

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

2024



construcción®

En GP Construcción adoptamos los Estándares GRI como marco para estructurar nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, con el objetivo de fortalecer la transparencia, rendición de cuentas y mejora continua en torno a nuestros impactos.

GRI (Global Reporting Initiative) es una organización sin fines de lucro que ha desarrollado una metodología ampliamente reconocida para la elaboración de informes de sostenibilidad, basada en los tres pilares fundamentales: económico, social y ambiental.

Este enfoque nos permite reportar de manera clara y comparativa cómo contribuimos al desarrollo sostenible, al tiempo que evaluamos nuestros impactos en la economía, el medio ambiente, las personas y los derechos humanos.

El uso de los Estándares GRI mejora la gestión de nuestros impactos, promueve decisiones más informadas y refuerza nuestro compromiso con prácticas responsables en todos los niveles de operación.

¿QUÉ ES GRI?



CONTENIDO

Ser GP

GP en la empresa

GP hacia el planeta

GP en la comunidad

Apéndice





SER GP

Ser GP es el nombre que le damos a nuestra **Cultura Empresarial**, inspirada en los principios del Capitalismo Consciente.

Creemos firmemente en generar un impacto positivo en la sociedad, y por eso trabajamos cada día para contribuir al bienestar de todos nuestros stakeholders, tanto internos como externos.

Nuestra cultura busca crear un equilibrio entre el bienestar profesional y personal de cada colaborador. Entendemos que una persona plena es más creativa, comprometida y capaz de aportar valor genuino a su entorno, por eso:

- Cuidamos la salud integral de nuestros equipos a través de atención médica, nutricional y psicológica, y promovemos entornos de trabajo seguros, saludables y emocionalmente sostenibles.
- Promovemos la integración empresa y familiar, a través de eventos y actividades que fortalecen los lazos entre colaboradores y promueven la conexión con sus familias.
- Impulsamos el desarrollo de Talento, brindando oportunidades de aprendizaje, crecimiento y liderazgo para que cada persona potencie su talento y construya su mejor versión dentro de la organización.

Ser GP, es más que una forma de trabajar, cultivamos una forma de ser: **conscientes, comprometidos y conectados con el propósito de Transformar vidas construyendo sueños que trascienden.**

TEMAS



¿Quiénes somos?



Carta fundador



RoadMap



Materialidades



Proyectos



QUIÉNES SOMOS



Con más de **58 años** de experiencia y más de 20 millones de metros cuadrados construidos en todo México, **Grupo GP** ha contribuido al desarrollo de proyectos de alto impacto social y económico a nivel nacional. Nuestra sede se encuentra en Monterrey, Nuevo León, donde se concentran nuestras operaciones y se ubican nuestras oficinas centrales

Este documento marca la publicación de nuestro primer Reporte de Sostenibilidad alineado con los **Estándares GRI**, demostrando nuestro compromiso con la mejora continua, sustentabilidad y transparencia.

Nos enfocamos en la metodología del Capitalismo Consciente, por medio de sus cuatro elementos fundamentales: nuestro propósito, nuestra **CULTURA SER GP**, el liderazgo consciente y la integración de nuestros stakeholders.

Esta visión nos permite operar con sentido humano, estratégico y sostenible, generando valor compartido con todos nuestros grupos de interés.





División enfocada en **impulsar la sostenibilidad y el ahorro** en las empresas a través de **soluciones inteligentes de energía y servicios integrales**. También para reducir el **impacto ambiental** en los proyectos de **Grupo GP**.



La actividad principal de esta división es **el diseño, construcción y gestión** de Parques Industriales e instalaciones industriales. Se ofrece **diseño y construcción de vanguardia, soluciones innovadoras y compromiso** con el crecimiento sostenible, integrando recursos y experiencia interna para **garantizar un desarrollo y construcción eficiente** desde el inicio hasta la finalización.



La actividad principal de esta división es **brindar soluciones integrales de construcción** desde la pre-construcción, **diseño de construcción virtual y BIM**, hasta la ejecución de la construcción. Para **transformar vidas y construir sueños** que trasciendan.

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN **GENERAL**



A quienes creen construir con propósito...

Hay cosas que uno hereda sin darse cuenta. En mi caso, fue el amor por construir. Desde muy chico entendí que la construcción no era solo cuestión de planos y maquinaria, sino una forma de transformar el mundo, de conectar personas y de dejar algo que trascienda. Hoy, acompañado de mis hermanos, tengo la fortuna de seguir construyendo sobre esa misma visión familiar que comenzó hace más de medio siglo. En Grupo GP no solo hacemos obras: damos vida a espacios que impulsan el crecimiento y el bienestar de muchas comunidades.

Nuestra historia empezó en 1966 con nuestro abuelo, el Ing. José María Garza Ponce. Él fundó Grupo GP con la idea clara de generar oportunidades que impulsaran el desarrollo de México. Hoy, varias décadas después, mis hermanos y yo tenemos el privilegio de liderar esta empresa familiar que ha crecido y se ha diversificado en tres grandes divisiones: GP Construcción, Brío Energía y GP Desarrollos. Cada uno de nosotros está al frente de una de estas áreas, y juntos hemos aprendido a complementarnos para empujar al Grupo hacia dónde queremos llegar.

Algo que nos ha mantenido firmes a lo largo del tiempo es nuestra cultura y nuestros valores. En GP creemos en las personas, en las relaciones, en construir con propósito. Siempre lo decimos: más que una empresa, somos una familia, y eso se siente en cada obra, en cada proyecto, en cada junta con nuestros equipos y aliados. Creemos en el trabajo en equipo, en generar confianza, en cuidar a nuestra gente. Desde hace años venimos alineando todo esto con los principios del Capitalismo

Consciente, lo que significa que no solo buscamos crecer, sino hacerlo generando un impacto positivo en lo social, en lo ambiental y en cada comunidad donde trabajamos.

En los últimos años, mis hermanos y yo hemos impulsado con fuerza una visión compartida de sostenibilidad e innovación. Nos involucramos con el Roadmap 25/30, una estrategia clara que nos guía en este camino: construir de forma más consciente, con soluciones más inteligentes y pensando en el largo plazo. Sabemos que el mundo está cambiando, y nosotros queremos ser parte activa de ese cambio.

La verdad es que cuando volteo a ver todo lo que hemos hecho juntos —cada proyecto, cada cliente que confía en nosotros, cada paso que damos como equipo— me llena de orgullo. El 2024 ha sido un año de mucho crecimiento y grandes retos, pero también de consolidación. Hoy estamos construyendo para empresas como Volvo, Bobcat, LEGO, entre muchas otras que están moviendo industrias enteras. Y eso habla del nivel de compromiso y profesionalismo de todo el equipo GP.

Pero más allá de los nombres y los logotipos, lo que más me emociona es el impacto real que generamos en la vida de las personas. Porque al final del día, eso es lo que nos mueve: transformar vidas construyendo sueños que trascienden. Esa ha sido la misión de nuestra familia desde el día uno, y con mis hermanos, estamos comprometidos a seguir construyendo juntos ese futuro.

Diego Garza de Silva
Director General GP Construcción



DESARROLLO DEL PLAN DE **SUSTENTABILIDAD**

A TRAVÉS DE LOS AÑOS

2022

Económico

- ▶ Inicio de inversión en energía limpia por medio de paneles solares.
- ▶ Desarrollo de proyectos LEED.
- ▶ Desarrollo de una unidad de negocio enfocada en producir energía limpia a base de paneles solares y eólicos, para suministro industrial BRIO Energía.

2023

- ▶ Participación activa con clientes con compromiso sustentable.
- ▶ Crecimiento exponencial de la empresa.
- ▶ Selección estratégica de clientes.
- ▶ Obras con aportación social.

2024

- ▶ Participación conjunta de las 3 unidades de negocio en un proyecto (BRIO Energía, Desarrollos y Construcción).
- ▶ Inicio de la certificación de la ISO:37001 de antisoborno.
- ▶ Análisis de materialidades para participación en créditos verdes "BBVA".
- ▶ Inversión de tecnología Robótica y de innovación tecnológica.

Social

- ▶ Políticas de inclusión.
- ▶ Campañas de apoyo a la comunidad.
- ▶ Plan de desarrollo de los colaboradores.
- ▶ Distintivo ESR
- ▶ Código de conducta
- ▶ Representación de mujeres y minoridades.
- ▶ Beneficios GP para empleados.
- ▶ Logro de recertificación de empresa segura.

- ▶ Desarrollo de calidad de vida de los colaboradores.
- ▶ Talleres de integración de colaboradores "Ser GP".
- ▶ Eventos familiares "Mi día GP"
- ▶ Desayuno con el Director General "Desayuno con Diego".
- ▶ Logro de certificación ISO:45001

- ▶ Apoyo a la educación por medio de la fundación "Jose Maria Garza Ponce".
- ▶ Donaciones a casa Hogar.
- ▶ Eventos con causa para apoyo a asociaciones sin fines de lucro.
- ▶ Construcción de guardería para apoyos a los papás GP.
- ▶ Remodelación de oficinas, para crear ambientes de trabajo cómodos.
- ▶ Las aulas móviles en obra, para el desarrollo educativos del personal obrero.

Ambiental

- ▶ Análisis de nuestra huella de carbono Alcance 1 y Alcance 2 por medio KPMG.
- ▶ Establecer una política de sustentabilidad.
- ▶ Desarrollar un plan de desarrollo sustentable.
- ▶ Se establecen metas ambientales.
- ▶ Campañas de concientización ambiental en los proyectos.
- ▶ Reforestación

- ▶ KPIS ambientales de mayor exigencia.
- ▶ Logro de certificación ISO 14001.
- ▶ Fomento al uso de equipos de elevación eléctrico.
- ▶ Uso de celdas solares en casetas.
- ▶ Evaluación de proveedores en temas ambientales.

- ▶ Reforestación en un área natural protegida "Baños San Ignacio".
- ▶ Compra de vehículos híbridos para el cambio de flotilla.
- ▶ Adquisición de software ECOVADIS para la evaluación y desarrollo de proveedores en temas de sustentabilidad.
- ▶ Inicio en la elaboración del informe de sustentabilidad basado en el estándar GRI.
- ▶ Planteamiento de metas en base a los objetivos SBTi.



OBJETIVOS DEL

2025

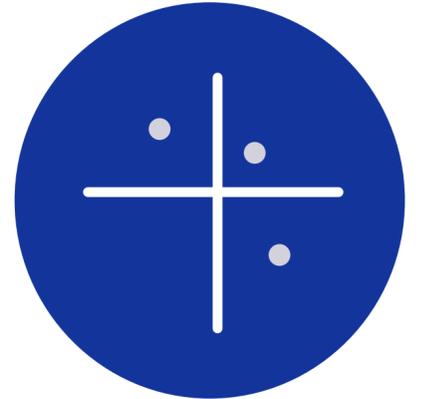


- ▶ Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- ▶ Envío de carta de compromiso a la iniciativa Science Based Targets (SBTi)
- ▶ Incrementar el uso de energías limpias
- ▶ Impulso al uso de materiales para construcción sostenible.
- ▶ Incrementar el puntaje en la calificación del CDP (Carbon Disclosure Project).
- ▶ Publicación del reporte de sustentabilidad bajo los Estándares GRI
- ▶ Mantener el certificado ISO 14001:2015
- ▶ Evaluación de sustentabilidad de proveedores por medio de plataforma ECOVADIS.

NUESTRA VISIÓN AL **2030** CONSISTE EN



Consolidarnos como Líderes en la Industria de la Construcción en México y la Región, ofreciendo soluciones integrales, sustentables e innovadoras.

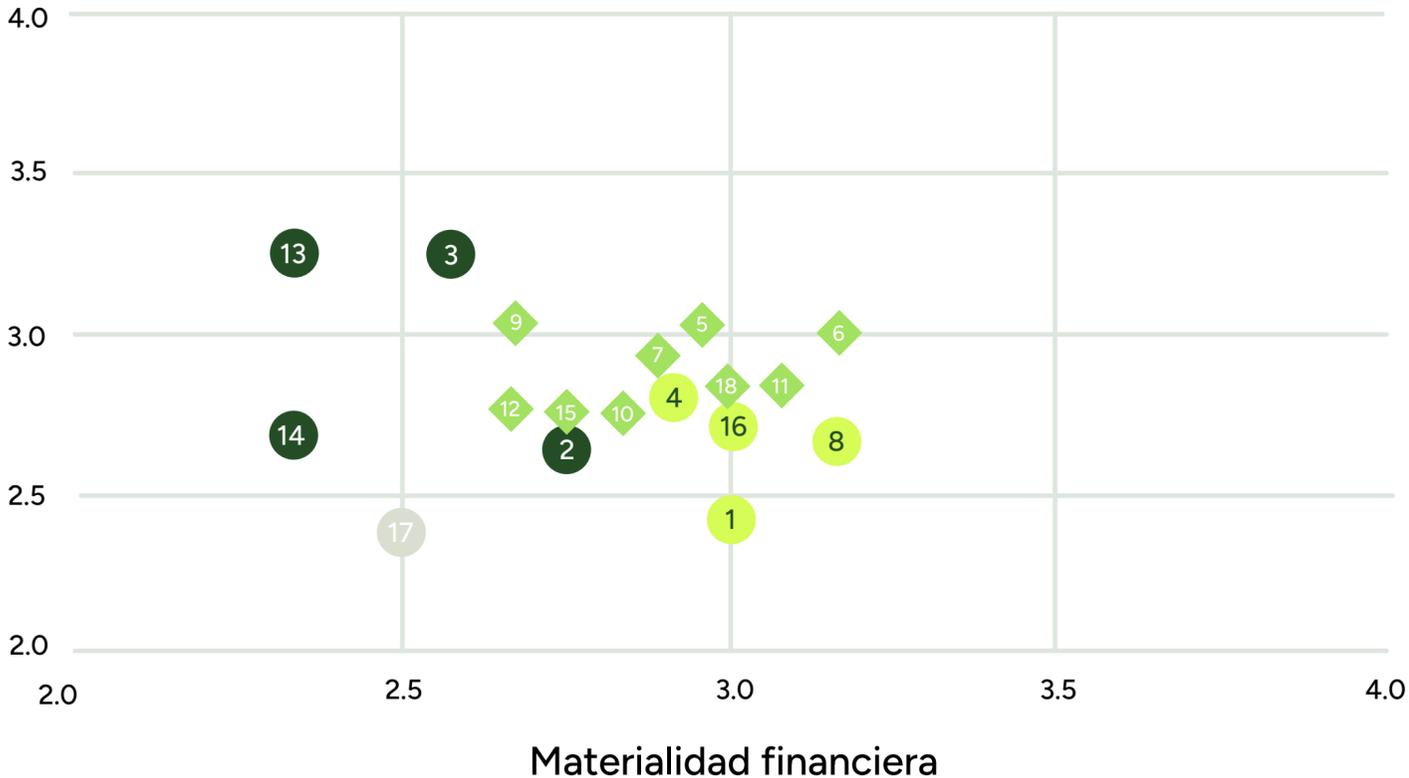


En septiembre de 2024, BBVA realizó un análisis exhaustivo de nuestra empresa con el objetivo de identificar y clasificar nuestras materialidades. Tras la conclusión de este análisis, se identificaron 18 materialidades, de las cuales una fue considerada potencial, por lo que no será tomada en cuenta. En consecuencia, se establecen 17 materialidades, de las cuales 9 son consideradas de doble materialidad, 4 corresponden a materialidades financieras y 4 son exclusivamente de impacto.

