

20  
23

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

**Por un mundo más sostenible  
e inclusivo desde la industria**





01

Mensaje

04

Nuestras  
metas

07

Estándares  
laborales

02

Introducción

05

Gobernanza

08

Medio  
ambiente

03

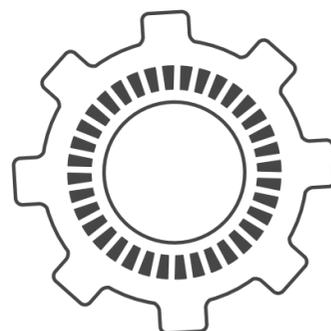
Enfoques  
prioritarios

06

Derechos  
Humanos

09

Anticorrupción

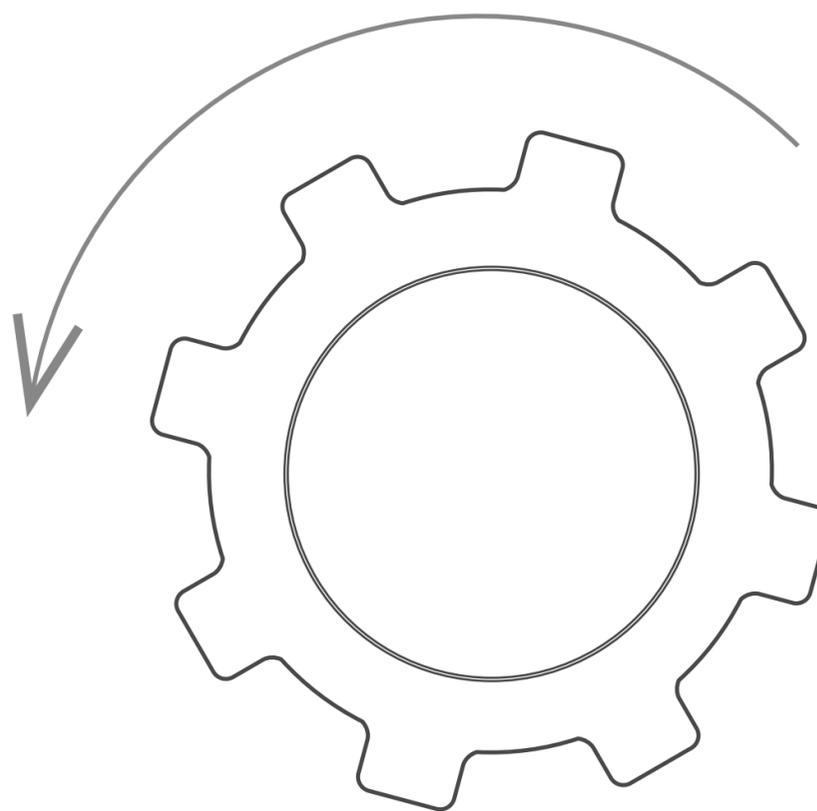


## Soluciones Industriales y Navales,

es una empresa familiar que existe desde 2008. Somos una empresa de giro comercial con orientación industrial. Trabajamos al 100% con operaciones “business to business”, nuestra razón de ser es la **solución de problemas de la industria**, a través de la distribución de soluciones tecnológicas altamente especializadas. Nuestra orientación a la especialidad hace que tanto clientes como proveedores exijan altos niveles de eficiencia, atención y compromiso sustentable.

# 01

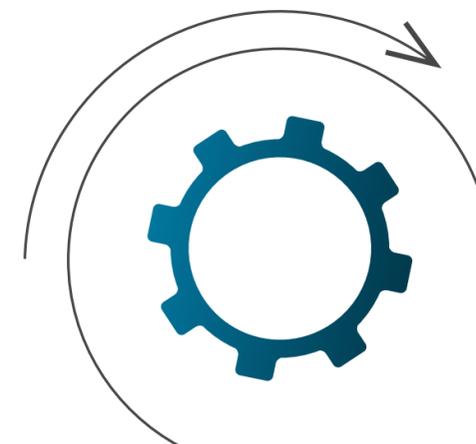
## MENSAJE



A nuestros grupos de interés:

