



GUARDIA
CONSULTORES

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025

Contenido

Reporte de sostenibilidad	3	Derechos humanos, laborales y bienestar integral	18
Foco del reporte	3	Comunicación de inquietudes y mecanismos de reclamación	19
Sobre este informe	3	Salud y seguridad en el trabajo	20
Mensaje de la Dirección General para los grupos de interés	3	Desarrollo de talento	22
Guardia Consultores	4	Cadena de valor: clientes y proveedores	22
Contexto de la empresa: la consultoría, cambios y riesgos	5	Inversión social y comunidad	22
Relaciones comerciales y desempeño económico	7	Ambiental	23
Participación de grupos de interés	8	Energía y emisiones	24
Enfoque de sostenibilidad	10	Agua	26
Estudio de materialidad	11	Materiales y manejo de residuos	27
Modelo de sostenibilidad y gestión de temas materiales	12	Cambio climático	28
Declaración sobre la Estrategia de Desarrollo Sostenible	13	Índice GRI	29
Gobernanza	14	Índice SASB	33
Dirección y accionistas	14		
Ética e integridad corporativa	14		
Conflictos de interés, anticorrupción, competencia y cumplimiento normativo	15		
Enfoque fiscal	16		
Social	16		
Equipo Guardia Consultores y cultura de diversidad	16		

Reporte de sostenibilidad

GRI 1, 2-1, 2-2, 2-3, 2-4

Es un gusto presentar el tercer informe de sostenibilidad de Guardia Consultores. Este documento reafirma el compromiso asumido con los grupos de interés para operar bajo los estándares de una consultora ética y transparente.

El informe refleja el desempeño social, ambiental y económico de la consultora durante 2025. Como hito de expansión, esta edición abarca las operaciones en México y la integración de la nueva sede en Guatemala. Elaboramos el reporte de conformidad con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) y las normas contables de sustentabilidad del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Entre febrero y mayo de 2026 se realizó un estudio de doble materialidad con el fin de actualizar los asuntos relevantes. Este ejercicio permitió identificar los temas prioritarios para el negocio y su entorno. En los apartados siguientes, cada asunto material detalla su enfoque de gestión de 2025 y presenta los indicadores.

El documento cumple con los principios de calidad y contenido exigidos por el GRI: inclusión de grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad, exhaustividad, precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad. Asimismo, con los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta dictados por *AccountAbility AA1000APS* (2008).

Para mayor información, les invitamos a contactarnos a través del siguiente correo: hector@guardiaconsultores.com.

Mensaje de la Dirección General para los grupos de interés

Es un orgullo presentar el Informe de Sostenibilidad 2025. Al acercarnos a dos décadas de trayectoria, confirmo que el propósito inicial de transformar a las empresas es más necesario que nunca en un mercado que exige compromisos reales y demostrables.

El entorno empresarial demanda acciones tangibles frente a normativas estrictas, la urgencia climática y la necesidad de consolidar cadenas de suministro éticas. Ante estos desafíos, [Guardia Consultores](#) reafirma su postura técnica y un sólido rigor metodológico. Las empresas requieren aliados estratégicos con la

capacidad de traducir los riesgos ASG en resiliencia a largo plazo, y ese es precisamente el valor que aportamos.

El ciclo 2025 representa un punto de madurez para la consultora. Durante ese año alcanzamos hitos fundamentales que validan la coherencia institucional frente al mundo: la certificación como [Empresa B](#) y la consolidación como [socio consultor acreditado de EcoVadis](#), a la par de renovar las adhesiones al Pacto Global y a Sedex.

Además, la visión de crecimiento se materializó al iniciar operaciones en Guatemala de la mano de [Karen Wantland](#); un paso firme que expande la presencia regional y enriquece la perspectiva multicultural del equipo.

El impacto de la firma trasciende la consultoría corporativa. A través de [Cátedra Educación](#), materializamos el compromiso de democratizar el conocimiento. Esta herramienta facilita el aprendizaje para que cientos de profesionales integren la sostenibilidad en su cultura diaria, bajo la convicción de que la educación es el motor definitivo para el desarrollo y la resiliencia climática.

Para sostener el nivel de exigencia hacia el exterior, resulta vital mirar hacia adentro. Iniciamos una etapa de institucionalización estructural para profesionalizar procesos y blindar la integridad operativa frente al crecimiento que hemos experimentado en los últimos años. Este esfuerzo ha sido posible gracias al talento multidisciplinario que conforma el equipo de Guardia; profesionales que con su labor diaria hacen realidad cada uno de estos logros.