Cabe destacar que el concepto de doble materialidad hace referencia a aquellas que tienen un impacto tanto financiero como ambiental o social. Este análisis nos proporcionó valiosos “insights”, lo que nos ha permitido revisar y adaptar nuestras estrategias. Como resultado, hemos comenzado a implementar nuevas iniciativas y tecnologías orientadas al futuro, las cuales se detallarán más adelante en este reporte.

MATRIZ DE MATERIALIDADES

MATRIZ DE DOBLE-MATERIALIDAD



- 1 Gestión del agua Materialidad financiera
- 2 Biodiversidad Materialidad de impacto
- 3 Calidad del Aire Materialidad de impacto
- 4 Cambio climático Materialidad financiera
- 5 Diseño de producto y gestión de ciclo de Vida Doble materialidad
- 6 Emisiones de GEI Doble materialidad
- 7 Gestión energética Doble materialidad
- 8 Impactos ecológicos Materialidad financiera
- 9 Gestión de la cadena de suministro Doble materialidad
- 10 Materiales (eficiencia y abastecimiento) Doble materialidad
- 11 Residuos Doble materialidad
- 12 Bienestar del consumidor Doble materialidad
- 13 Derechos Humanos Materialidad de impacto
- 14 Impacto en la comunidad Materialidad de impacto
- 15 Relaciones con empleados Doble materialidad
- 16 Ciberseguridad y privacidad de datos Materialidad financiera
- 17 Innovación Potencial
- 18 Ética y transparencia Doble materialidad



TRAYECTORIA DE CONSTRUCCIÓN



PROYECTOS GP 2024 EN MÉXICO



1983 Galerías Monterrey
Monterrey, Nuevo León



1973 Colonia la Huasteca
Santa Catarina, Nuevo León.



2010
Centro Roberto Garza
Sada UDEM San Pedro
Garza García, Nuevo León



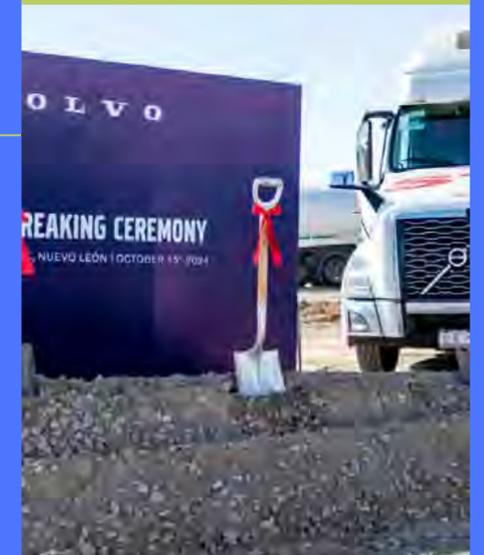
2002
Puente la Unidad
Monterrey, Nuevo León



2015
Estadio BBVA
Guadalupe, Nuevo León.



2026...
Planta Volvo Ciénega de
flores, Nuevo León.



LISTA DE PROYECTOS QUE FORMARON PARTE DEL PERIODO **2024**

- JUMEX
- PEPSI
- TREN SUBURBANO LÍNEA 6
- EXPANSIÓN WHIRLPOOL
- TEKLAS EXPANSIÓN
- BOBCAT
- MT02 NORTE
- MT03 APODACA
- DANA
- ACUEDUCTO EL CUCHILLO 2
- VOLVO
- BREMBO
- LEGO EMPAQUE
- LEGO MOLDEO
- TERMINAL 2 LOS CABOS
- XYLEM
- MT01 LEÓN
- MT02 AEROPUERTO
- XINQUAN
- POLARIS





GP EN LA EMPRESA

En esta sección del reporte presentamos a las personas que forman parte de GP, su impacto en la empresa y nuestro compromiso con su desarrollo y bienestar. Reconocemos que el talento y la dedicación de nuestro equipo son fundamentales para alcanzar nuestros objetivos, por lo que trabajamos continuamente en generar un entorno laboral que fomente el crecimiento, la seguridad y el sentido de pertenencia.



CORPORATIVO

- Inclusión
- Mujeres que Construyen
- Alianzas
- Empleados
- Diversidad y Discriminación

POLÍTICAS Y CÓDIGOS

- Código de Conducta
- Código de Ética
- Política Derechos Humanos
- Información
- Grupos de Interés

SEGURIDAD EN PROYECTOS

- Riesgos
- Seguridad Física
- Seguridad Mental
- Lesiones
- Indicadores

CLIENTES Y PROVEEDORES

- Cumplimiento
- Seguridad y salud
- Ecovadis
- Anticorrupción

INCLUSIÓN QUE CONSTRUYE



En GP, creemos en la importancia de la inclusión y la equidad como pilares fundamentales para el crecimiento sostenible de nuestra empresa y la sociedad.

A través del programa "Inclusión que Construye", promovemos la contratación e integración efectiva de personas con discapacidad, generando un entorno laboral inclusivo y accesible para todos.

Nuestro objetivo es eliminar barreras y limitaciones laborales, garantizando que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en un ambiente de respeto e igualdad. Para lograrlo, implementamos un plan anual de comunicación inclusiva, con el que buscamos sensibilizar a nuestros colaboradores, fomentando la empatía y la solidaridad dentro de nuestra cultura organizacional.



ALIANZAS

Para fortalecer este compromiso, hemos establecido alianzas con instituciones especializadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad:

The logo for UDEM, featuring the letters 'UDEM' in a bold, black, sans-serif font centered on a yellow rectangular background.

UDEM



MUJERES QUE CONSTRUYEN

En **GP**, reconocemos la importancia de impulsar la equidad de género en un sector históricamente masculinizado. Por ello, desarrollamos la iniciativa "**Mujeres que Construyen**", un programa enfocado en el empoderamiento de la mujer en la construcción, proporcionando herramientas y conocimientos que fortalezcan su participación en este campo.

A través de diversas actividades como talleres, paneles de discusión y proyección de películas, se promovió un espacio de aprendizaje y reflexión sobre los desafíos y oportunidades para las mujeres en la industria. Estos encuentros permitieron:

- Desarrollar habilidades clave para el crecimiento profesional de las mujeres en la construcción.
- Fomentar redes de apoyo entre trabajadoras, líderes del sector y nuevas generaciones interesadas en la industria.
- Promover la igualdad de oportunidades, visibilizando el papel de la mujer en la transformación del sector.

Estos espacios no solo fortalecen la capacitación y el crecimiento profesional, sino que también generan un diálogo abierto sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en la construcción, contribuyendo a la creación de un futuro más equitativo y sostenible.





EMPLEADOS

Al primer trimestre del 2025, **GP Construcción** cuenta con un total de 617 colaboradores, de los cuales el 31% son mujeres (191 personas) y el 69% hombres (426 personas). La distribución de género refleja una tendencia representativa del sector de la construcción, en donde seguimos trabajando por mayor inclusión y equidad.

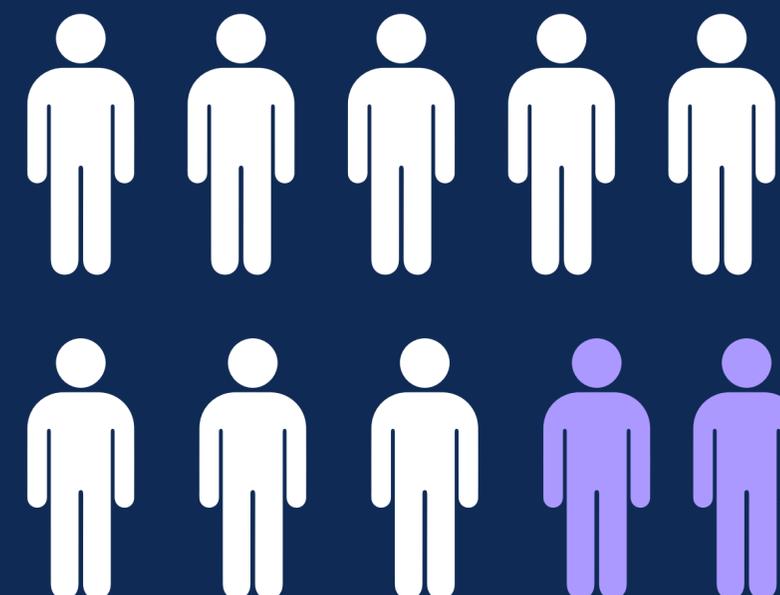
Al primer trimestre del 2025, **GP Construcción** registró un total de 617 colaboradores, de los cuales el 31% son mujeres y el 69% hombres. La estructura organizacional considera como puestos de alta responsabilidad aquellos que corresponden a gerencias o superiores, sumando 48 personas en estos niveles, con una participación femenina del 21%.

La gestión y seguimiento de nuestra fuerza laboral se realiza a través del sistema HR Corporate, el cual nos permite no solo mantener actualizado el registro del personal, sino también calcular la nómina, administrar vacaciones, y gestionar tanto los datos personales como los organizacionales de cada colaborador. Esta herramienta es clave para asegurar una administración eficiente y transparente de nuestros recursos humanos, alineada con las políticas internas y las normativas laborales aplicables.

	Cantidad de empleados	Ratio %	Gerencia y superiores	Ratio %
Femenino	191	31%	10	21%
Masculino	426	69%	38	79%
Total general	617		48	

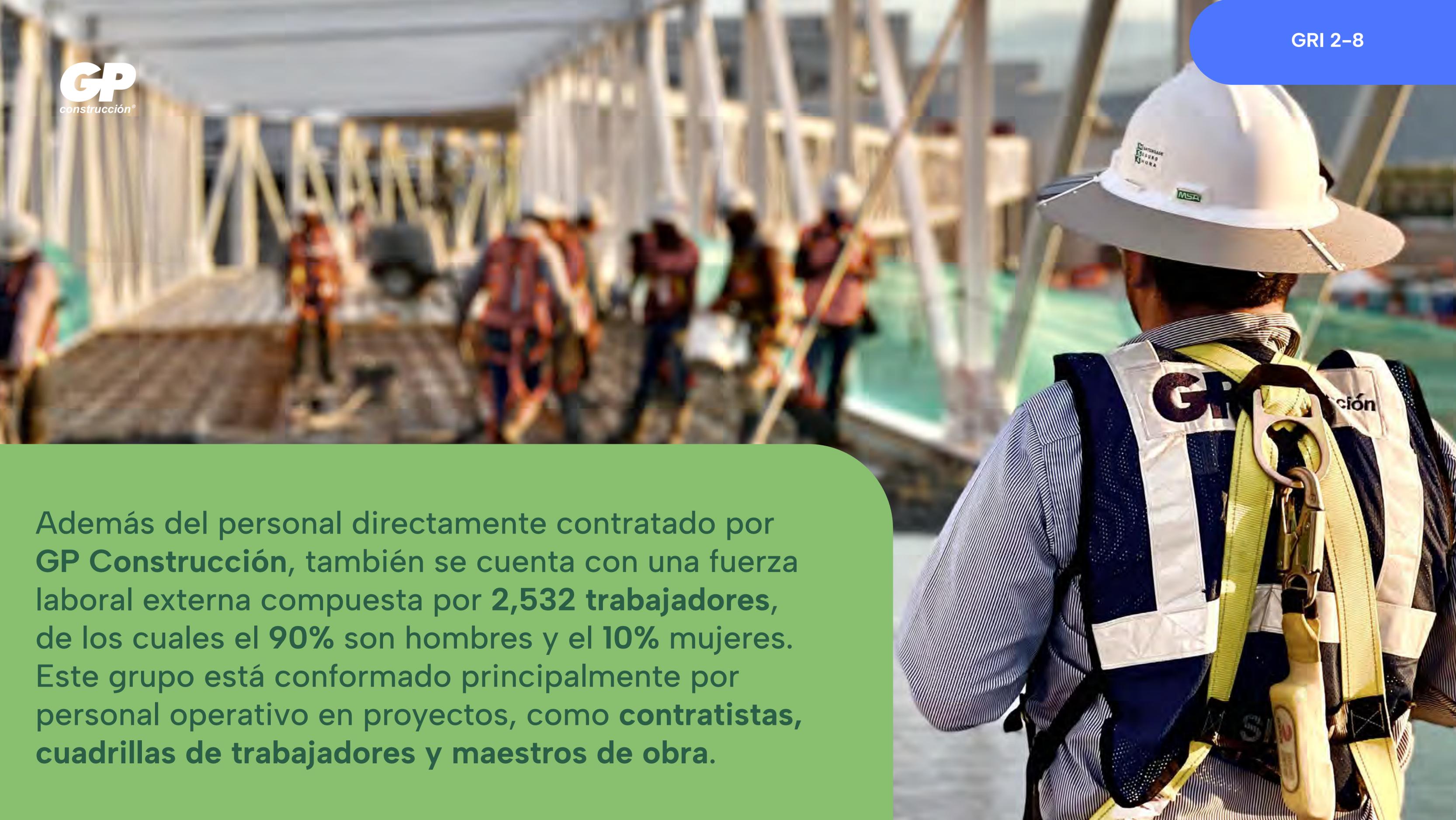
Edades rango	Femenino	Masculino	Total	Gerencia y superiores	Ratio mujeres	Ratio hombres
20-29	114	145	259	0	44%	56%
30-39	54	187	241	12	22%	78%
40-49	16	71	87	21	20%	80%
50-59	7	21	28	14	36%	64%
60+	0	2	2	1	0%	100%
	191	426	617	48		

Respecto a los puestos de gerencia y superiores, definidos como posiciones de alto nivel dentro de la organización, se cuenta con 48 personas en estos roles, de las cuales el 21% son mujeres (10 personas) y el 79% hombres (38 personas).