Animados por nuestra filosofía y buscando ser siempre una empresa sustentable y plenamente humana, les presentamos los resultados que reflejan el arduo trabajo y compromiso en temas de sustentabilidad. Reconociendo la dedicación y esfuerzo diario de cada uno de nuestros colaboradores y colaboradoras, es gracias a su valiosa contribución, que hoy podemos decir que **juntos podemos lograr un mundo más inclusivo y sustentable.**

**Oscar Ramírez**  
CEO SINSA LATAM



# 02

# INTRODUCCIÓN

En Soluciones Industriales y Navales, estamos conscientes que, a través de nuestras operaciones comerciales, podemos generar un efecto sobre la economía, el medio ambiente y en las personas, dichos efectos pueden ser negativos o positivos. Desde nuestra filosofía buscamos **ser parte activa en el desarrollo de un mundo inclusivo y sostenible.**

Desarrollamos el presente informe con el objetivo de ofrecer a nuestros grupos de interés transparencia de nuestra contribución como empresa al desarrollo sostenible. El informe de sostenibilidad está basado en los **Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.**



DERECHOS HUMANOS



ESTÁNDARES LABORALES



MEDIO AMBIENTE



ANTICORRUPCIÓN

# 03

## ENFOQUES PRIORITARIOS

Pensando en el futuro, y en consecuencia a nuestro compromiso como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, **trabajamos en dos Objetivos de Desarrollo Sostenible:**

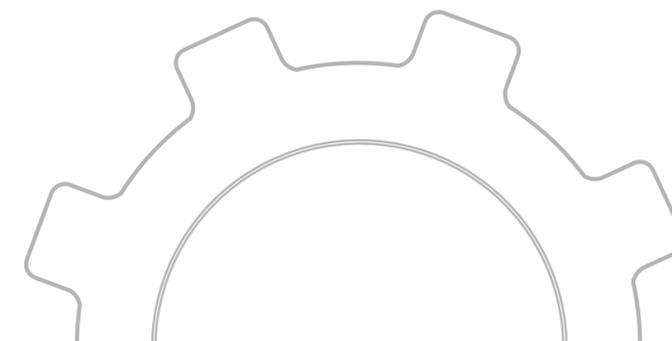


ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico



ODS 9. Industria, Innovación e infraestructura

Con esto, buscamos obtener el **máximo potencial de nuestra gente, impulsar un crecimiento en la industria, y lograr un mundo más inclusivo y sostenible.** Queremos ser congruentes en nuestras acciones y mantener el compromiso en los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con la agenda 2030.



# 04

# NUESTRAS METAS

Alcanzar nuestras metas es una motivación día a día. **Desarrollamos una estrategia** conforme a nuestra filosofía y de la mano con la Agenda de las Naciones Unidas 2030.



## Emisiones de CO2

Realizar un **cálculo preciso de las emisiones totales generadas por nuestras operaciones**, para obtener una base de referencia que permita medir y gestionar nuestro impacto ambiental.

Implementar medidas y estrategias para **disminuir el consumo de electricidad de nuestras instalaciones "bodega" y "oficina" en un 10%**, para así mejorar la eficiencia energética y reducir costos operativos.

Investigar y adoptar **iniciativas de compensación de emisiones que permitan neutralizar el 10% de nuestras emisiones totales**, mediante proyectos de captura de carbono, reforestación u otras acciones medioambientales verificadas.



## Emisiones de CO2

04

# NUESTRAS METAS



## Medio Ambiente

Investigar y adoptar **iniciativas de cuidado de los océanos** desde nuestras operaciones para 2024.

Medio Ambiente



## Inclusión y Diversidad

- Adherir los **Principios de Empoderamiento de las Mujeres** en 2024 a nuestras operaciones y filosofía.
- Garantizar **condiciones de vida y trabajo justas** para toda la plantilla laboral para 2030.
- Analizar los salarios, para **cerrar cualquier brecha** para 2026.