Agradezco sinceramente a nuestros clientes, socios y aliados por la confianza año tras año. Les invito a leer el reporte, ya que refleja el esfuerzo continuo por liderar con el ejemplo. El compromiso es claro: acompañar a las empresas para que sus negocios prosperen sobre bases éticas, transparentes y sostenibles.

Dra. Inés Guardia
Directora General de Guardia Consultores



Guardia Consultores

GRI 2-1, 2-6, 2-28 | Pacto Global: Principios 1, 2, 4, 5 y 6

La empresa es una firma especializada en sostenibilidad y gestión de riesgos ASG. Desde su fundación en 2006, bajo el liderazgo de Inés Guardia, hemos acompañado a más de 240 empresas en el desarrollo de estrategias que generen valor real.

A lo largo de estas dos décadas, la consultora orienta sus esfuerzos a traducir los riesgos ASG en oportunidades de crecimiento sostenible. Creemos con firmeza que las empresas tienen el poder de transformar su entorno y generar un impacto positivo en la sociedad; por ello, nuestro propósito es guiar esa evolución hacia un futuro más justo, ético y responsable.

Para Guardia, los argumentos a favor de la sostenibilidad resultan claros e impostergables: asumir el reto frente al cambio climático, erradicar el trabajo forzoso e infantil, comprometerse con los derechos humanos, garantizar la salud y seguridad laboral, y fomentar la diversidad. Nos basamos en un conocimiento profundo de los riesgos de cada sector para ofrecer soluciones dinámicas que respondan a las necesidades del negocio y del planeta. Impulsamos la formación de equipos de alto desempeño con la finalidad de construir capacidades de liderazgo que transformen las empresas desde su interior.

Nuestra estructura evoluciona de forma constante para responder a las dinámicas del mercado. En 2011, nos consolidamos como consultora en Responsabilidad Social acreditada por el CEMEFI. En 2017, [Héctor Muskus](#) se incorporó como socio lo que permitió expandir el alcance de los servicios gracias a su experiencia en metodologías de las ciencias sociales. En 2020 nació Cátedra Educación, plataforma educativa que tiene la misión de capacitar a los equipos de trabajo, a las cadenas de valor y a cualquier persona interesada en la gestión técnica de la sostenibilidad, ese año hicimos realidad nuestro

compromiso con la democratización de la enseñanza.

Finalmente, en 2025 comenzamos un nuevo capítulo con la integración de perfiles multidisciplinarios y la apertura de operaciones en Guatemala, de la mano de Karen Wantland, lo que permitió expandir y fortalecer la presencia en la región.

La metodología transversal de Guardia se ha aplicado y mejorado con éxito en más de 15 sectores industriales. Adaptamos cada estrategia a las metas específicas de las empresas, priorizamos la identificación de brechas y el respeto irrestricto a los derechos humanos. Este modelo de gestión se rige por principios de transparencia y responsabilidad legal, respaldados por la certificación como Empresa B (B Corp), que acredita el cumplimiento de los más altos estándares de desempeño social y ambiental.

Además, mantenemos la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y operamos como Accredited Consulting Partner de EcoVadis y miembro de Sedex. Estas credenciales nos facultan para preparar auditorías de comercio ético y desarrollar planes de acción bajo esquemas globales como SMETA. Como prueba de coherencia institucional, asumimos un compromiso total con la rendición de cuentas a través de la publicación de los propios informes de sostenibilidad y políticas internas, disponibles para consulta pública en la [web](#).

Contexto de la empresa: la consultoría, cambios y riesgos

GRI 2-6

Los requerimientos globales han transformado el mundo de los negocios. Corporativos multinacionales y cadenas de suministro enfrentan exigencias cada vez más estrictas de transparencia, trazabilidad, gestión de riesgos y prácticas operativas éticas.

En 2025, el sector de servicios profesionales en México y Latinoamérica experimentó una evolución acelerada. De acuerdo con informes del sector, el mercado global de consultoría en sostenibilidad alcanzó un valor récord, con una tasa de crecimiento anual superior al 12%. En la región, este fenómeno responde a la relocalización de operaciones (*nearshoring*) y a las nuevas exigencias para la cadena de proveeduría.