Este resultado refuerza nuestra convicción de seguir construyendo espacios de liderazgo para las mujeres de la industria.

TRABAJADORES QUE
NO SON EMPLEADOS



Además del personal directamente contratado por GP Construcción, también se cuenta con una fuerza laboral externa compuesta por 2,532 trabajadores, de los cuales el 90% son hombres y el 10% mujeres. Este grupo está conformado principalmente por personal operativo en proyectos, como contratistas, cuadrillas de trabajadores y maestros de obra.



La cantidad de trabajadores externos puede variar significativamente a lo largo del año, dependiendo de la magnitud y número de proyectos activos. En todos los casos, se busca asegurar que los proveedores o contratistas responsables cumplan con las condiciones laborales adecuadas y con la legislación aplicable en materia de seguridad, salud y derechos laborales.

	Cantidad trabajadores	Ratio %
--	--------------------------	---------

Femenino	261	10%
----------	-----	-----

Femenino	261	10%
----------	-----	-----

Femenino	261	10%
----------	-----	-----

Masculino	2271	90%
-----------	------	-----

Masculino	2271	90%
-----------	------	-----

Masculino	2271	90%
-----------	------	-----

Total general	2532	100%
---------------	------	------

Total general	2532	100%
---------------	------	------

Total general	2532	100%
---------------	------	------

GOBERNANZA

Grupo GP es una empresa familiar en la que el máximo órgano de gobierno está integrado por miembros de la familia fundadora, incluido su actual presidente, José María Garza Treviño. Esta estructura permite una toma de decisiones cercana, con fuerte compromiso hacia la empresa y sus impactos.

El órgano de gobierno no solo lidera la estrategia del negocio, sino que asume responsabilidad sobre los impactos sociales y ambientales, manteniéndose involucrado en cómo prevenirlos y mitigarlos. La gobernanza se apoya en una estructura organizacional sólida con diversas direcciones clave, lo que garantiza una gestión efectiva de los proyectos.

Además, **Grupo GP** opera bajo los principios del capitalismo consciente, enfocándose en su propósito, cultura, liderazgo responsable e integración de sus grupos de interés.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL GRUPO GP



EVALUACIONES GP

El desempeño del máximo órgano de gobierno se evalúa anualmente mediante un enfoque basado en competencias. Este proceso incluye tres tipos de evaluaciones:

Estas evaluaciones son complementadas por la retroalimentación de sus colaterales y colaboradores, lo que permite obtener una visión integral de su desempeño. Paralelamente, todos los colaboradores participan en entrevistas de desarrollo, cuyos resultados sirven para diseñar planes de carrera y desarrollo individual. Esta información se documenta en una carpeta personal, que facilita el seguimiento de su crecimiento profesional dentro de la organización.

Evaluación de desempeño anual: donde se analiza el cumplimiento de objetivos estratégicos y de liderazgo.

Evaluación por competencias: que mide habilidades clave en relación con su rol y responsabilidades.

Evaluación de liderazgo: enfocada en valorar su impacto dentro de la organización.



EMPLEADOS EVALUADOS

En el periodo 2024, las evaluaciones se realizaron antes de agosto de 2023, considerando únicamente a los empleados con al menos seis meses de antigüedad. Esto significa que solo los colaboradores que cumplieron este criterio fueron incluidos en el proceso de evaluación. En la tabla se demuestran los resultados de las evaluaciones.

Segmento	Total	Con Evaluación	%
01 DIRECTOR	9	6	67%
02 SUBDIRECTOR	3	3	100%
03 GERENTE	35	32	91%
04 SUBGERENTE	1	1	100%
05 SUPERINTENDENTE	20	12	60%
06 JEFE DE DPTO	48	39	81%
07 JEFE DE OBRA	51	37	73%
08 COORDINADOR DE DPTO	72	51	71%
09 ADMINISTRADOR	14	12	86%
10 RESIDENTE	111	78	70%
11 ANALISTA	151	65	43%
12 ASISTENTE	4	2	50%
13 AUXILIAR	62	10	16%
TOTAL GENERAL	581	348	60%

Nota: El 40% restante son colaboradores con menos de 6 meses en la Empresa, las cuales tendrán una Evaluación del Desempeño hasta el año siguiente.

EMPLEO

Durante el año del informe, se realizaron **350** nuevas contrataciones dentro de la empresa: **234 hombres y 116 mujeres**, con una mayor concentración en el rango de edad de 20 a 29 años. La tasa de rotación general del personal fue del 14%, un indicador que monitoreamos constantemente para entender mejor las dinámicas internas y fortalecer la retención del talento.

Contrataciones			
Edades	Hombre	Mujer	TOT
20-29	99	76	175
30-39	89	33	122
40-49	32	5	37
50-59	12	2	14
60+	2	0	2
	234	116	350

Respecto al permiso parental este se otorga de acuerdo con la legislación mexicana. Para el personal masculino, se otorgan cinco días de permiso con goce de sueldo; durante el periodo del informe, 13 hombres ejercieron este derecho. Del total, 11 empleados regresaron al trabajo después del permiso, y 6 de ellos continuaban laborando 12 meses después de reincorporarse, lo que representa un 48% de retención post-permiso. Para el personal femenino, la licencia por maternidad se otorga a través del IMSS, cubriendo 84 días con goce de sueldo, conforme a la ley vigente.



En cuanto a las prestaciones laborales, el 100% del personal contratado tiene acceso a ellas, sin distinción por tipo de contrato o jornada laboral.

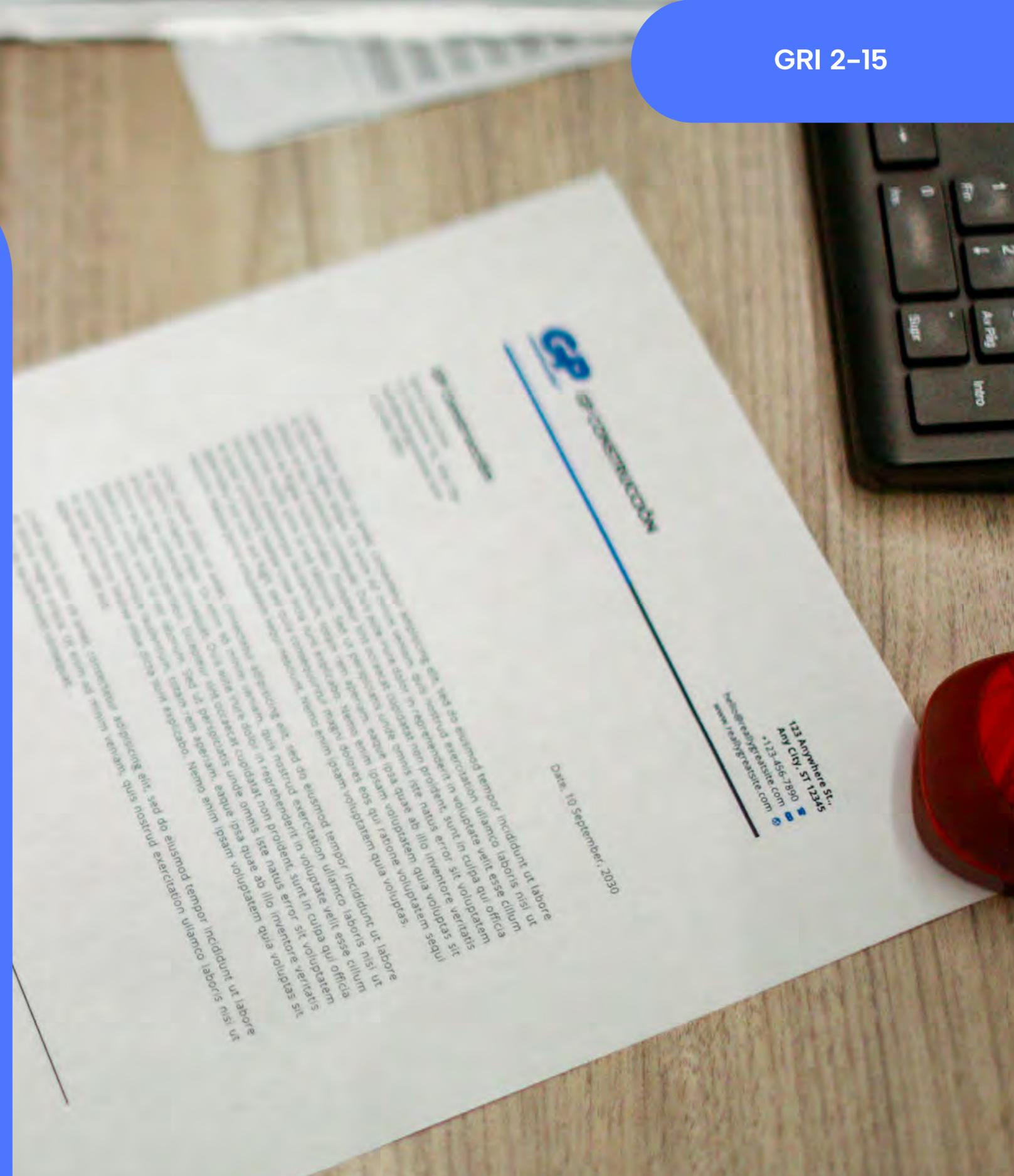
Aguinaldo	15 días
Fondo de ahorro	13% c/tope legal
Despensa Mensual	Importe fijo (\$1,250 a \$3,000), según el nivel de puesto
Vacaciones	De ley
Prima vacacional	25% de los días vacacionales
Seguro de gastos médicos mayores	Plan familiar, la empresa apora el 50% de costo de la prima
Premio de asistencia anual Junio	15 días de sueldo
Premio de asistencia anual Noviembre	15 días de sueldo

CONFLICTOS DE INTERÉS

En línea con nuestro compromiso con la transparencia y la ética empresarial, el Grupo ha implementado un mecanismo formal para la identificación y gestión de conflictos de interés. Este proceso busca garantizar que todas las decisiones dentro de la empresa se tomen de manera objetiva, sin influencias externas que puedan comprometer la integridad de nuestras operaciones.

Todo empleado del Grupo, al momento de su contratación, tiene la obligación de presentar una Declaración de Conflicto de Interés a su superior inmediato. En este documento, el empleado debe registrar cualquier posible situación de conflicto de interés de la que tenga conocimiento, asegurando así que la empresa pueda evaluar y mitigar riesgos asociados.

El registro de estos casos se realiza a través de una plataforma designada, garantizando trazabilidad y confidencialidad en la gestión de la información.



ESTE PROCESO PARA MITIGAR EL CONFLICTO DE INTERÉS NOS PERMITE:

Prevenir riesgos legales y reputacionales al demostrar un compromiso activo con la ética corporativa.

Garantizar la transparencia en la toma de decisiones, asegurando que ningún interés personal comprometa la objetividad en nuestras operaciones.

Fomentar una cultura de integridad, alineando nuestras prácticas con estándares internacionales como los establecidos por GRI en materia de gobernanza y ética empresarial.

Proteger los intereses de la empresa al anticipar posibles conflictos antes de que generen impactos negativos.

LÍNEA ANÓNIMA

En Grupo GP, contamos con una Línea de Denuncia Anónima como parte fundamental de nuestro compromiso con la integridad, la ética y la transparencia. Este canal tiene como objetivo establecer un medio de comunicación efectivo, seguro y confiable entre colaboradores, proveedores, clientes y terceros, para reportar desviaciones, irregularidades, malas prácticas o cualquier incumplimiento relacionado con la conducta esperada dentro del Grupo.

Durante el periodo del informe, se recibió una denuncia anónima relacionada con un caso de posible discriminación. Aunque el caso no resultó procedente, el proceso seguido reflejó nuestro compromiso con la atención, respeto y debida diligencia ante cualquier señal de posible vulneración de derechos.

Este mecanismo no solo permite una actuación oportuna ante posibles faltas, sino que también refuerza una cultura de confianza, participación y responsabilidad compartida.

PROCESO DE DENUNCIA

- 1.** Recepción y evaluación inicial: Auditoría Interna o Capital Humano informan a la Dirección del área correspondiente sobre la denuncia, explicando su contenido y alcance.
- 2.** Validación de hechos: Se recaba información con testigos o personal del área involucrada para determinar si la denuncia es procedente.
- 3.** Investigación formal (si procede): En caso afirmativo, se realiza una investigación más profunda, se entrevista al denunciado y se recopilan pruebas. La gravedad del caso se evalúa junto con la Dirección del área, Capital Humano y la Dirección General. Las sanciones pueden ir desde una llamada de atención hasta la baja del colaborador.
- 4.** Cierre de caso (si no procede): Si no se valida la denuncia, se cierra el caso sin necesidad de contactar al denunciado.
- 5.** Retroalimentación y documentación: Se genera una conclusión formal del caso entre Auditoría y Capital Humano, misma que queda registrada en el sistema para dar respuesta al denunciante.

CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta establece las normas de comportamiento esperadas de todas las personas colaboradoras de la empresa, alineándose con principios de ética, responsabilidad y cumplimiento normativo. Su objetivo es garantizar un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, la seguridad y la integridad en todas las operaciones.

Diversidad e Inclusión: Grupo GP promueve una cultura libre de discriminación, acoso y hostigamiento.

Cumplimiento de la Legalidad: Se exige el respeto a todas las leyes aplicables, regulaciones y normativas internas.

Integridad en los Negocios: Se prohíbe la corrupción, los sobornos y el conflicto de intereses.

Protección de Datos y Seguridad de la Información: Se garantiza la confidencialidad y privacidad de la información corporativa y personal.

Seguridad y Bienestar Laboral: Se fomenta una cultura de prevención y bienestar para todas las personas colaboradoras.

En Grupo GP, estamos comprometidos con la integridad, la transparencia y el respeto a los derechos humanos, asegurando un entorno de trabajo basado en la equidad y la ética.



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Grupo GP ha desarrollado una Política de Derechos Humanos alineada con los principios de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, asegurando el respeto y promoción de los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de la empresa y su cadena de valor.