Inclusión y Diversidad



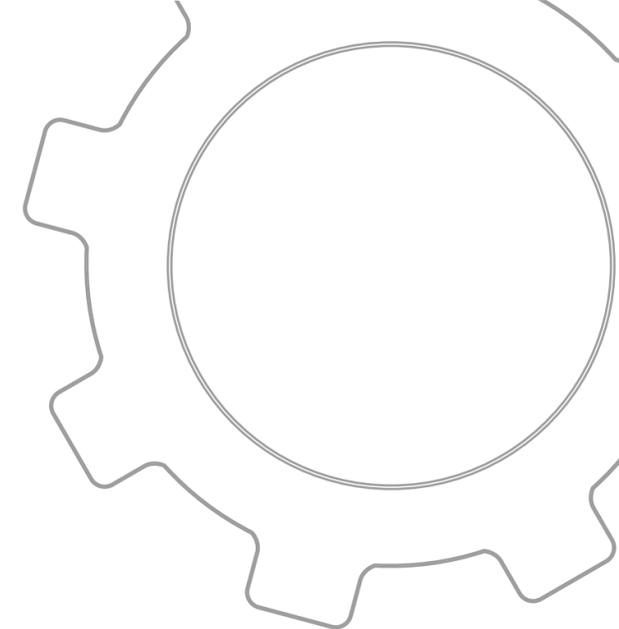
## Anticorrupción

Desarrollar un **programa de integridad y anticorrupción** según la Ley de Administración Mexicana para 2024.

Anticorrupción

# 05

# GOBERNAZA



## Políticas y responsabilidades

La Alta Dirección emite una declaración anual que aborda los impactos tanto en las personas como en el medio ambiente, mediante la carta compromiso del [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) y los [Principios de Empoderamiento de Mujeres \(WEPs\)](#). De igual manera, aprueba los objetivos de sostenibilidad y revisa anualmente los riesgos potenciales relacionados con el modelo de negocio.

A través de nuestro [“Código de Integridad y Conducta”](#) (2\_DIR\_DIR\_DC\_SINSA\_CODIGO-INTEGRIDAD-Y-CONDUCTA\_ES\_V), [“Declaración de Derechos Humanos”](#) (1\_DIR\_DIR\_DC\_DECLARACION-DERECHOS-HUMANOS\_ES\_V), de la [Política “Sostenibilidad Proveedores SINSA LATAM”](#) (2\_DIR\_SGC\_POL\_SINSA\_SUSTENTABILIDAD-PROVEEDORES\_ES\_V), y del [“Manual de Sistema de](#)

[Gestión Ambiental”](#) (1\_DIR\_SGC\_MAN\_SINSA\_SISTEMA-GESTION-AMBIENTAL\_ES\_V), declaramos de manera pública nuestro compromiso respecto a:

- o Derechos Humanos
- o Estándares Laborales
- o Medio Ambiente
- o Anticorrupción

[“Nuestro Código de Integridad y Conducta”](#) (2\_DIR\_DIR\_DC\_SINSA\_CODIGO-INTEGRIDAD-Y-CONDUCTA\_ES\_V) y la [Política “Sostenibilidad Proveedores SINSA LATAM”](#) (2\_DIR\_SGC\_POL\_SINSA\_SUSTENTABILIDAD-PROVEEDORES\_ES\_V), están enfocados en nuestra plantilla laboral pero también en la de nuestros proveedores y socios de negocio.

# 05 GOBERNANZA

Durante 2023, de diseño a una estructura formal, un comité, como responsable de los temas de sostenibilidad, con acceso a información relevante, siendo ellos los responsables de reportar a la Alta Dirección todo lo referente a: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

## Prevención

Durante 2023, desarrollamos un proceso para evaluar riesgos relacionados con nuestras propias operaciones y con nuestros proveedores en “Derechos Humanos y en Estándares Laborales” (3\_DIR\_SGC\_PROC\_SINSA\_DEBIDA-DILIGENCIA-DERECHOS-HUMANOS\_ES\_V). Nuestro procedimiento incluye la debida diligencia en ambas ramas. Estamos trabajando para que durante 2024 y 2025, desarrollemos los procedimientos correspondientes al área de Medio Ambiente y Corrupción.