Las normativas europeas como la Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y la Directiva sobre Diligencia Debida (CSDDD) impactan de forma indirecta a las firmas latinoamericanas, quienes deben elevar sus estándares para servir a clientes con capital o presencia internacional.

Esta transformación del mercado trajo nuevos desafíos operativos como la adopción de herramientas de inteligencia artificial para el análisis de riesgos climáticos y sociales que incrementó la urgencia de establecer protocolos estrictos de ciberseguridad y la retención de talento calificado como principal reto de la industria, debido a que la demanda de perfiles especializados supera la oferta actual.

En este escenario, el cumplimiento de criterios internacionales dejó de ser una opción técnica para convertirse en un pilar estratégico de competitividad y reputación comercial. A diferencia de compañías tradicionales, Guardia Consultores fundamenta su fortaleza en la coherencia normativa (respaldada por evaluaciones como EcoVadis y Empresa B), la transparencia activa y la democratización del conocimiento a través de Cátedra Educación.

Riesgos ASG según MSCI (Morgan Stanley Capital International)

	Ambiental	
	Emisiones de carbono	4.9%
	Oportunidades en tecnologías limpias	0.3%
	Emisiones tóxicas y residuos	0.3%

	Social	
	Desarrollo del capital humano	25.3%
	Privacidad y seguridad de datos	24.1%
	Protección financiera del consumidor	1.6%
	Seguridad química	0.2%
	Seguridad y calidad del producto	0.1%

	
Gobierno	
Gobernanza	43.3%

Priorización según SASB (Sustainability Accounting Standards Board)

Asuntos relevantes
Seguridad de datos
Diversidad y compromiso de la fuerza laboral
Integridad profesional

El panorama regulatorio confirma que, en la consultoría, los activos más valiosos son el capital intelectual y la confianza. La viabilidad financiera recae en la integridad ética, la retención de talento experto y el resguardo de la información de los clientes.

En lo ambiental, aunque el impacto directo de las operaciones es menor en comparación con otras industrias, la gestión de la huella de carbono se mantiene como un indicador de ecoeficiencia y coherencia corporativa.

Las decisiones de Guardia Consultores se orientan hacia estas prioridades; mitigar estos riesgos específicos y mantener la ética al centro representa un paso fundamental para consolidar la confianza del mercado y generar resiliencia a largo plazo.

Relaciones comerciales y desempeño económico

GRI 2-6, 201-1

La viabilidad financiera y el crecimiento sostenido son el resultado directo de la confianza depositada por nuestros clientes. En 2025, Guardia consolidó su evolución comercial: transitamos de la prestación de servicios transaccionales hacia consultorías ASG de alto valor estratégico. Esta madurez en el modelo de negocio permitió elevar la rentabilidad y mantener una curva de crecimiento constante, como se refleja en la evolución de las operaciones de 2021 a 2025.