- ▶ Prohibición del trabajo infantil y trabajo forzado: No se permite la contratación de personas menores de edad ni la existencia de condiciones laborales coercitivas o de explotación.
- ▶ No discriminación e igualdad de oportunidades: Se garantiza la equidad en la contratación y promoción, sin distinción de género, raza, religión o condición social.
- ▶ Libertad de asociación y negociación colectiva: Se respeta el derecho de las y los colaboradores a sindicalizarse y participar en negociaciones laborales.
- ▶ Derecho a un ambiente de trabajo seguro: Se implementan políticas para garantizar la seguridad y el bienestar físico y emocional de las personas trabajadoras.
- ▶ Respeto a comunidades locales y al medio ambiente: Se promueve el uso sostenible de la tierra, los bosques y el agua, evitando impactos negativos en comunidades cercanas a los proyectos.

RECLAMACIONES DE INFORMACIÓN

RECLAMACIÓN DE INFORMACIÓN

En **GP**, reconocemos la importancia de la privacidad y la protección de datos personales de todas las partes interesadas. Nos regimos bajo el cumplimiento de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares en México y aplicamos los principios de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición (ARCO) para garantizar la seguridad y confidencialidad de la información.

Durante el período reportado, **GP Construcción** no ha recibido reclamaciones fundamentadas relacionadas con violaciones de la privacidad del cliente ni con la pérdida de datos personales.

Para garantizar la protección de la información, la empresa ha implementado protocolos de seguridad en el manejo y resguardo de datos personales. Además, se garantiza el derecho de todas las personas colaboradoras, clientes y proveedores a ejercer sus derechos ARCO. Se aplican controles internos para prevenir incidentes de filtración o uso indebido de datos, y se realizan capacitaciones periódicas en protección de datos y ciberseguridad para fortalecer la cultura de privacidad dentro de la organización.

GP Construcción reafirma su compromiso con la transparencia y la protección de la información, asegurando que todas sus operaciones se realicen bajo estándares de seguridad, ética y responsabilidad corporativa.

Incorporación, Compromisos y Políticas

En **Grupo GP**, el compromiso con una conducta empresarial ética y transparente se comunica y refuerza a través del área de Normatividad, la cual difunde de forma oficial por correo electrónico las Políticas y Manuales Corporativos. Estos documentos buscan fomentar el compromiso del personal con los lineamientos organizacionales, así como con las responsabilidades asociadas a su rol dentro de la empresa y a las relaciones comerciales que establecen.

Las Políticas y Manuales establecen con claridad las funciones, responsabilidades, lineamientos y compromisos que deben seguirse en cada puesto, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el cumplimiento normativo.

Estos documentos son revisados y aprobados por las Direcciones de Área y la Dirección General de GP Construcción, con el objetivo de asegurar su pertinencia y alineación con los valores de la organización.

De igual forma, todos los contratos con proveedores incluyen una Carta de Adherencia al Sistema de Gestión Integral de CGP, en la que el subcontratista declara su conformidad con los lineamientos y políticas de la empresa. Esta carta incluye documentos clave como el Código de Ética, Código de Conducta, la Política Anticorrupción, la Política de Obsequio de Terceros, así como las políticas relacionadas con Derechos Humanos y Calidad de Vida.

Para garantizar la comprensión y el cumplimiento de estas normas, el personal de Capital Humano, EHSQ y Control Interno imparten capacitaciones a todos los colaboradores de nuevo ingreso. Además, cualquier actualización o creación de nuevas políticas normativas se comunica de manera oportuna a todo el personal de GP.



AFILIACIONES Y **GRUPOS** DE INTERÉS

En GP, mantenemos un enfoque estructurado para la participación de nuestros grupos de interés, los cuales identificamos con base en su nivel de influencia y relación directa con nuestras operaciones. Entre ellos se encuentran nuestros **clientes, colaboradores, presidencia y accionistas.**

La participación de cada grupo tiene propósitos específicos: conocer la satisfacción del cliente en distintas etapas del proyecto; evaluar el clima laboral y proyectar el desarrollo profesional de los colaboradores; facilitar la toma de decisiones estratégicas desde la presidencia; y mantener informados a los accionistas sobre el desempeño financiero.

Esta interacción se gestiona mediante procesos formales como encuestas, evaluaciones 360°, juntas directivas y demás. Lo cual asegura que el diálogo sea efectivo, provechoso y genere valor para ambas partes.

Además, este enfoque está alineado con las buenas prácticas establecidas por la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), lo que refuerza nuestro compromiso con una gestión responsable y transparente del sector.





LOS MÁS VALIENTES USAN SU EPP EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL COMPLETO

CASCO

CHALECO

ARNÉS

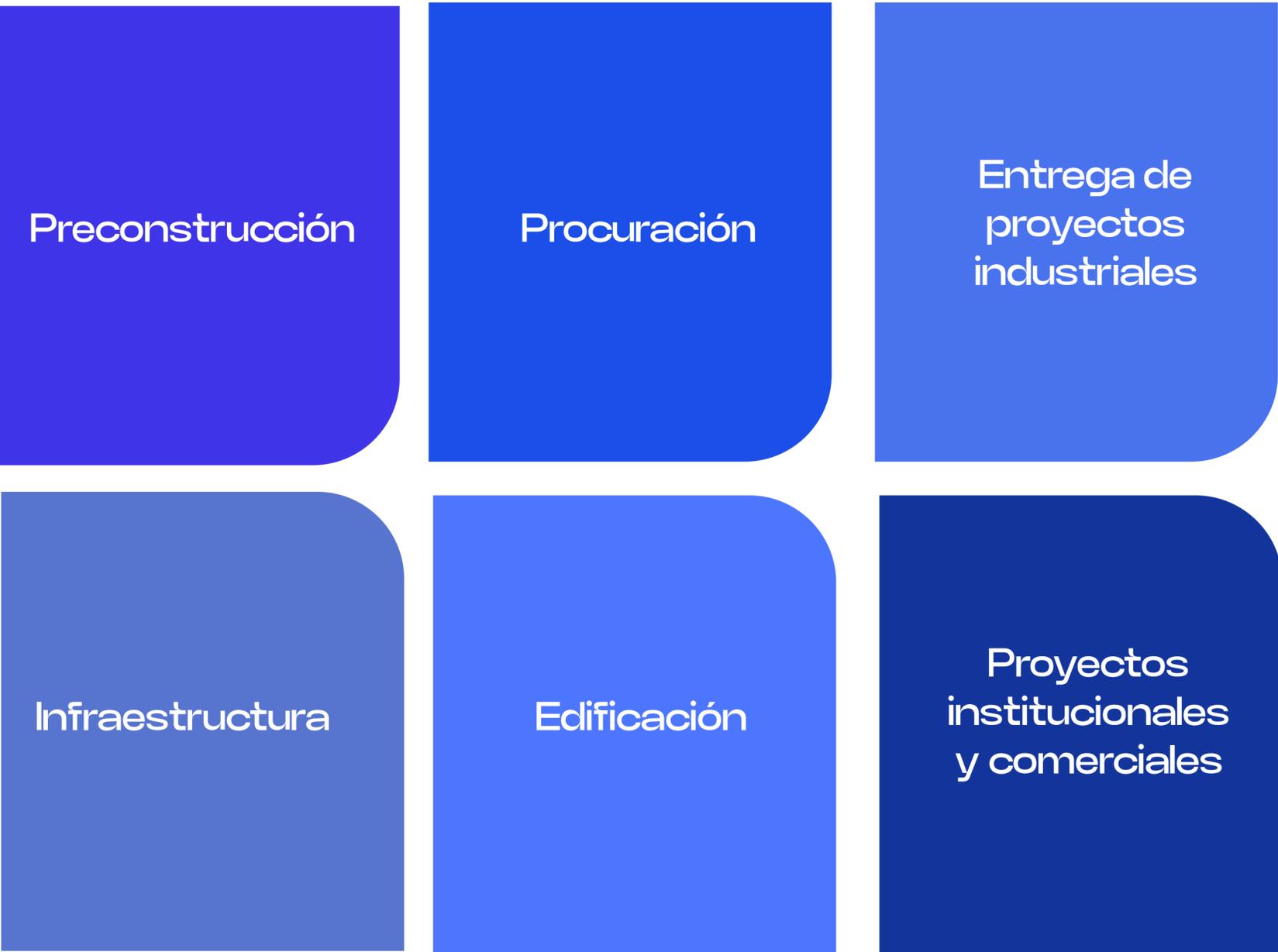
GUANTES

BOTAS



ISO 45001 : SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En enero del 2024, nuestra organización obtuvo la certificación ISO 45001, que respalda nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo. Esta certificación tiene como objetivo principal afirmar y promover un entorno laboral seguro y saludable para todos nuestros colaboradores. El alcance de la certificación comprende las siguientes actividades:



Para garantizar el cumplimiento de los estándares de seguridad, hemos desarrollado instructivos de trabajo específicos para cada una de las actividades que realizamos. Adicionalmente, realizamos simulacros periódicos y auditorías en sitio a cargo del Jefe de seguridad y sus supervisores dentro de las obras son quien verifica la correcta implementación de los procedimientos establecidos.

Es obligatorio que todos los trabajadores que participen en los proyectos cumplan con los procedimientos de seguridad, promoviendo de esta manera una cultura de prevención y bienestar en nuestras operaciones.

En GP priorizamos la seguridad de nuestros empleados identificando y minimizando riesgos. Contamos con instructivos específicos como trabajos en altura, excavaciones, riesgos de incendio y trabajos eléctricos, lo que contribuye a reducir riesgos. Con base en los estándares ISO, se generan planes específicos para cada actividad y evaluación de nuevos riesgos; o cuando surgen actividades no previstas. Realizamos auditorías internas para verificar el cumplimiento y fomentar la mejora continua.





En GP llevamos a cabo, cada año, la **Semana de la Seguridad**, un evento diseñado para concientizar, informar y capacitar a nuestro personal sobre la importancia de la seguridad en los proyectos. Durante esta semana, promovemos una cultura de prevención, reforzamos conocimientos y fomentamos buenas prácticas para minimizar riesgos en el lugar de trabajo. Facilitamos las certificaciones necesarias y proporcionamos capacitaciones específicas, incluyendo cursos especializados que preparan a nuestro equipo para llevar a cabo estas tareas de forma segura y eficiente. Nuestro personal EHS esta en constante formación y actualización.

Cada proyecto cuenta con una **Comisión de Seguridad e Higiene** en la que participan tanto los trabajadores como la empresa. Los líderes de ambos grupos seleccionan a los miembros que integran el comité, el cual opera como la autoridad principal en materia de seguridad, asegurando que todos los procedimientos se realicen bajo su supervisión y alineados con las mejores prácticas.



Seguridad mental y ergonómica de los trabajadores

En GP, la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores son una prioridad. Por ello, hemos implementado diversas medidas para garantizar su salud física y mental, proporcionando condiciones laborales seguras y promoviendo una cultura de bienestar integral





Reconociendo la importancia del bienestar mental, contamos con el apoyo psicológico dentro de la empresa, brindando acompañamiento y asesoramiento a los colaboradores. Además, disponemos de una nutrióloga para fomentar una alimentación equilibrada que contribuya al bienestar general de los empleados.

Asimismo, realizamos pláticas anuales sobre ergonomía, con el objetivo de prevenir lesiones y fomentar buenas prácticas en el entorno laboral. Estas iniciativas buscan mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores, promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable.

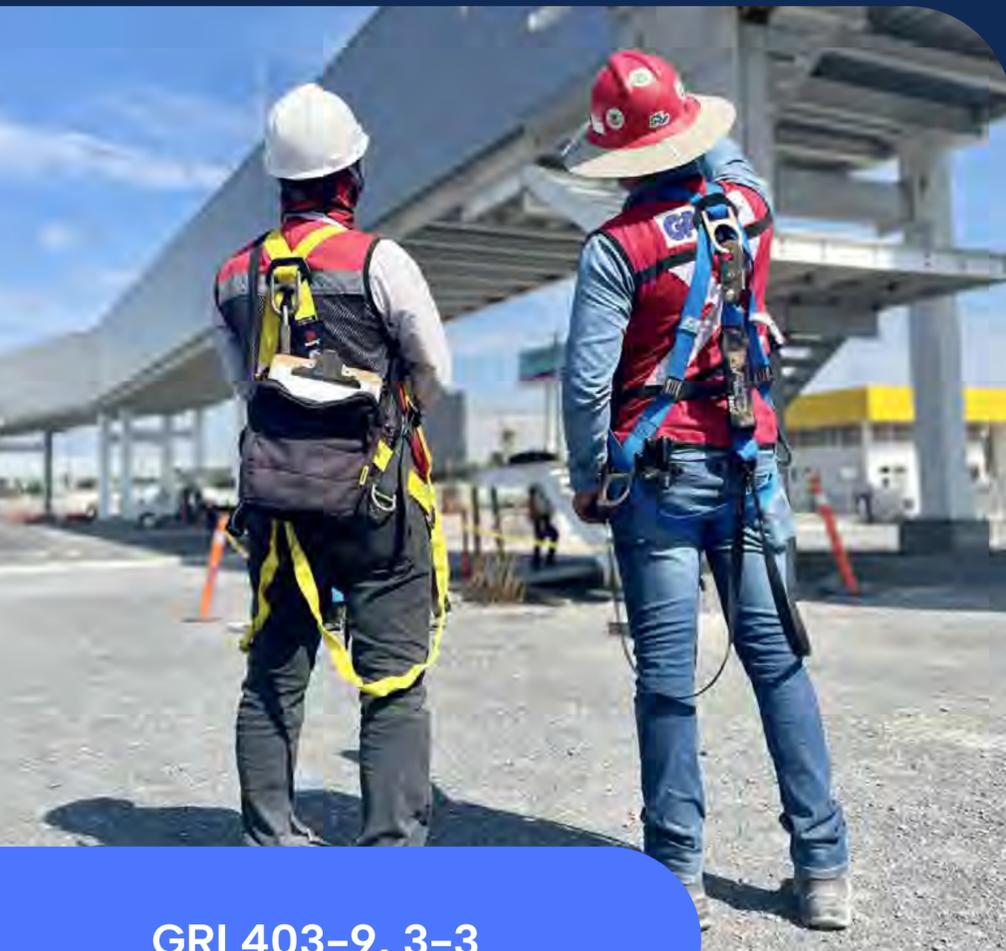
En **GP Construcción**, nos comprometemos a seguir fortaleciendo nuestras políticas de seguridad y bienestar, asegurando que cada colaborador cuente con el respaldo necesario para desempeñar sus funciones en un entorno seguro y saludable.