Durante el procedimiento “Derechos Humanos y en Estándares Laborales” (3\_DIR\_SGC\_PROC\_SINSA\_DEBIDA-DILIGENCIA-DERECHOS-HUMANOS\_ES\_V), no identificamos proveedores o socios de negocios donde el riesgo pueda ser particularmente grave, ni con impactos reales sobre derechos humanos y estándares laborales.

## Mecanismos de reparación y remediación

Estamos trabajando en la madurez de nuestro mecanismo de reparación, actualmente contamos con un proceso mediante el cual las y los integrantes de la plantilla laboral pueden plantear preocupaciones sobre la conducta de la empresa, de sus integrantes y de los proveedores, con relación a los temas de sustentabilidad (3\_DIR\_SGC\_PROC\_SINSA\_UNIDAD-INTEGRIDAD\_ES\_V).

# 05

## GOBERNANZA

Comunicamos el proceso de la Unidad de Integridad a toda nuestra plantilla en español, a través de una capacitación en Teams. Respecto a nuestros grupos de interés, publicamos nuestro “Manual de Unidad de Integridad” (1\_DIR\_DIR\_MAN\_SINSA\_SISTEMA-UNIDAD-INTEGRIDAD\_ES\_V) en nuestra página de internet.

Nuestro mecanismo “Unidad de Integridad”, garantiza que el proceso es totalmente confidencial y tenemos una cultura de no represalias.

### Lecciones Aprendidas

Llevamos a cabo una revisión o investigación de los incidentes reportados en nuestro mecanismo “Unidad de Integridad” y/o en el procedimiento “Derechos Humanos y en Estándares Laborales” (3\_DIR\_SGC\_PROC\_SINSA\_DEBIDA-DILIGENCIA-DERECHOS-HUMANOS\_ES\_V. Gracias a esta revisión, hemos modificados políticas, procesos y prácticas en consecuencia, a pesar de que no hemos recibido algún incidente que sea considerado como riesgo real.

### Composición de la Alta Dirección



# 06

# DERECHOS HUMANOS

## Materialidad

Hemos identificado los siguientes aspectos como temas materiales de Derechos Humanos relacionados con nuestras operaciones comerciales y de nuestra cadena de valor:



# 06

# DERECHOS HUMANOS

## Compromiso

Tenemos un compromiso y política en relación con los temas arriba mencionados. Este compromiso está en “[Declaración de Derechos Humanos](#)” (1-DIR\_DIR\_DC\_DECLARACION-DERECHOS-HUMANOS\_ES\_V), cuya última revisión fue en mayo de 2024.

Nuestra Declaración de Derechos Humanos está [alineada con las normas internacionales de derechos humanos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos](#); la hemos publicado en la página de internet y en nuestra intranet con el objetivo de que esté disponible para todos nuestros grupos de interés. Antes de su publicación, la Declaración fue aprobada por la Alta Dirección y es revisada cada año. Desarrollamos la Declaración para que apliquen a todas nuestras operaciones, a las de nuestros proveedores y socios comerciales.

Así mismo, trabajamos bajo los “[Principios Rectores de la Naciones Unidas](#)” (1-DIR\_SGC\_DC\_SINSA\_PRINCIPIOS-RECTORES-SINSA\_ES\_V), donde expresamos nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos pues podemos incidir directa o indirectamente en todos ellos. Podemos afectar los derechos humanos de nuestros empleados, clientes, plantilla laboral, proveedores y demás partes interesadas.



# 06

## DERECHOS HUMANOS

### Prevención

Durante el 2023, nos comprometimos con nuestras partes interesadas en relación con nuestra Declaración de Derechos Humanos, a debatir las posibles formas de **prevenir o mitigar los riesgos reales y posibles**, así como los impactos que se encuentren a través de nuestro mecanismo “Unidad de Integridad” y Debida Diligencia de derechos Humanos y en estándares laborales”.



### Respuesta

Durante 2023, SINSA LATAM no ha identificado ni causado ningún impacto adverso en temas de derechos humanos.