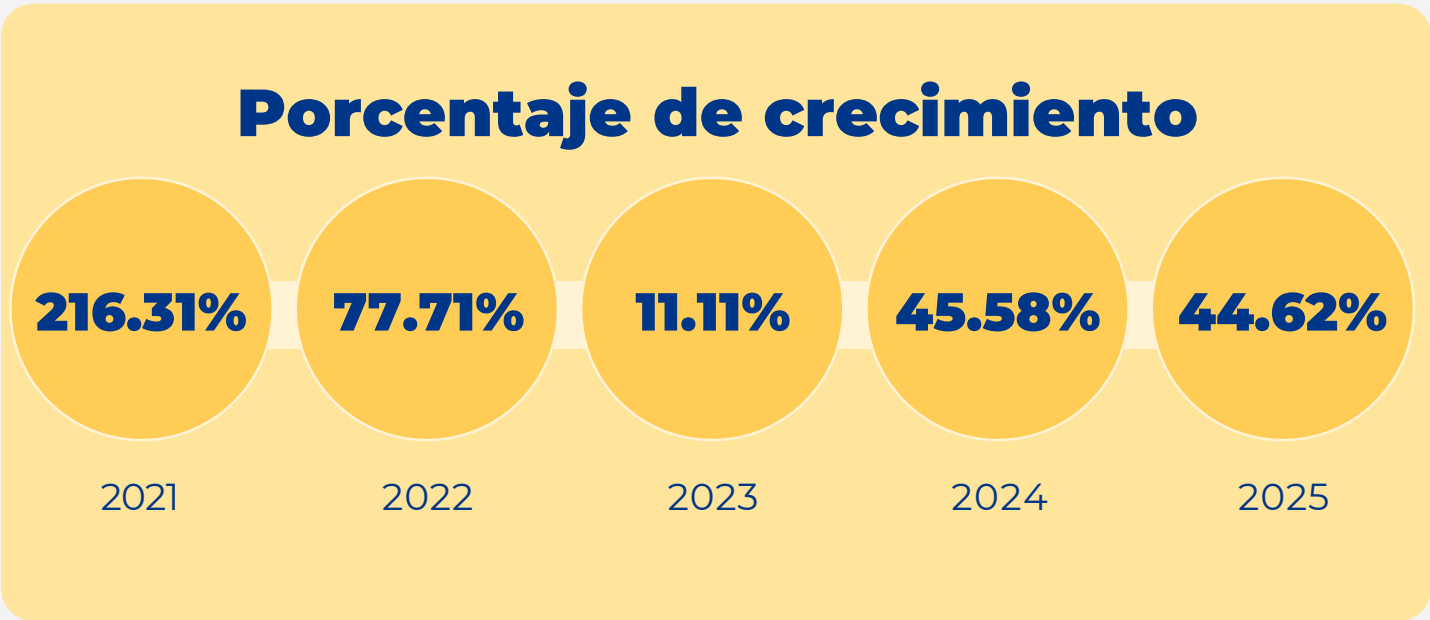


Tabla 2. Valor económico 2025

Categoría	2025
Valor económico directo generado (ingresos)	\$7,264,913.86
Valor económico distribuido (costos operacionales, salarios, beneficios, pagos a proveedores y gobierno)	\$6,251,723.50
Valor económico retenido (valor generado menos el distribuido)	\$ 1,013,190.36

Tabla 1. Crecimiento 2021-2025

Para sostener el nivel de servicio, la estrategia se centró en cultivar relaciones a largo plazo con clientes fijos e instituciones clave. Esta fidelidad comercial garantizó un flujo financiero estable, indispensable para respaldar el talento experto que conforma la plantilla.

El éxito de la visión estratégica se tradujo en un desempeño económico positivo al cierre del ciclo 2025. La distribución equitativa de los beneficios demostró el compromiso con el bienestar de nuestra cadena de valor, al cubrir de manera íntegra los costos operacionales, los salarios, los pagos a la red de proveeduría y las contribuciones fiscales.

Asimismo, el modelo de eficiencia nos permitió alcanzar una reserva financiera estratégica; este capital protege a la empresa ante posibles fluctuaciones del mercado y facilita futuras inversiones en innovación tecnológica y capacitación técnica.

Participación de grupos de interés

GRI 2-29

Grupo de Interés

Generaciones futuras

- Asegurar el desarrollo sostenible, entorno sano y recursos.
- Impulsar conocimientos y valores de la cultura responsable.
- Garantizar que el bienestar actual no limite las oportunidades del mañana.

Ambiente

- Reducción de residuos, emisiones y uso responsable de los recursos.
- Promover la conservación y la biodiversidad.
- Gestión hídrica y de energía, uso de renovables.

Comunidades

- Proyectos con impacto positivo.
- Respetar los derechos humanos.
- Promover el actuar ético.
- Gestionar los impactos ambientales.
- Asegurar la inversión social y el desarrollo social.

Reguladores/Gubernamental

- Cumplimiento a norma y requerimientos legales.
- Permisos, denuncias y lucha anticorrupción y soborno.



Accionistas/socios/inversores

- Rentabilidad de los servicios
- Crecimiento organizacional

Colaboradores

- Ambiente de trabajo ético
- Trabajo en equipo
- Apego a políticas y procedimientos.

Clientes

- Cumplimiento a los servicios acordados en tiempo y forma.
- Confidencialidad en el manejo de su información.
- Atención personalizada y resolución a dudas.

Proveedor

- Pagos en tiempo.
- Trato equitativo.
- Promover cumplimiento de DDHH y laborales.