Seguridad física de los trabajadores

Para proteger la salud de nuestros colaboradores, la empresa cubre el 50% del costo del seguro de gastos médicos mayores, asegurando acceso a atención médica de calidad. Asimismo, previo al ingreso a obra, los trabajadores deben someterse a un examen médico general, proporcionado por la empresa, con el fin de garantizar su aptitud física y prevenir riesgos laborales.

Adicionalmente, realizamos campañas de salud a lo largo del año, incluyendo revisiones médicas y exámenes de laboratorio (como análisis de sangre y triglicéridos). También organizamos pláticas informativas sobre la prevención del cáncer y otros temas de salud general, promoviendo hábitos saludables entre nuestros trabajadores.

Seguridad y Prevención de Lesiones Laborales



GRI 403-9, 3-3

En **GP**, priorizamos la seguridad de nuestros colaboradores mediante estrategias de mitigación de riesgos y mejora continua de procesos.

Registro de Accidentes y Tasa de Lesiones: En este periodo, se registraron 3 accidentes con incapacidad temporal, siendo las lesiones más comunes heridas cortantes y fracturas, principalmente en andamios y escaleras. Con un total de 13,389,388.00 horas trabajadas, la tasa de lesiones registrables fue de 0.2241 por cada 1,000,000 de horas trabajadas, permitiéndonos evaluar y mejorar nuestras prácticas de seguridad.

Medidas Preventivas: Implementamos una Matriz de Riesgos Operacionales, actualizada con cada nuevo proyecto para identificar y controlar peligros. Además, reforzamos la seguridad con:

- ▶ Capacitaciones constantes.
- ▶ Actualización de procedimientos e instructivos.
- ▶ Mejora en el protocolo de trabajo en andamios tras un accidente reciente.

En GP Construcción, seguimos comprometidos con un entorno de trabajo seguro y eficiente.

Dolencias y enfermedades laborales

En GP, nos enfocamos en la prevención y monitoreo de dolencias y enfermedades laborales para proteger la salud de nuestros colaboradores.

Durante el período reportado, no se registraron casos de enfermedades ocupacionales derivadas de la exposición a agentes de riesgo identificados en nuestra Matriz de Riesgos Operacionales.

Para prevenir dolencias laborales, implementamos las siguientes medidas:

- Evaluaciones médicas periódicas.
- Monitoreo de condiciones ambientales en los sitios de trabajo.
- Capacitación sobre el manejo seguro de sustancias y equipos.
- Implementación de protocolos para minimizar la exposición a agentes de riesgo.

Seguimos comprometidos con la salud de nuestros trabajadores, fortaleciendo nuestros procesos de prevención y respuesta ante posibles riesgos laborales.

Resumen de Indicadores de Seguridad



- ▶ Tener 0 accidentes en el periodo 2024
- ▶ Escala OSHA tener 0 en el índice de Frecuencia
- ▶ Escala OSHA tener 0 en el Índice de Gravedad

	Accidentes	Índice de Frecuencia	Índice Gravedad
Meta	0	0	0
Resultado	4	0.09	0.55

Capacitación en Derechos Humanos al Personal de Seguridad

En **Grupo GP**, reconocemos la importancia de que el personal de seguridad que colabora con nosotros actúe con pleno respeto a los derechos humanos. Por ello, integramos estos principios tanto en nuestra cultura como en nuestros procesos de capacitación.

Durante la capacitación de inducción que recibe todo el personal nuevo, se incluye un módulo específico sobre derechos humanos, el cual también es impartido de manera directa al personal de seguridad. Además, esta capacitación se refuerza con la aplicación del Reglamento Interior de Trabajo, el cual establece lineamientos claros sobre el trato respetuoso y las conductas esperadas dentro de la organización.

Al cierre del 2024, el 100% del personal de seguridad —compuesto por un total de 98 supervisores— recibió esta formación. Esta práctica garantiza que todas las personas responsables de velar por la seguridad en nuestros proyectos actúen de forma ética, informada y en estricto apego a los derechos fundamentales de las personas.



En **GP**, mantenemos un compromiso sólido con la calidad y la satisfacción de nuestros clientes, garantizando que cada uno de nuestros proyectos cumpla con los más altos estándares de construcción.

Durante el período de enero a diciembre de 2024, registramos un único caso de incumplimiento con el producto final. Este caso correspondió al proyecto Polaris, donde se identificó un daño en el sello de la techumbre, lo que provocó una infiltración de agua durante lluvias. Como parte de nuestro compromiso con la excelencia y la mejora continua, se activó el protocolo de garantía para corregir la situación de manera eficiente y asegurar la durabilidad de la estructura.

GRI 416 - 1, 2



Todas nuestras construcciones cuentan con una garantía de 50 años, lo que refleja la confianza en nuestros procesos y materiales. En este caso, la garantía se aplicó sin contratiempos, reafirmando nuestro compromiso con la calidad, seguridad y satisfacción del cliente.

En **GP Construcción**, cada experiencia es una oportunidad para fortalecer nuestros procesos y garantizar que cada proyecto cumpla con los más altos estándares de la industria.



CUMPLIMIENTO Y CALIDAD EN GP CONSTRUCCIÓN

Gasto en proveedores locales

Durante el periodo del informe, se calculó el porcentaje de proveedores locales utilizando el criterio de "local" como aquellos proveedores que suministran productos o servicios dentro de la misma entidad donde tienen su dirección fiscal registrada.

El **37%** de los proveedores utilizados en este periodo cumplen con este criterio.

Esta medida contribuye al desarrollo de la economía local y refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad en la cadena de suministro.

ANTICORRUPCIÓN

Durante el periodo del informe, en **Grupo GP** se iniciaron los trabajos para la implementación del Sistema de Gestión Antisoborno bajo la norma **ISO 37001**, como parte del compromiso con la ética y la transparencia en todas nuestras operaciones. En 2024 se llevó a cabo un proceso de identificación de riesgos relacionados con el soborno y se establecieron los primeros pasos hacia la certificación, la cual se espera obtener antes de finalizar el año 2025.

Adicionalmente, ese mismo año se actualizó el **Código de Conducta**, en el cual se refuerza el cumplimiento de nuestra Política Anticorrupción. Esta actualización fue comunicada de manera formal a todo el personal activo de **Grupo GP**, incluyendo a los **Directores de Área y Directores Generales**, como parte de nuestras acciones de sensibilización y alineación organizacional respecto a una cultura de integridad.

EQUIDAD SALARIAL POR GÉNERO

Durante el periodo del informe, se analizó la proporción salarial entre hombres y mujeres en tres niveles organizacionales clave: residente, jefe de departamento y gerente. Los resultados mostraron las siguientes diferencias porcentuales en promedio mensual:

- ▶ **Nivel residente:** Las mujeres perciben en un 6.3% menos que los hombres.
- ▶ **Nivel jefe de departamento:** Las mujeres perciben 12.4% menos que los hombres
- ▶ **Nivel gerente:** las mujeres perciben un 2.7% más que los hombres.

Posición organizacional	Ratio Salarial (FEM/MASC)
Residente	-6.3%
Jefe de Departamento	-12.4%
Gerencia	+2.7%

La diferencia observada responde al sistema de niveles que utilizamos en GP. Cada puesto puede tener distintos niveles de responsabilidad y experiencia, por lo que es posible que dos personas compartan el mismo título, pero se encuentran en niveles distintos dentro de la estructura organizacional.

Estos resultados reafirman nuestro compromiso de seguir generando espacios de liderazgo para las mujeres en la industria, avanzando hacia una mayor equidad y representación.





Relaciones trabajadores y empresa

En GP, mantenemos una comunicación constante con nuestro equipo a través de comunicados organizacionales. Estos se emiten cada vez que se requiere informar sobre ingresos, promociones o cambios en el personal ejecutivo, así como modificaciones relevantes en la estructura organizacional o la presentación de resultados trimestrales. Esta práctica busca mantener informada a la organización y asegurar la transparencia en temas clave relacionados con la gestión del talento y el desempeño corporativo.





GP HACIA EL PLANETA

En esta sección del reporte presentamos nuestras acciones y compromisos para minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones. Implementamos estrategias enfocadas en la reducción de emisiones, el uso eficiente de los recursos y la adopción de prácticas sostenibles que nos permitan contribuir a la protección del entorno y al desarrollo responsable de nuestras actividades.

CONTENIDO

 Comité de Sustentabilidad

 CO₂

 Recursos Naturales

 Energía

 Agua

 Biodiversidad

 Residuos

 ISO

 Intensidades





COMITÉ DE SUSTENTABILIDAD



En GP nos interesamos por el cambio climático y los temas relacionados con el cuidado del medio ambiente por eso hemos conformado un Comité de Sustentabilidad que es el responsable de gestionar y de rendir cuentas respecto de los avances en estos temas. Además, éste es el encargado de la creación, la implementación, la evaluación y el monitoreo de las estrategias de sustentabilidad que se tienen definidas para favorecer el desarrollo social, económico y ambiental.

Este comité está integrado por figuras clave dentro de la organización como nuestro Director General



Diego Garza

Funciones y responsabilidades del Comité de Sustentabilidad:

- ▶ Desarrollo de estrategias que impulsan el desempeño de las tres esferas que conforman la sustentabilidad (Social, Económico y Ambiental).
- ▶ Desarrollo de estrategias de financiamiento relacionadas con temas de sustentabilidad y monitoreo del correcto uso de los recursos solicitados.
- ▶ Evaluaciones del cumplimiento de los requisitos internacionales en materia de sustentabilidad (Por ejemplo: Estándares GRI, SASB y los indicadores SBTi) y la elaboración anual de los reportes de Sustentabilidad.
- ▶ Reconocimientos y evaluaciones por un tercero que acredite las acciones de GP Construcción en materia de sostenibilidad y la afiliación a organismos internacionales sin fines de lucro, en pro de contribuir a la reducción del cambio climático.
- ▶ Revisión y actualización del análisis de materialidad de la empresa, además, de verificar la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Implementación de las políticas necesarias en materia de responsabilidad social y medio ambiente, así también tiene la obligación de rendir cuentas a la sociedad respecto a los avances en este frente dentro de GP Construcción.
- ▶ Validación las publicaciones y divulgaciones anuales sobre los logros obtenidos en sustentabilidad y cambio climático.

POLÍTICA AMBIENTAL



El cuidado al medio ambiente es uno de los objetivos estratégicos de GP Construcción, por lo que tomamos acciones para reducir continuamente nuestros impactos y aspectos ambientales negativos con el fin de evitar: La contaminación a la atmosfera, suelo, agua, ruido, generación de residuos y pérdida de biodiversidad durante el proceso constructivo de nuestros proyectos. Estamos comprometidos con ser una empresa con procesos sostenibles y enfocada en la reducción de nuestra huella de carbono y la mitigación del cambio climático, por las emisiones a la atmosfera de los GEI (gases de efecto invernadero). Para esto se realizan las siguientes iniciativas:

Instalación de paneles solares para el suministro de energía renovable.

Fomento al uso de equipos eléctricos y vehículos híbridos en nuestras obras.

Uso de iluminación alimentada por energía solar.

Fomento de "carpool" en el transporte de personal.

El uso de triturados vegetales para aumentar la calidad del suelo.

Implementación del programa de rescate y reubicación de flora y fauna

Reciclaje de residuos

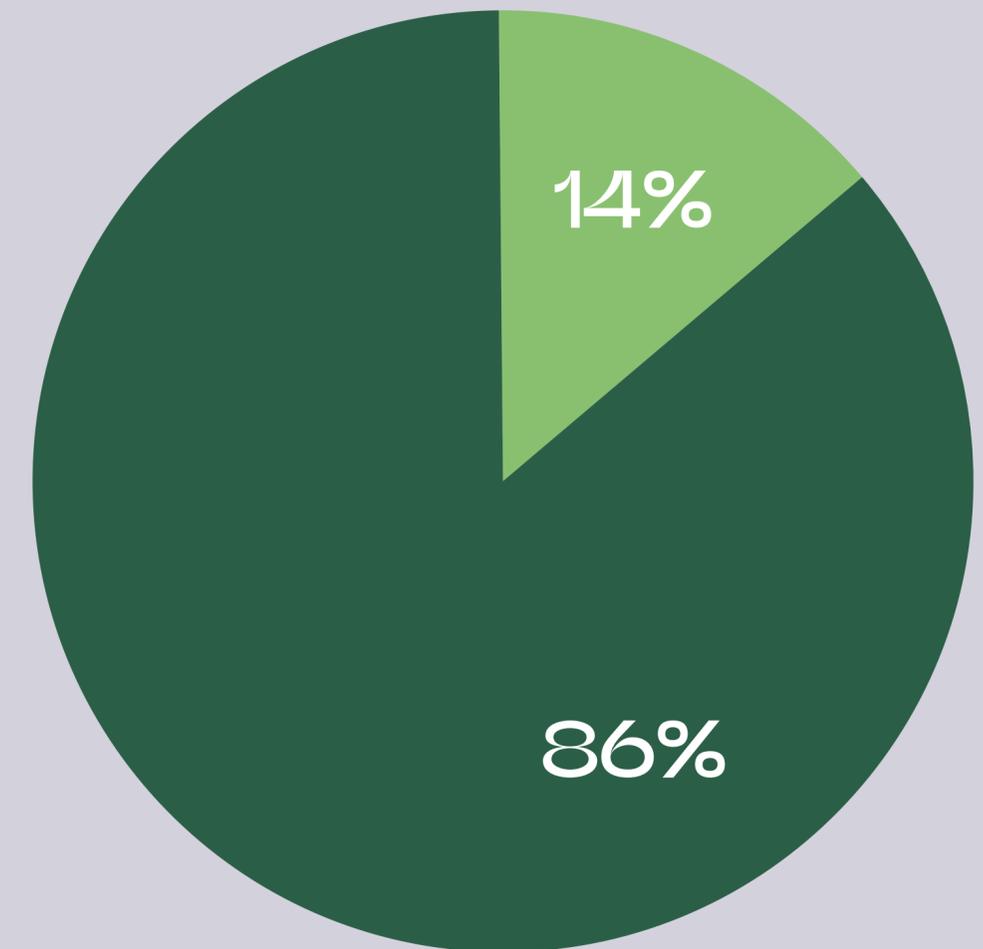
Uso de materiales sustentables;

Uso de agua tratada.