En el programa de capacitación, **planeamos capacitaciones para las y los miembros de la plantilla laboral, en Derechos Humanos**, mismas que fueron tomadas del Academy del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



# 07

# ESTÁNDARES LABORALES

## Compromiso

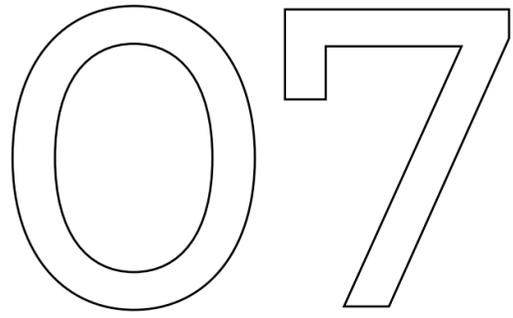
Desarrollamos un compromiso y una política tomando en cuenta los siguientes principios de Estándares Laborales:



Este compromiso está en “Declaración de Derechos Humanos” (1\_DIR\_DIR\_DC\_DECLARACION-DERECHOS-HUMANOS\_ES\_V), cuya última revisión fue en mayo de 2024. De igual manera, está en nuestra página de internet y en la intranet con el objetivo de que esté disponible para todas nuestras partes interesadas.

Los principios de los Estándares Laborales que hemos desarrollado están alineados con las normas laborales internacionales de la Organización Internacional del Trabajo; están disponibles a las partes interesadas; han sido aprobados por la Alta Dirección; son aplicados a la naturaleza y operaciones propias de Soluciones Industriales y Navales, así como a nuestros proveedores y socios comerciales.

En el caso específico de la libertad de asociación y negociación colectiva, por el tamaño de la organización y según las leyes mexicanas no podemos contar con un sindicato de la empresa, pero si no podemos adherir a sindicatos y asociaciones ya existentes.



# ESTÁNDARES LABORALES

Se realizó una votación con todos los miembros de la plantilla laboral para saber si querían unirse a un sindicato y asociación, se obtuvo un resultado negativo a esta encuesta. Se estableció un canal de comunicación directo con la Alta Dirección, mediante el cual se pueden preguntar de manera confidencial o abierta, sobre cualquier tema laboral sin miedo a la intimidación o a las represalias, dicho canal es para los miembros de la plantilla laboral.

## Prevención

Durante el año 2023 que comprende este informe, nos hemos comprometido con las partes interesadas en relación con los temas de estándares laborales a comprender mejor los impactos y riesgos posibles o reales en cuestión.

En el programa de capacitación, planeamos capacitaciones para las y los miembros de la plantilla laboral, en Estándares Laborales, mismas que fueron tomadas del Academy del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

## Desempeño

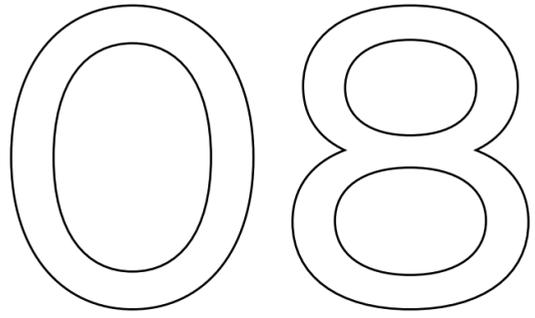
Por el tamaño de la empresa no podemos crear un convenio colectivo, pero si podemos unirnos a uno ya creado. Se realizó una capacitación explicando este derecho y después de realizó una votación preguntando a nuestra plantilla si quería o no, unirse a un colectivo vigente, y el resultado fue en su totalidad negativo.

En el periodo cubierto por este informe, el porcentaje de mujeres 33.33%. Como objetivo para 2024, se analizará la relación media entre el salario base y la remuneración de las mujeres y los hombres, comparando trabajo de igual valor.

Analizamos la frecuencia de las lesiones de los miembros de la plantilla laboral, lesiones por hora trabajada, con una frecuencia de 0, así como el índice de incidentes de la empresa, lesiones por trabajador con el mismo resultado.

## Respuesta

Durante 2023, SINSA LATAM no ha identificado ni causado ningún impacto adverso en temas de estándares laborales.