Competencia

- Trabajar con ética y respeto.
- Fomentar relaciones de cooperación y apoyo

Grupo de interés	Canales y frecuencia	Propósito del diálogo y enfoque de participación
Socios y accionistas	- Reunión semanal - Comunicación asíncrona continua vía Notion, WhatsApp y correo electrónico.	Avance de operación, evaluación de los requerimientos de clientes y tomar decisiones.
Equipo de trabajo	- Juntas diarias (presenciales o remotas). - Encuentros quincenales del equipo y una sesión anual de integración social - Uso de Notion, WhatsApp y correo.	Operación diaria
Clientes	- Reuniones síncronas periódicas (presenciales o por videollamada) según el plan de trabajo. - Contacto digital continuo.	Diseño de proyectos y cumplimiento de los planes de trabajo.
Proveedores y contratistas	- Sesión mensual presencial (área contable). - Contacto digital constante (programación y soporte).	Facilitar la planeación financiera y fiscal, y asegurar el soporte tecnológico para mitigar riesgos operativos.
Aliados	Comunicación asíncrona y llamadas telefónicas eventuales.	Compartir metodologías, complementar capacidades técnicas y co-ejecutar proyectos conjuntos.
Competidores	Comunicación asíncrona y llamadas telefónicas eventuales.	Fomentar la colaboración ética en el sector y delimitar los alcances técnicos al compartir iniciativas.
Organismos multilaterales y empresariales	Mesas de trabajo vinculadas a proyectos e iniciativas conjuntas.	Aportación de know-how especializado para resolver retos globales de sostenibilidad y generar valor público medible.
Gobierno y reguladores	Mesas de diálogo institucional eventuales.	Colaboración en programas de fortalecimiento comunitario e impacto social local.
Excolaboradores	Contacto esporádico (aniversarios o consultas puntuales).	Mantener el vínculo profesional

Enfoque de sostenibilidad

GRI 2-23, 2-24

En Guardia Consultores concebimos la sostenibilidad como el eje central de nuestra identidad y el cimiento de cada servicio. A través de la política de sostenibilidad y el decálogo de sostenibilidad, articulamos un modelo de gestión que evalúa y atiende los impactos ASG. Este marco normativo toma como referencia la Norma ISO 26000, los parámetros GRI y criterios de evaluación del mercado, con el propósito de asegurar un equilibrio entre el éxito comercial, el bienestar social y la preservación del ambiente.

Para materializar esta filosofía, en 2025 actualizamos el sistema de gestión integral para establecer metas y KPI's en cada directriz corporativa. La estrategia buscó crear modelos de negocio resilientes y fomentar la transición hacia una economía circular. Este esfuerzo pretende extender la cultura de responsabilidad en la cadena de valor y contribuir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

En lo interno, se promovieron como dinámicas laborales el respeto, la flexibilidad y el bienestar integral. La operación diaria priorizó el trabajo remoto y la autonomía de horarios para proteger la salud física y mental del equipo. Estos compromisos tomaron forma en el Manifiesto de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), la política de desconexión digital y el decálogo de los Derechos Humanos en el lugar de trabajo. De manera transversal, el código de ética rige cada interacción con estricto apego a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la norma SA8000:2014 y los principios universales.

El nivel de aprobación de estas políticas y compromisos recayó en la dirección conformada por los socios y accionistas; la dirección operativa asumió la responsabilidad de su ejecución, mientras que cada integrante del equipo participó en el cumplimiento de los objetivos.

La cultura de integridad trascendió las fronteras de la consultora para integrarse en la oferta comercial. Aplicamos los principios éticos de manera transversal durante los diagnósticos corporativos, en las recomendaciones estratégicas derivadas de los análisis de doble materialidad y en los procesos de debida diligencia de los clientes. Finalmente, para garantizar la transparencia, publicamos nuestros compromisos en el sitio web oficial y en los informes anuales de sostenibilidad, a la vez que los profesionales de la firma difunden estas mejores prácticas a través de conferencias, foros y actividades docentes.

Modelo de sostenibilidad y gestión de temas materiales

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

El modelo de sostenibilidad de Guardia mantiene el enfoque central en sus clientes. Al ser la razón de ser de la consultora, el diseño estratégico busca potenciar su valor corporativo. Para lograrlo, esta estructura operativa entrelaza el cumplimiento normativo, la formación de equipos de alto desempeño y el cuidado del impacto social y ambiental en las operaciones y comunidades.

El marco de intervención (diagnóstico, planeación, gestión y reportes) se respalda con normas y plataformas globales como GRI, SASB, EcoVadis y, la certificación como Empresa B. Esta estructura nos permite implementar sistemas de gestión a la medida de los diversos giros empresariales para mitigar riesgos ASG.