Esta política es de aplicación general a todas las operaciones de GP Construcción; así también incluyendo a nuestros colaboradores, proveedores, subcontratos y clientes los cuales se comprometen a mostrar comportamientos ambientales apropiados y apegado a las leyes aplicables y a los principios de la organización.

Desglose de combustibles fósiles

Emisiones de Alcance 1:
Durante el período 2024, se consumieron un total de 99,527.40 litros de diésel y 579,795.72 litros de gasolina, lo que equivale a 1,760 toneladas de CO₂E en dicho período.



 Diesel

 Gasolina

Emisiones de **Alcance 2 y 3**: En cuanto a las emisiones de alcance 2, la energía utilizada en proyectos no proviene de consumo indirecto eléctrico. Respecto a las emisiones de alcance 3, hemos adquirido recientemente el software de Ecovadis, el cual nos permitirá identificar dichas emisiones; este software también nos ayudará a calcular otros tipos de gases de efecto invernadero, tales como el metano, los óxidos de nitrógeno y los óxidos de azufre, entre otros.



Cálculo de intensidad por emisiones de alcance 1

$$\frac{1760 \text{ TON CO}_2\text{e}}{269,429 \text{ m}^2} = 0.0065 \text{ TON CO}_2\text{e} \text{ por m}^2$$

Para calcular la intensidad del impacto ambiental de nuestras emisiones tomaremos como unidad de valor los m² construidos.

Acciones para la Reducción de Emisiones:

En nuestra estrategia para disminuir las emisiones, hemos comenzado a implementar diversas iniciativas. En primer lugar, hemos adquirido recientemente cinco vehículos híbridos, los cuales se comenzarán a utilizar en las obras. Además, la incorporación de plataformas de elevación eléctricas, sustituyendo las que tradicionalmente operan con combustibles fósiles. También hemos implementado un sistema de carpool en los sitios de construcción para reducir el número de vehículos en operación.



Otra acción significativa es la instalación de paneles solares en las zonas de construcción. Esta iniciativa ha sido puesta en marcha en dos de nuestras áreas de trabajo, generando un total superior a 41000 kWh a lo largo del periodo 2024. Este consumo energético ha permitido un ahorro de más de 18 toneladas de CO2. En el futuro, nuestro objetivo es expandir la implementación de paneles solares, con el fin de seguir reduciendo nuestras emisiones y contribuir a la sostenibilidad de nuestras operaciones

Reducción de Emisiones a través del Uso de Materiales Alternativos:

Una de las estrategias indirectas que estamos implementando para reducir nuestras emisiones es la disminución del uso de madera. Menor consumo de madera implica una reducción en la tala de árboles, lo que contribuye a la conservación del medio ambiente. Hemos identificado un sustituto hecho de plástico 100% reciclado, el cual ofrece las mismas propiedades funcionales que la madera y tiene un rendimiento hasta 40 veces más (Este se implementara el siguiente año).

Es importante destacar que, en los casos en que adquirimos madera, esta proviene exclusivamente de aserraderos autorizados por la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR), lo que garantiza que su obtención cumple con las normativas de sustentabilidad y manejo forestal responsable.

Iniciativas de Reforestación: como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, el equipo de la familia GP participó en una actividad de reforestación en los Baños de San Ignacio, donde se plantaron más de 100 árboles para contribuir a la restauración y conservación de los ecosistemas locales.



Cálculo de Consumo Energético Derivado de Combustibles Fósiles

Durante el periodo 2024, se utilizaron 99,527 litros de diésel y 579,795 litros de gasolina. Este consumo representa una generación estimada de más de 22,000 gigajulios (GJ) de energía.



PROMESA DE GP AL **ECOSISTEMA**



En GP Construcción nos comprometemos a ser una fuerza positiva para el planeta y las generaciones futuras. Nuestra misión es operar de manera ética, innovadora y responsable, minimizando nuestro impacto ambiental mientras fomentamos el bienestar social y económico.



Prometemos:

- ✓ Reducir nuestra huella de carbono: Trabajaremos incansablemente para disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero, implementando tecnologías más limpias y eficientes en todos nuestros procesos.
- ✓ Fomentar el uso de materiales sostenibles: Priorizaremos el uso de materiales reciclados, renovables y de bajo impacto ambiental en nuestros productos, garantizando una economía circular que respete los recursos naturales.
- ✓ Promover la eficiencia energética: Optimizar nuestras operaciones para reducir el consumo de energía, impulsando fuentes renovables y adoptando prácticas de ahorro energético en todas nuestras instalaciones.
- ✓ Impulsar la responsabilidad social: Nos comprometemos a contribuir positivamente a nuestras comunidades, apoyando iniciativas locales y promoviendo la equidad, la diversidad y la inclusión en todas nuestras actividades.
- ✓ Transparencia y rendición de cuentas: Publicaremos regularmente nuestros avances en sostenibilidad, permitiendo a nuestros clientes y socios ver cómo estamos cumpliendo nuestras metas y ajustando nuestras acciones cuando sea necesario.

Cada paso que damos está orientado a un futuro más limpio y justo, porque creemos que el éxito de nuestra empresa debe ir de la mano con la salud y el bienestar del planeta. Juntos podemos construir un mundo mejor y más sostenible.



Consumo de Agua y Estrategias de Mitigación:

Durante el periodo reportado, el consumo total de agua alcanzó los 63,506 m³. Es importante señalar que toda el agua utilizada proviene de zonas identificadas como de estrés hídrico, dado que son áreas naturalmente secas en las que actualmente desarrollamos nuestros proyectos. Nuestro objetivo es mitigar el impacto sobre los acuíferos y, en la medida de lo posible, maximizar el uso de agua tratada en nuestros procesos constructivos.



Uso del Agua en las Operaciones de Construcción

El agua es un recurso esencial para nuestras operaciones, especialmente en los sitios de construcción en Nuevo León, donde estamos obligados por la Norma Ambiental Estatal NAE-SDS-002-2019 a mitigar la erosión del polvo del suelo. Dado que nuestras actividades de construcción requieren modificaciones en el terreno, las plantas y árboles que anteriormente captaban el polvo son reubicados por un biólogo experto contratado de una consultoría especializada. Utilizamos agua para humidificar el suelo y prevenir la erosión del polvo durante este proceso.

Durante el periodo reportado, se utilizaron 25,565 m³ de agua de pozo y 37,941 m³ de agua tratada o reciclada.

El 100% del agua utilizada dentro de la ejecución de la construcción es NO POTABLE. Planeamos regar el 100% de las áreas con agua tratada.

Cálculo de la Intensidades de Impactos

Para calcular la intensidad de nuestras emisiones, utilizaremos como base los m² de construcción, con el objetivo de establecer una relación entre la cantidad de emisiones generadas y el volumen de construcción realizado. Este enfoque nos permitirá medir de manera más precisa el impacto ambiental de nuestras actividades de construcción en función de la superficie desarrollada.

EMISIONES GEI

$$\frac{1,760 \text{ TON CO}_2\text{e}}{269,429 \text{ m}^2} = 0.0065 \text{ TON CO}_2\text{e/m}^2$$

ENERGÍA

$$\frac{22,096 \text{ GJ}}{269,429 \text{ m}^2} = 0.082 \text{ GJ/m}^2$$

AGUA

$$\frac{67,476 \text{ m}^3 \text{ de agua}}{269,429 \text{ m}^2} = 0.138 \text{ m}^3/\text{m}^2$$

Estimación de Agua Sanitaria Generada en los Sitios de Construcción

En nuestras obras de construcción, las descargas de aguas residuales provienen principalmente del uso de sanitarios por parte del personal operativo. Estas descargas se generan de forma proporcional al número de personas en cada proyecto y a los programas de limpieza establecidos para mantener condiciones higiénicas adecuadas. Durante el año 2024, se estima que la cantidad de agua sanitaria generada en los proyectos de construcción fue de 1,397.4 m³ litros. Esta estimación se basa en los registros promedio de personal en obra y las frecuencias de mantenimiento de los sanitarios móviles. El manejo y disposición de estas aguas se realiza a través de proveedores autorizados, asegurando el cumplimiento con la normativa ambiental vigente y minimizando el impacto en el entorno.



Gestión del Agua Sanitaria/Residual en los Sitios de Construcción

Cada sitio de construcción es responsable de identificar y contratar a un proveedor autorizado para el manejo de aguas residuales. Esta gestión asegura que el agua residual generada en las obras sea recolectada y dispuesta de manera adecuada y conforme a la normativa vigente.

Con esta práctica buscamos minimizar el impacto ambiental asociado a nuestras operaciones y mantener un cumplimiento riguroso en temas de saneamiento y cuidado del entorno.

Conciencia y Mitigación de Impactos sobre la Biodiversidad Local



En GP Construcción, estamos plenamente conscientes de los posibles impactos negativos que nuestras actividades pueden generar sobre la biodiversidad local, tanto antes, durante como después del proceso de construcción.

Algunos de los principales impactos que trabajamos activamente para mitigar incluyen: el daño a la flora y fauna, la contaminación del suelo debido a derrames de aceite u otros líquidos, la erosión del polvo y la contaminación acústica. Estos son los efectos más relevantes que nuestras operaciones pueden causar en la biodiversidad local, y nos comprometemos a tomar las medidas necesarias para reducirlos al máximo.



MEDIDAS DE MITIGACIÓN Y PRECAUCIÓN **AMBIENTAL**

1.Reubicación de Fauna:

En cumplimiento con las normativas establecidas por la SEMARNAT, se sigue un plan de reubicación de fauna. Este plan establece que cualquier animal encontrado en la zona afectada deberá ser reubicado por un experto, el cual será contratado de manera externa. La reubicación se realiza en un área que cuente con las mismas características ambientales de la zona original, garantizando el bienestar de las especies afectadas.

2.Reubicación de Flora:

Asimismo, se sigue un plan de reubicación de flora que involucra la intervención de expertos antes de iniciar las actividades de construcción. Los especialistas identifican las especies de flora que deben ser rescatadas antes de que se nivele el terreno. Una vez extraída, la flora será reubicada en una zona dentro del proyecto, asegurando que sobreviva al menos el 85% de las especies reubicadas durante todas las fases del proyecto: antes, durante y después de la construcción.

A continuación, detallamos las acciones que seguimos para asegurar la preservación de la flora, fauna y el entorno:



3. Manejo de Derrames:

En caso de derrames, contamos con protocolos específicos establecidos en nuestro manual ambiental para mitigar el daño al suelo y evitar la contaminación del entorno. El suelo contaminado con aceite, considerado como residuo peligroso, es trasladado a un proveedor autorizado para su adecuado manejo, disposición y desecho, en conformidad con la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos.

4. Control de Contaminación Auditiva:

Para mitigar la contaminación auditiva, se utilizan sonómetros en campo de manera continua. Además, se realizan estudios previos y durante el proceso de construcción para monitorear los niveles de ruido. Adicionalmente, llevamos a cabo un mantenimiento frecuente de las maquinarias empleadas, garantizando su óptima operación y minimizando las emisiones sonoras.

LA BASURA EN SU LUGAR

ES TAREA DE TODOS

CONSTRUYE
VERDE



GP
construcción®



Manejo de Residuos en el Sitio de Construcción

En GP, entendemos que un manejo inadecuado de los residuos tiene un impacto en el ambiente. Por lo que la gestión adecuada de los residuos es crucial para nosotros, ya que buscamos crear un entorno de trabajo limpio y seguro. No disponer de los residuos de manera correcta y responsable, afecta a nuestros trabajadores y a la comunidad en general.

GRI 306-1,2,3-3

En GP, trabajamos constantemente en la implementación de medidas como: reducción y reciclaje de residuos; así como la utilización de materiales.

Esto con la finalidad de minimizar nuestra huella ambiental y contribuir a la sostenibilidad del sistema.

CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS Y **GESTIÓN EFICIENTE**

Nuestros residuos se dividen en dos categorías principales:

Para gestionar de manera eficiente estos residuos, hemos desarrollado una ficha de procesos, basada en la metodología de la ISO 14001, de la cual estamos certificados. Esta metodología garantiza que el manejo de los residuos se realiza de forma eficiente.

1. Residuos derivados de la construcción:

Madera, concreto, escombros, chatarra y fibras.

2. Residuos generados por los constructores:

Residuos orgánicos, PET, entre otros.

¿Cómo mitigamos el impacto por residuos?

Campañas de Reciclaje e Indicadores Ambientales

Durante todo el proceso constructivo, implementamos campañas de reciclaje con el objetivo de mitigar los daños y el impacto de los residuos generados a diario en el proyecto. En este periodo, establecimos indicadores ambientales, de los cuales dos estuvieron específicamente enfocados en las prácticas de reciclaje.

Gestión de Residuos y Proveedores Certificados

Utilizando nuestra ficha de procesos, podemos identificar claramente las acciones a seguir en cada situación y cómo llevarlas a cabo, siempre basándonos en la legislación estatal sobre el manejo de residuos. En este sentido, hemos identificado proveedores certificados para cada uno de los tres tipos de residuos: residuos de manejo especial (RME), residuos sólidos urbanos (RSU) y residuos peligrosos (RSP).

En el caso de residuos peligrosos, como el suelo contaminado por un derrame de aceite, es necesario contactar a un proveedor notificado y autorizado para el manejo de este tipo de residuo. El proveedor debe contar con el equipo adecuado para la recolección, transporte y disposición final del material, garantizando que el proceso se realice de manera correcta y conforme a la normativa. Solo contratamos proveedores que estén debidamente autorizados por la SEMARNAT (Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales) para asegurar el cumplimiento de las regulaciones ambientales.



¿Cuánto residuo generamos?

Generación y Reciclaje de Residuos

Durante el periodo señalado, se generaron un total de 2,436.7 toneladas de residuos. Logramos reciclar el 76% de todos los residuos generados en este periodo, reflejando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable de los recursos

Reporte Mensual de Reciclaje y Residuos Generados

Cada sitio de construcción presenta mensualmente sus bitácoras de reciclaje y los residuos generados. Estas bitácoras se recopilan al final de cada mes, lo que nos permite llevar un control detallado.

Reciclaje de Residuos en los sitios de Construcción

De todos los tipos de residuos generados, hemos identificado formas de reciclar una gran parte de ellos. En total, se recicló 2,009.3 toneladas de residuos. Cada sitio de construcción es responsable de mantener un registro detallado de la cantidad de cada material que se envía a reciclaje. Esta información se recopila mensualmente y se ingresa en una base de datos, la cual nos permite obtener los porcentajes de materiales reciclados, reflejando así el compromiso de la empresa con la gestión eficiente y sostenible de los residuos.