# MEDIO AMBIENTE

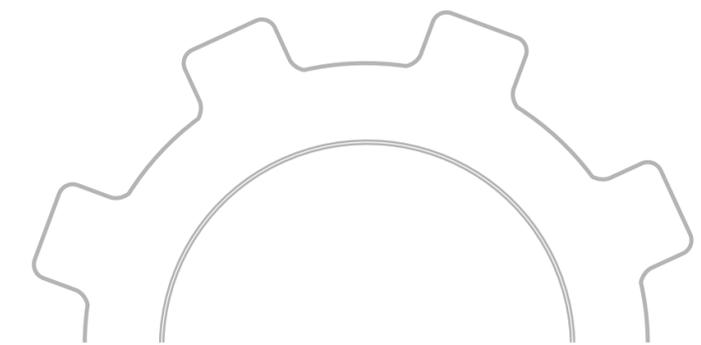
## Compromiso

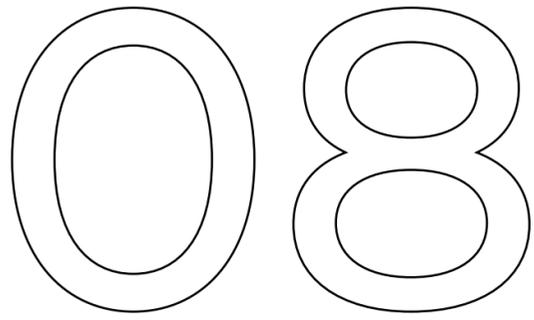
Desarrollamos un compromiso y una política tomando en cuenta los siguientes temas medioambientales:



Estos compromisos están reflejados en la “Política de Medio Ambiente” (1\_DIR\_DIR\_POL\_SINSA\_MEDIOAMBIENTE\_ES\_V) y un “Manual de Sistema de Gestión Ambiental” (1\_DIR\_DIR\_MAN\_SISTEMA-GESTION-AMBIENTAL\_ES\_V). Durante 2024 y 2025, tenemos como objetivo desarrollar un compromiso y una política sobre océanos.

Nuestra política y manual están alineados con las normas medioambientales internacionales de ISO 14000; están disponibles en nuestra página de intranet y en nuestra página de internet; fueron aprobados por la Alta Dirección, y aplican a las operaciones y a la naturaleza propias de la empresa.





# MEDIO AMBIENTE



## Prevención

Durante el año 2023 que comprende este informe, nos hemos comprometido con las partes interesadas en relación con los temas de medio ambiente a comprender mejor los impactos y riesgos posibles o reales en cuestión.

En el programa de capacitación, planeamos capacitaciones para las y los miembros de la plantilla laboral, en Medio Ambiente, mismas que fueron tomadas del Academy del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así mismo, se programaron sesiones de sensibilización en Teams con los temas de la Política de Medio Ambiente.

## Respuesta

Durante 2023, SINSA LATAM identificamos que el tema de residuos puede generar un impacto negativo sobre el medio ambiente.

En toneladas métricas, el peso de los residuos generados es de **0.05 toneladas**. El porcentaje de residuos peligrosos en este periodo es de **0.05**.

## Acción climática

Durante 2023, reportamos las siguientes emisiones brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1, alcance 2, alcance 3 (transporte y distribución en las fases posteriores):



## Medio Ambiente en General

El empaque secundario y terciario de nuestros productos, provienen de fuentes recicladas y el producto de empaquetado es biodegradable; se está buscando una reducción en el material utilizado para 2024 y 2025.

# 09

# Anticorrupción

## Compromiso

Para 2024, tenemos como objetivo desarrollar un plan de integridad y anticorrupción, así como políticas, manuales y recomendaciones referente a anticorrupción, integridad, conflicto de intereses, donaciones, entre otras.

## Prevención

En el programa de capacitación, planeamos capacitaciones para las y los miembros de la plantilla laboral, en Anticorrupción, mismas que fueron tomadas del Academy del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

## Desempeño

Durante 2023, no tuvimos reporte de incidentes de corrupción ocurridos en la empresa.





[www.sinsa.lat](http://www.sinsa.lat)