Ecosistema de valor de Guardia

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

Ecosistema de valor

- Principio lo que no genera valor financiero no es sostenible
- Rentabilidad que destruye no es éticamente viable
- Enfoque en datos y trazabilidad
- Doble materialidad
- Estrategía a la medida
- Monitoreo, auditorias y reportes

Sostenibilidad como motor de retorno (ROI)

- Eficiencia operativa.
- Atracción de capital
- Venta de futuro no de pasado

Capital humano y licencia para operar

- Consultoria de impacto humano.
- Cultura de cuidado
- Impacto comunitario

De la mitigación a la regeneración

- Descarbonización y estrategia climática
- Economía circular aplicada



Propósito

Generar valor financiero, social y ambiental

Principios de consultoria

- Consultoría estratégica de valor
- Marketing ético y consumo responsable
- Soluciones innovadoras y personalizadas
- Relaciones de confianza

Gestionamos riesgos ASG

- MSCI/SASB/GRI/CDP/TFCD
- ECOVADIS/SEDEX
- CRSD/CRSDDD
- ISSB/IFC/IPIECA
- ODS/PACTO GLOBAL/SA8000

Equipos de alto desempeño

- Capacitamos/dan prioridad a requisitos legales y de clientes/implementan sistema de gestión integral/apoyan la estrategia de la empresa

Ruta de valor

- Diagnostico
- Planeación
- Gestión
- Debida diligencia
- Comunicación de la sostenibilidad

Para articular el modelo a la práctica, los resultados de la materialidad constituyeron la base de la estrategia interna. En la consulta en 2026, identificamos y priorizamos 11 asuntos materiales que alinearon las capacidades operativas con las expectativas de los grupos de interés y las exigencias globales.

Los 11 temas materiales que guían la estrategia corporativa son:

1. Ética empresarial y conflictos de interés
2. Atención personalizada y satisfacción del cliente
3. Formación y desarrollo profesional
4. Gestión responsable de la información y seguridad de datos
5. Salud y seguridad del empleado
6. Atracción y retención de talento
7. Impacto ASG en el portafolio de clientes
8. Discriminación y acoso
9. Diversidad e igualdad de oportunidades
10. Acreditaciones (certificaciones y adhesiones)
11. Emisiones por viajes y movilidad

El estudio confirmó que la principal ventaja competitiva de Guardia Consultores reside en la ética empresarial y el manejo de los conflictos de interés, el tema con la máxima prioridad tanto para la alta dirección como para los públicos consultados. En torno a este eje, la firma protege la integridad profesional y fortalece la lealtad comercial.

Junto con la ética, la atención personalizada y la satisfacción del cliente ocupan un lugar central en la operación: el acompañamiento cercano y el seguimiento puntual a cada proyecto son una prioridad permanente de la dirección.

Por su parte, los grupos de interés y la cadena de proveeduría situaron la salud y seguridad del equipo interno como una exigencia de primer orden, a la par de la protección de la información confidencial que la firma resguarda. A estos asuntos se suman la atracción y retención de talento, la prevención de la discriminación y el acoso, y la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Aunque la dirección otorga alta prioridad a la transformación ASG en el portafolio de clientes, los grupos de interés coincidieron en que el mayor valor de la firma está en su rigor ético y su franqueza técnica.

Las emisiones por viajes de negocio y movilidad son el asunto de menor relevancia para el sector. Aun así, Guardia destina recursos financieros y operativos a medir su huella de carbono y a instalar infraestructura limpia, como paneles solares, por congruencia con lo que asesora a sus clientes.

En los siguientes capítulos se detallan las políticas, los indicadores y los avances alcanzados en 2025 para atender de forma progresiva estos asuntos materiales.



Declaración sobre la Estrategia de Desarrollo Sostenible

GRI 2-22 GRI 2-23, 2-24 | Pacto Global: Principios 1, 4, 6, 7, 8 y 9

Resulta inviable acompañar a las empresas en su transición hacia la sostenibilidad sin actuar internamente como referente de eficiencia, integridad y transparencia.

En 2025, el enfoque de desarrollo sostenible se centró en un modelo de negocio con baja intensidad en carbono, fundamentado en la transición energética y la digitalización de los procesos de consultoría. Con un equipo de profesionales especializados y una política de teletrabajo, logramos desacoplar el crecimiento económico del impacto ambiental.