Papel y cartón reciclado	PET/Tapitas recicladas	Aluminio reciclado	Desechables reciclados	Otros RSU reciclados	Madera reciclada	Chatarra reciclado	Concreto reciclado	Fibras recicladas
99%	90%	91%	19%	46%	96%	90%	81%	75%

(% de material reciclado de ese material; se recicló el 99% del papel y cartón)

Adopción de Ecovadis para Mejorar la Sustentabilidad



Hemos adquirido el software Ecovadis con el objetivo de mejorar la sustentabilidad tanto de nuestra empresa como de nuestros proveedores. Esta herramienta nos permite optimizar nuestras prácticas ambientales, sociales y de gobernanza, contribuyendo de manera significativa a nuestra meta de ser una empresa más sostenible.

Ecovadis ofrece una amplia gama de beneficios, de los cuales los más relevantes para nuestra empresa son los siguientes:

- ▶ Calcular la huella de carbono de alcance 3.
- ▶ Evaluar los derechos humanos de nuestros proveedores y de GP Construcción.
- ▶ Medir la responsabilidad social de nuestros proveedores y de GP Construcción.
- ▶ Identificar los tipos de Gases de Efecto Invernadero (GEI) emitidos tanto por GP Construcción como por nuestros proveedores.
- ▶ Identificar proveedores que demuestren ser ambientalmente responsables.

Ecovadis será una herramienta clave para el futuro de nuestra organización, permitiéndonos ser más transparentes en nuestras prácticas y contribuyendo al fortalecimiento de nuestra estrategia de sustentabilidad.

En **GP Construcción**, contamos con un equipo de auditores internos especializados en áreas clave para garantizar que nuestras operaciones se alineen con los más altos estándares de calidad, seguridad y sostenibilidad ambiental. Estos auditores son responsables de evaluar, monitorear y mejorar continuamente nuestros procesos en cada uno de estos ámbitos:

Auditores Ambientales: Nuestros auditores ambientales se encargan de evaluar el impacto de nuestras operaciones sobre el medio ambiente. Realizan inspecciones periódicas de nuestras instalaciones y operaciones para asegurarse de que estamos cumpliendo con las normativas ambientales locales e internacionales. Esto incluye la gestión adecuada de residuos, la eficiencia en el uso de recursos naturales, y la implementación de prácticas para reducir nuestra huella de carbono. Además, los auditores ambientales también proponen mejoras para optimizar nuestros procesos y garantizar que operemos de manera más sostenible a largo plazo.



Audidores de Calidad: Los auditores de calidad son fundamentales para asegurarnos de que nuestros productos y servicios cumplen con los estándares más altos en términos de desempeño, durabilidad y seguridad. Realizan auditorías internas de todos nuestros procesos de producción y control de calidad, verificando que se sigan las mejores prácticas y protocolos establecidos. Además, identifican áreas de mejora y garantizan que todos nuestros productos estén libres de defectos y sean confiables para nuestros clientes.

Audidores de Seguridad: La seguridad es una prioridad en todas nuestras operaciones, y nuestros auditores de seguridad tienen un papel crucial en la prevención de riesgos y la protección de nuestro equipo y las instalaciones. Realizan evaluaciones periódicas de seguridad en el lugar de trabajo, identificando posibles peligros y asegurándose de que se cumplan todas las normativas de seguridad y salud ocupacional. Estos auditores también llevan a cabo simulacros y entrenamientos, manteniendo a nuestro personal informado y preparado para reaccionar ante cualquier eventualidad. Este enfoque integral de auditoría interna asegura que, en **GP Construcción** no solo cumplimos con las leyes y regulaciones en estas áreas, sino que también vamos más allá, promoviendo una cultura de mejora continua, responsabilidad y compromiso con la calidad, la seguridad y el medio ambiente.

Este enfoque integral de auditoría interna asegura que, en **GP Construcción** no solo cumplimos con las leyes y regulaciones en estas áreas, sino que también vamos más allá, promoviendo una cultura de mejora continua, responsabilidad y compromiso con la calidad, la seguridad y el medio ambiente.

CERTIFICACIÓN ISO 14001

La ISO 14001 es una norma internacional que facilita la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental en las empresas, independientemente de su tamaño o sector. A principios de este año, obtuvimos esta certificación ambiental, lo que reafirma la efectividad de nuestros procesos ambientales.





GP EN LA COMUNIDAD

CONTENIDO



Apoyo Urbano y a la gente



Campañas de reciclaje



Carrera GP



Línea del tiempo periodo 2024
voluntariado



Mi día en GP





En GP, promovemos el desarrollo social a través de iniciativas que fortalecen nuestra relación con la comunidad y generan un impacto positivo en las áreas donde operamos. Durante el último período, incrementamos nuestras acciones de apoyo comunitario, pasando de 19 a 24 iniciativas activas. Estas acciones incluyen proyectos de infraestructura social, programas educativos, donaciones y voluntariado corporativo, donde participan diversas áreas y colaboradores de la empresa. Cada proyecto dentro del grupo se involucra activamente, identificando necesidades locales y desarrollando estrategias para abordarlas. Desde la construcción de espacios públicos hasta la participación en campañas de asistencia social, nuestro compromiso con la comunidad es una parte esencial de nuestra responsabilidad corporativa.

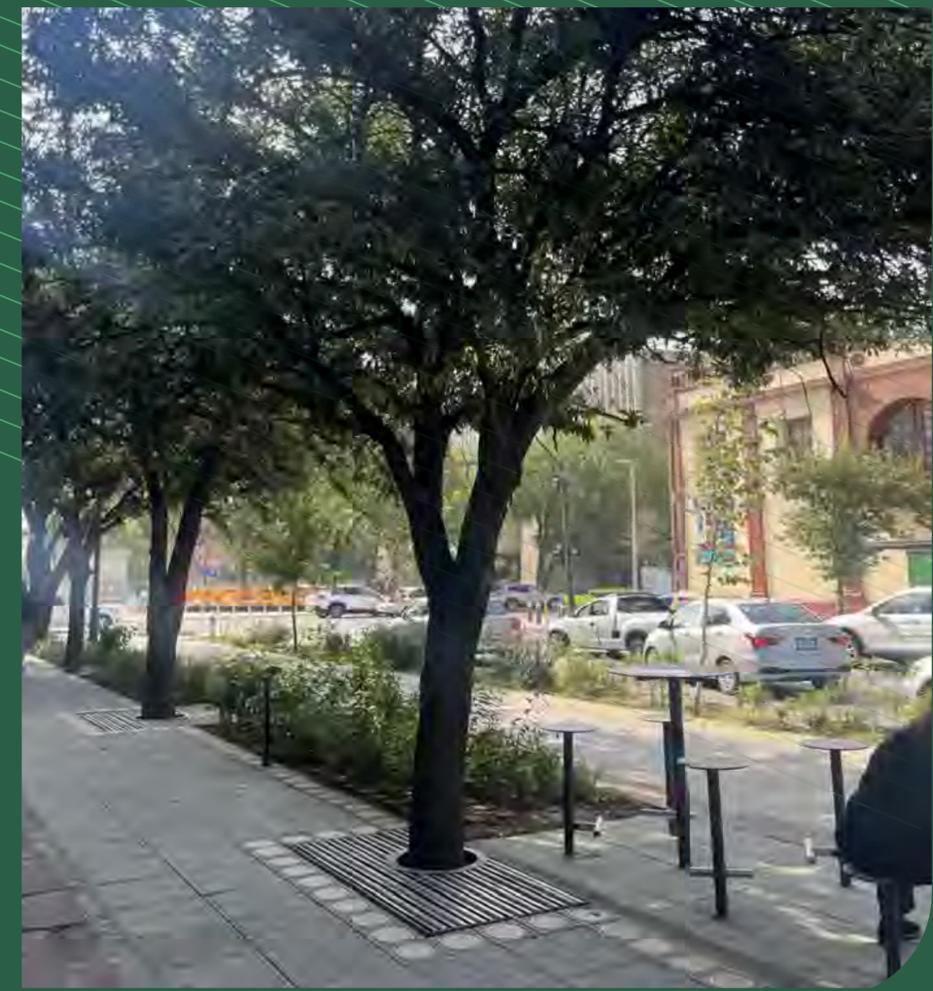
Seguimos fortaleciendo nuestras acciones para contribuir al bienestar de las comunidades con las que trabajamos, consolidando un modelo de desarrollo sostenible y solidario.



CORREDOR VERDE MITY

Nos sumamos a la iniciativa **“Corredores Verdes de Monterrey”**, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo de espacios urbanos sostenibles.

Como parte de esta participación, formamos parte del comité de vecinos de Ocampo, lo que nos ha permitido recibir una placa que simboliza no solo nuestra integración en el comité, sino también nuestro compromiso con la conservación y mejora de este tramo del corredor. Nuestras acciones se centrarán en promover la movilidad sostenible y garantizar el mantenimiento del área verde, incluyendo el cuidado de las plantas, la limpieza del espacio y la instalación de mobiliario urbano, como botes de basura, bancas, mesas y ceniceros.



OPERACIÓN SANTA GP



En GP, fomentamos la solidaridad a través de **Operación Santa**, una iniciativa en la que 80 colaboradores apadrinaron a niños de la asociación **Padrinos de Nuevo León**, organización dedicada a mejorar la calidad de vida de los niños, brindándoles un entorno familiar estable y mayores oportunidades de desarrollo.

Gracias al compromiso de nuestro equipo, logramos recolectar 139 regalos y donativos, que fueron entregados el 19 de diciembre durante su posada. En este evento, nuestros colaboradores convivieron con los niños y sus familias, compartiendo momentos de alegría y reforzando nuestro compromiso con su bienestar.

Esta iniciativa refleja los valores de **GP Construcción** y nuestra responsabilidad social, fortaleciendo la comunidad a través de acciones concretas que generan un impacto positivo en quienes más lo necesitan.

COLECTA A VIFAC

Como parte de nuestras iniciativas de responsabilidad social, realizamos una colecta de artículos de higiene personal en beneficio de las mamás que forman parte de VIFAC, una asociación dedicada a brindar apoyo, asilo y alimentación a mujeres embarazadas en situación vulnerable.

Esta iniciativa contó con la participación de colaboradores de diversas áreas, quienes contribuyeron a mejorar la calidad de vida de estas mujeres y sus bebés.





ZONAS DE RECICLAJE EN ESCUELAS

Campañas reciclaje

Durante este año, ocho de nuestras obras implementaron la iniciativa "Zonas de Reciclaje", un programa diseñado para promover la educación ambiental en comunidades escolares. Como parte de esta iniciativa, los equipos de trabajo visitaron escuelas primarias para concientizar a los estudiantes sobre la importancia del reciclaje y la gestión responsable de los residuos. Estas escuelas primarias se beneficiaron directamente de esta acción, fortaleciendo el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la educación ambiental.



CARRERA GP

Como parte de nuestro compromiso con la salud y el bienestar, organizamos la **Carrera GP Construcción** con ayuda de colaboradores GP, proveedores y la Alianza Anticáncer.

Un evento que fomenta el deporte y la vida saludable. En su última edición, logramos recaudar 500,000 pesos destinados a la Alianza Anticáncer Infantil, reforzando nuestro compromiso con la comunidad y la lucha contra el cáncer infantil.

En **GP Construcción**, nos comprometemos a seguir fortaleciendo nuestras políticas de seguridad y bienestar, asegurando que cada colaborador cuente con el respaldo necesario para desempeñar sus funciones en un entorno seguro y saludable



**MIÁS VOLUNTARIADOS Y
APOYOS (A TRAVÉS DEL AÑO)**

ENERO



Recolecta de ropa de invierno para apoyar a los migrantes e indigentes en la temporada de frío.

FEBRERO



Apoyo a la Escuela Primaria Julian Villagrán realizando trabajos de jardinería, limpieza, pintura y rehabilitación.

MARZO



Apoyo al Campo de Fútbol Americano Texanos con:

- Instalación con Malla Ciclónica.
- Construcción de bodega (material y mano de obra).
- Pintura y rehabilitación.

ABRIL



Rehabilitación del Jardín de Niños Dolores Jiménez y Muro con trabajos de:

- Rehabilitación en Tubería
- Pintura en bancas, salones, juegos, punto de reunión, área común, etc.

MAYO



Apoyo al Jardín de Niños Vincent Van Gogh en:

- Colocación de malla sombra
- Limpieza
- Pintura

MAYO



Construcción de casitas para perros y gatos utilizando material reciclado de nuestros proyectos

JUNIO



Apoyo a Escuela Primaria Jesús Green Álvarez en la rehabilitación y pintura de la cancha de fútbol.

JUNIO



Rehabilitación de instalaciones en Club de Fútbol Americano Texanos

JUNIO



Rehabilitación del Jardín de Niños: Federico Froebel.

- Restauración de malla sombra
- Pintura en bancas y juegos.

JULIO



Rehabilitación a sucursal TEDI (Centro de educación para personas con síndrome de Down)

- Pintura y limpieza de sucursal
- Instalación de Imagen con Patrón Punteado Impreso para vidrios
- Retiro de logo anterior en sucursal.

AGOSTO



Colecta de artículos de higiene personal y alimentos y convivencia con adultos mayores en la casa de reposo "La Gloria"

AGOSTO



- Restauración del Parque Municipal Col. Tierra en limpieza y pintura de sus instalaciones.

SEPTIEMBRE



Rehabilitación a la Escuela General Felipe Ángeles con limpieza y restauración de piso.

SEPTIEMBRE



Colecta de ropa, calzado y juguetes con el fin de apoyar a la Casa Hogar "Simón de Betania" donde se albergan a niños, adolescentes y adultos con enfermedades como cáncer, VIH, SIDA y Tuberculosis.

NOVIEMBRE



Colecta de artículos de despensa para la Casa Hogar Casa de Jesús que apoya a niños y niñas en situación de pobreza, abuso o violencia.