Como hitos en este periodo, la firma alcanzó la autosuficiencia energética al cubrir el 94.8% de la demanda eléctrica en la sede administrativa con energía solar in situ, registramos una intensidad de emisiones de 1.68 toneladas de CO2e por colaborador. Estos resultados muestran a clientes y aliados que la rentabilidad comercial y el respeto por los límites planetarios son objetivos compatibles en el entorno empresarial actual.

La empresa opera bajo esquemas de debida diligencia y en apego a la norma internacional SA8000:2014, en 2025 actualizamos el sistema de gestión integral para establecer metas y KPI´s en cada política interna y renovamos por tercer año el compromiso como signatarios del Pacto Global de las Naciones Unidas (Red México), refrendamos la adhesión a Sedex y EcoVadis con la convicción de que la medición externa contribuye a mantener un estándar de excelencia operativa.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	En Cátedra educación cobra vida el compromiso de democratizar la educación en sostenibilidad. En 2025, participó en el Proyecto Kuxatur y WWF Mesoamérica desarrolló capacitaciones sobre habilidades de comunicación en emprendimientos locales sostenibles.
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	El equipo de Guardia está integrado por una mayoría de mujeres y abraza la diversidad al sumar a personas con responsabilidades de cuidado familiar, talento de distintas generaciones, personas migrantes y miembros de la comunidad LGBTIQ+.
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	Promovemos prácticas de consumo responsable desde el diseño de los servicios. En lo interno, este compromiso se traduce en operaciones sustentadas en la Política Paperless (cero papel), autogeneración de energía solar y la disposición final adecuada de los dispositivos electrónicos.
17 ALIANZAS PARA LOS OBJETIVOS 	Consolidamos alianzas estratégicas con cámaras industriales, centros de educación superior y firmas expertas para multiplicar el alcance ASG, impulsar la debida diligencia en DDHH y fomentar el desarrollo sostenible.

Gobernanza

Dirección y accionistas

GRI 2-1, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17

Guardia Consultores México opera como una Sociedad Civil (S.C.) constituida por 3 socios, con la posibilidad de admitir socios industriales. Trabajamos con total transparencia, estamos debidamente registrados y los libros legales al día.

La toma de decisiones de la consultora recae en dos liderazgos clave. Inés Guardia al frente de la Dirección General, y Héctor Muskus es el representante legal y se encarga de la Dirección de Operaciones.

Como líderes de Guardia, ambos supervisan los impactos ASG y aseguran que la sostenibilidad se integre en las soluciones que ofrecemos a los clientes, conscientes del crecimiento reciente, iniciamos un proceso de institucionalización corporativa. El objetivo de este esfuerzo es transitar de una gestión horizontal e intuitiva hacia una estructura profesional, que brinde certeza a la continuidad y resiliencia de la firma a largo plazo.

Guardia Consultores Guatemala también está constituida como una Sociedad Civil (S.C.) constituida por 2 socios Guardia Consultores México (50%) y Karen Wantland (50%) quien conduce la Dirección General y es la representante legal en el país.

Ética e integridad corporativa

GRI 2-23, 2-24, 2-28 | SASB SV-PS-510a.1 | Principios del Pacto Global

La sostenibilidad comienza desde la congruencia interna. Operamos bajo una filosofía que rige la toma de decisiones y la forma en la que nos relacionamos con los clientes y ecosistema empresarial:

- Misión: acompañar a las empresas en la definición de estrategias de sostenibilidad en diversas industrias, con base en un conocimiento profundo de los riesgos y oportunidades de cada sector sustentados en estándares globales que generan valor al negocio. Nuestro objetivo es lograr la transformación empresarial para generar valor e impacto positivo ASG.
- Visión: poner al alcance de las empresas soluciones sostenibles con una perspectiva integral, que incorporen diversos estándares orientados a resultados medibles.
- Valores: rigor técnico absoluto, autonomía estructurada, franqueza con respeto y servicio al cliente.

Nuestras adhesiones

Enseñamos con el ejemplo. Para garantizar que las recomendaciones estén respaldadas por la práctica, contamos con las siguientes certificaciones y alianzas estratégicas:



Empresa
Certificada



Socios consultores
certificados
desde 2026



Pacto Global
Red México

Adhesión voluntaria
por tercer año consecutivo.



Member

Membresía activa desde 2023.