DICIEMBRE



Rehabilitación de la Escuela Primaria Esteban Ávila Mier con lo siguiente:

- Pintura
- Restauración de techo y suelo
- Arreglo de salones y áreas de descanso

NOVIEMBRE



Restauración de comedor escolar con trabajos de:

- Impermeabilización
- Colocación de yeso
- Sustitución de lámparas
- Reparación de grietas

OCTUBRE



Rehabilitación la Primaria Alberto Garza González con:

- Deshierbe de zonas comprometidas por el dengue
- Aplicación herbicida
- Retiro de escombros
- Elaboración de rampa para discapacitados
- Podado de jardinerías
- Retiro de basura
- Lijado de barandales para recibir pintura

PRÓXIMAMENTE 2025

PREOCUPACIÓN POR LA COMUNIDAD

En GP, entendemos que cualquier proyecto de desarrollo puede generar ciertas incomodidades en su entorno, ya sea por ruido, polvo, afectaciones viales o cambios temporales en el paisaje. Sin embargo, también sabemos que la construcción responsable no solo implica edificar, sino hacerlo con una visión de respeto y armonía con las comunidades donde operamos.

Por ello, contamos con planes diseñados específicamente para prevenir, mitigar y restaurar cualquier impacto que nuestras obras puedan ocasionar. Estos planes nos permiten anticiparnos a posibles afectaciones y minimizar su alcance, asegurando que nuestras operaciones se realicen de la manera más eficiente y sostenible posible. Además, cuando las circunstancias lo requieren, aplicamos estrategias de restauración para que el entorno recupere su funcionalidad y equilibrio una vez concluido el proyecto.

Para nosotros, la relación con las comunidades es clave. Nos esforzamos por generar un impacto positivo en cada sitio donde operamos, asegurando que el desarrollo y la modernización se lleven a cabo de manera planificada, consciente y con un firme compromiso hacia la sustentabilidad.

MI DÍA EN GP





En GP, creemos en la importancia de fortalecer los lazos entre nuestra empresa y las familias de nuestros colaboradores. Como parte de nuestras iniciativas de integración y cultura organizacional, llevamos a cabo el evento **“Mi Día en GP”**, una actividad diseñada para que los hijos e hijas de nuestros empleados conozcan más sobre la empresa y el trabajo que realizan sus familiares.

Durante esta jornada, los niños y jóvenes participan en dinámicas y actividades interactivas relacionadas con cada área de la empresa, permitiéndoles explorar distintos roles dentro del sector de la construcción. A través de esta iniciativa, buscamos:

- Fomentar el sentido de pertenencia y orgullo por formar parte de **GP Construcción**.
- Inspirar a futuras generaciones, acercándolas al mundo laboral y despertando su interés por la industria.
- Reforzar la cultura de la empresa, promoviendo valores como el trabajo en equipo, la innovación y el compromiso.
- Con **“Mi Día en GP”**, reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar y la integración de las familias de nuestros colaboradores, fortaleciendo la identidad y los valores de la familia GP.



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

En GP, estamos comprometidos con el desarrollo continuo de nuestros colaboradores, proporcionando oportunidades de formación que les permitan fortalecer sus competencias y mejorar su desempeño dentro de la empresa.

La gestión de la capacitación está a cargo del área de Recursos Humanos, específicamente de un sector dedicado a la formación y desarrollo de los empleados. Este equipo se encarga de diseñar, coordinar e implementar programas de capacitación alineados con las necesidades de la empresa y el crecimiento profesional de los colaboradores.

GP Construcción continuará fortaleciendo sus programas de formación, garantizando que cada colaborador tenga acceso a oportunidades de aprendizaje que impulsen su crecimiento profesional y su contribución al desarrollo sostenible de la empresa.

Capacitación y Desarrollo Profesional

- ▶ Durante el período reportado, el promedio de horas de formación por empleado fue de 21 horas, considerando todas las categorías laborales. Este dato refleja nuestro enfoque en la capacitación como un pilar fundamental para el crecimiento profesional de nuestro equipo.
- ▶ El desglose de formación por segmento laboral evidencia una distribución equitativa de las oportunidades de capacitación, con un énfasis particular en roles clave como Coordinador de Departamento (30 horas) y Analista (31 horas), debido a la naturaleza estratégica de sus funciones.

Total de horas de formación proporcionada a los empleados

12,184 horas

= 21 horas

Número total de empleados

581

Segmento	Total
01 DIRECTOR	9
02 SUBDIRECTOR	10
03 GERENTE	17
04 SUBGERENTE	14
05 SUPERINTENDENTE	9
06 JEFE DE DPTO	19
07 JEFE DE OBRA	17
08 COORDINADOR DE DPTO	30
09 ADMINISTRADOR	19
10 RESIDENTE	18
11 ANALISTA	31
12 ASISTENTE	18
13 AUXILIAR	18
14 AUXILIAR	18
15 AUXILIAR	17
TOTAL GENERAL	21

- ▶ Los empleados del sexo masculino recibieron un total de 7,111 horas de capacitación, con un promedio de 20 horas por persona.
- ▶ Las empleadas del sexo femenino recibieron 5,073 horas de capacitación, con un promedio de 22 horas por persona.

Estos datos reflejan nuestro compromiso con el desarrollo profesional de todos los colaboradores, asegurando igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de competencias en cada área de trabajo

Total de horas de formación proporcionada a los empleados del sexo femenino

5073 horas

= 22 horas

Número total de empleados del sexo femenino

227

Total de horas de formación proporcionada a los empleados del sexo masculino

7,111 horas

= 20 horas

Número total de empleados del sexo masculino

354

JOURNEY GP

NUEVO INGRESO

- ▶ Onboarding
- ▶ Academia GP
- ▶ Constructores GP
- ▶ Aula Virtual de Capacitación
- ▶ Capacitaciones funcionales

DESARROLLO

- ▶ Plan Individual de Carrera y Desarrollo
- ▶ Soy Líder GP
- ▶ Aula Virtual de Capacitación
- ▶ Constructores GP
- ▶ Licencia de inglés
- ▶ Plan de Capacitación
- ▶ Apoyos Escolares

ALTOS POTENCIALES

- ▶ Seguimiento de PICD
- ▶ Maestrías o Diplomados
- ▶ Elegibles para programas especiales de capacitación
- ▶ Evaluación AC

PROGRAMAS DE TRANSICIÓN Y APOYO A LA EMPLEABILIDAD



En **GP Construcción** reconocemos la importancia de brindar apoyo a nuestros colaboradores en todas las etapas de su desarrollo profesional, incluyendo la transición hacia la jubilación o en situaciones de terminación laboral.

El plan establece como edad mínima de retiro los 55 años, y requiere una antigüedad mínima de 15 años de servicio en la organización, como parte de los beneficios, las personas colaboradoras que cumplen con los requisitos reciben:

- Indemnización equivalente a 60 días de sueldo nominal.
- 10 días de sueldo nominal por cada año laborado.
- Prima de antigüedad conforme a la legislación vigente.
- Todos los beneficios descritos se otorgan exentos del ISPT, garantizando una mayor certidumbre económica.

De esta manera, en GP Construcción reforzamos nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestra gente, asegurando que su dedicación y lealtad a lo largo de los años sea reconocida con un esquema justo y competitivo de retiro.

Creciendo en GP



Como parte de nuestra estrategia de formación, hemos implementado el Aula Móvil, un espacio educativo itinerante que se traslada a las obras para facilitar el acceso a la educación y la capacitación técnica a nuestros trabajadores en su tiempo libre.

El **Aula Móvil** ofrece una variedad de programas diseñados para mejorar la formación académica y profesional de los empleados, incluyendo:

Educación básica y media: alfabetización, primaria, secundaria y preparatoria.

Cursos técnicos y de especialización: formación en herramientas digitales como Excel, aprendizaje de inglés, y capacitación en diversas áreas de la construcción.

Este programa no solo promueve el desarrollo de competencias técnicas y académicas, sino que también contribuye a mejorar la empleabilidad y el bienestar de nuestros colaboradores, fomentando un aprendizaje continuo dentro del sector de la construcción.

APÉNDICE



Verificación externo



ISO



ESR



ÍNDICE GRI



ISO



Environmental Management System

Certificate of Registration

STAREGISTER certifica que, tras una satisfactoria auditoría, se ha determinado que el Sistema de Gestión

Constructora Garza Ponce, SA DE CV
(GP CONSTRUCCION (Constructora Garza Ponce SA DE CV))

situado en
 Zaragoza 1000 Sur M1 Col. Centro Monterrey 64000 Mexico
 Monterrey, 64000, Nuevo Leon, Mexico

cumple con los requisitos establecidos en la norma:

ISO 14001:2015

"Sistemas de Gestión Ambiental - Requisitos"

con el Alcance:
 Preconstrucción, Procuración y Entrega de Proyectos Industriales, Infraestructura, Edificación, Institucional y Comercial.
 Código Sectorial IAF: 28

Certificación Inicial	: 5 Enero, 2024
Fecha de Vencimiento	: 5 Enero, 2027
1ª vigilancia	:
2ª vigilancia	:

Yessica Duran
 Certificate Manager

Certificado N°: 24MS050105
Autenticado en: 05/01/2024

F1001-7
 Use of this certificate is subject to terms of certification Agreement.
 This certificate remains the property of STAREGISTER International Inc.

OHS Management System

Certificate of Registration

STAREGISTER certifica que, tras una satisfactoria auditoría, se ha determinado que el Sistema de Gestión

Constructora Garza Ponce, SA DE CV
(GP CONSTRUCCION (Constructora Garza Ponce SA DE CV))

situado en
 Zaragoza 1000 Sur M1 Col. Centro Monterrey 64000 Mexico
 Monterrey, 64000, Nuevo Leon, Mexico

cumple con los requisitos establecidos en la norma:

ISO 45001:2018

"Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Requisitos"

con el Alcance:
 Preconstrucción, Procuración y Entrega de Proyectos Industriales, Infraestructura, Edificación, Institucional y Comercial.
 Código Sectorial IAF: 28

Certificación Inicial	: 5 Enero, 2024
Fecha de Vencimiento	: 5 Enero, 2027
1ª vigilancia	:
2ª vigilancia	:

Yessica Duran
 Certificate Manager

Certificado N°: 24MS050106
Autenticado en: 05/01/2024

F1001-7
 Use of this certificate is subject to terms of certification Agreement.
 This certificate remains the property of STAREGISTER International Inc.

Quality Management System

Certificate of Registration

STAREGISTER certifica que, tras una satisfactoria auditoría, se ha determinado que el Sistema de Gestión

Constructora Garza Ponce, SA DE CV
(GP CONSTRUCCION (Constructora Garza Ponce SA DE CV))

situado en
 Zaragoza 1000 Sur M1 Col. Centro Monterrey,
 Monterrey, 64000, Nuevo Leon, Mexico

cumple con los requisitos establecidos en la norma:

ISO 9001:2015

"Sistemas de Gestión de la Calidad - Requisitos"

con el Alcance:
 Preconstrucción, Procuración y Entrega de Proyectos Industriales, Infraestructura, Edificación, Institucional y Comercial.
 Código Sectorial IAF: 28

Certificación Inicial	: 14 Octubre, 2019
Fecha Recertificación	: 24 Octubre, 2022
Fecha de Vencimiento	: 14 Octubre, 2025
1ª vigilancia	: 14 Noviembre, 2023
2ª vigilancia	:

Yessica Duran
 Certificate Manager

Certificado N°: 22MS241007
Autenticado en: 04/11/2024

F1001-7
 Use of this certificate is subject to terms of certification Agreement.
 This certificate remains the property of STAREGISTER International Inc.

ESR



ORGULLOSAMENTE ESR



GRI 2	Contenidos Generales	Página
2-1	Contenido 2-1 Detalles organizacionales	7
2-2	Contenido 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	7
2-3	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3, 7
2-7	2-7 Empleados	30-32
2-8	2-8 Trabajadores que no son empleados	34-35
2-9	2-9 Estructura de gobernanza y composición	36-37
2-10	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	10-36
2-11	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	10-36
2-12	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	10,14,36
2-13	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	12,14
2-15	2-15 Conflictos de interés	45-46
2-16	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	47-48
2-17	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	83
2-18	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	39

Contenidos Generales		
2-22	2-2 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	10, 14
2-23	2-23 Compromisos y políticas	50-53
2-24	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	56
2-25	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	47,83
2-26	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	47-48
2-28	2-28 Afiliación a asociaciones	59
2-29	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	59
Temas materiales		
3-1	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	16-18
3-2	3-2 Lista de temas materiales	16-18
3-3	3-3 Gestión de los temas materiales	40-44, 62-78, 87-93 97-113, 122-140
203-1	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	128-130



	Prácticas de abastecimiento	
204-1	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	74
	Anticorrupción	
205-1	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	75
205-2	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	75
205-3	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	75
GRI 300		
302 Energía	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	88
	302-3 Intensidad energética	93,99
	302-4 Reducción del consumo energético	90,93
Agua		
303 Agua	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	98
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	100-101
	303-3 Extracción de agua	97-99
	303-4 Vertido de agua	100

Biodiversidad

304 Biodiversidad	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	98, 102
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	98, 104-105

Emisiones

305 Emisiones GEI	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	87, 89
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	88
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	88, 113
	305-4 Intensidad de las emisiones GEI	89, 99
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	88, 90-91

Residuos

306 Residuos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	107-109
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	107-110
	306-3 Residuos generados	111
	306-4 Residuos no destinados a eliminación (En las tablas del anexo se muestran ejemplos)	112
	306-5 Residuos destinados a eliminación	111



GRI 300

Evaluación ambiental de proveedores

308 Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Interacción con el agua como recurso compartido	113
	308-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	113

Empleo

401 Empleo	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	41-42
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan en los empleados a tiempo parcial o temporales	41, 43

Relaciones trabajador–empresa

402 Relaciones Trabajador–empresa	402-1 Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales	78
---	--	-----------

Salud y seguridad en el trabajo

403 Salud y Seguridad en el trabajo	402-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	62
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	62-63

<p>403 Salud y seguridad en el trabajo</p>	403-3 Servicios de salud en el trabajo	64, 67
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	64, 67
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	64
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	65-67
	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	62
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	62-63
	403-9 Lesiones por accidente laboral	68
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	69

Formación y Educación

<p>404 Formación y Educación</p>	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	135-137
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	135-136, 140 138-140
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	40



Diversidad e igualdad de oportunidades

405 Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	31-32 76
--	--	---------------------------

No Discriminación

406 No Discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	47-48
---------------------------------	--	--------------

Prácticas en materia de seguridad

410 Prácticas en materia de seguridad	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	71
---	--	-----------

Comunidades locales

413 Comunidades Locales	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	91, 122-130 132
-----------------------------------	--	----------------------------------



Salud y seguridad de los clientes

416 Salud y seguridad de los clientes	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la Seguridad	73
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	73

Privacidad del cliente

418 Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	55
--------------------------------------	---	-----------

GP
construcción[®]