Integridad profesional y corporativa

La ética representa un compromiso inquebrantable con los derechos humanos y laborales, la transparencia, la rendición de cuentas y la lucha contra la corrupción. El [Código de Ética](#), establece la forma de operar alineada al propósito de la empresa, aplica para el equipo, proveedores y socios comerciales, en apego a la norma SA8000:2014, los Principios del Pacto Global, el Código ETI, los estándares GRI y los lineamientos de la Corporación Financiera Internacional (IFC).

Para elevar y formalizar este nivel de exigencia, en 2025 elaboramos el [Programa de Integridad Corporativa](#), con el objetivo de consolidar la cultura de legalidad, ética y transparencia alineada a los estándares globales SA8000, ISO 37001 y los ODS.

Conflictos de interés, anticorrupción, competencia y cumplimiento normativo

GRI 2-15, 2-27, 205-2, 205-3, 206-1 | SASB SV-PS-510a.2 | Pacto Global: Principio 10

La ética es el eje de las operaciones. Asumimos el compromiso de prevenir conflictos de interés, erradicar la corrupción y rechazar la competencia desleal, con el objetivo de actuar de forma honesta y ética. Nuestro sistema de gestión se rige por las siguientes políticas: [Política de Conflictos de Intereses](#), [Política Anti-Soborno y Anti-Corrupción](#) y [Política Antimonopolio](#). En 2025 creamos el Plan de cumplimiento antisoborno y anticorrupción, que alineado a los estándares globales SA8000, ISO 37001 y a los ODS, la empresa mantiene una postura de tolerancia cero ante cualquier práctica ilícita. Para asegurar la efectividad de estas reglas, capacitamos al 100% de la dirección, las

personas del equipo y socios de negocio. Como resultado, el año cerró con 0 incidentes de corrupción y 0 reportes por conflicto de intereses y tampoco enfrentó acciones jurídicas relacionadas con competencia desleal o prácticas monopólicas.

Durante el año, la detección de omisiones y negligencia por parte de la gestión contable nos impulsó a cambiar de despacho. La auditoría interna sacó a la luz 3 incumplimientos significativos: la falta de declaraciones completas de impuestos ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT), la omisión del alta para el pago del impuesto estatal sobre nómina del 3%, y una discrepancia menor entre el sueldo real de la plantilla y el registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

De inmediato, se procedió a regularizar la situación tributaria, liquidamos los adeudos federales pendientes y ajustamos los registros patronales con la autoridad correspondiente; por su parte, el valor de los recargos estatales determinado fue cubierto en 2026. En 2025 no pagamos multas por estos conceptos y no registramos pérdidas económicas derivadas de procedimientos legales por faltas a la integridad profesional.



Enfoque fiscal

GRI 207-1, 207-2

La estrategia fiscal se fundamenta en el cumplimiento puntual de las obligaciones tributarias para garantizar la viabilidad del negocio. La Dirección General asume la responsabilidad del cumplimiento. Para evaluar el desempeño y gestionar los riesgos, los directores sostienen reuniones presenciales mensuales con los especialistas contables.

Gracias a esta supervisión constante, el ciclo 2025 cerró de forma satisfactoria, la firma obtiene opiniones de cumplimiento mensual positivas ante el SAT y mantiene al corriente sus contribuciones ante el IMSS y el Sistema de Pago Referenciado (SIRAPE).

A nivel internacional, las sedes de México y Guatemala operan con estricto apego a las legislaciones locales. Ambas oficinas cuentan con el respaldo de despachos contables independientes, que aseguran que la totalidad de los servicios se facturen de forma correcta para responder a las exigencias tributarias exactas de cada jurisdicción.

Social Equipo Guardia Consultores y cultura de diversidad

GRI 2-7, 2-23, 202-2, 401-1, GRI 405-1, 406-1 | SASB SV-PS-330a.1, SASB SV-PS-330a.2 | Pacto Global: Principios 1, 2 y 6

En Guardia Consultores y Cátedra Educación, la sostenibilidad abarca el entorno ambiental y humano que construimos a diario. Entender quiénes conforman la comunidad interna representa el primer paso para consolidar una consultora más equitativa y resiliente. El equipo es diverso por convicción, con una identidad forjada por el cruce de fronteras, la riqueza de las orientaciones afectivas, el liderazgo femenino y la sabiduría de todas las generaciones. Consulta nuestro [Manifiesto de Diversidad, Equidad e Inclusión \(DEI\)](#) y sus compromisos.

A continuación, el desglose demográfico y la estructura contractual del órgano directivo y equipo operativo:

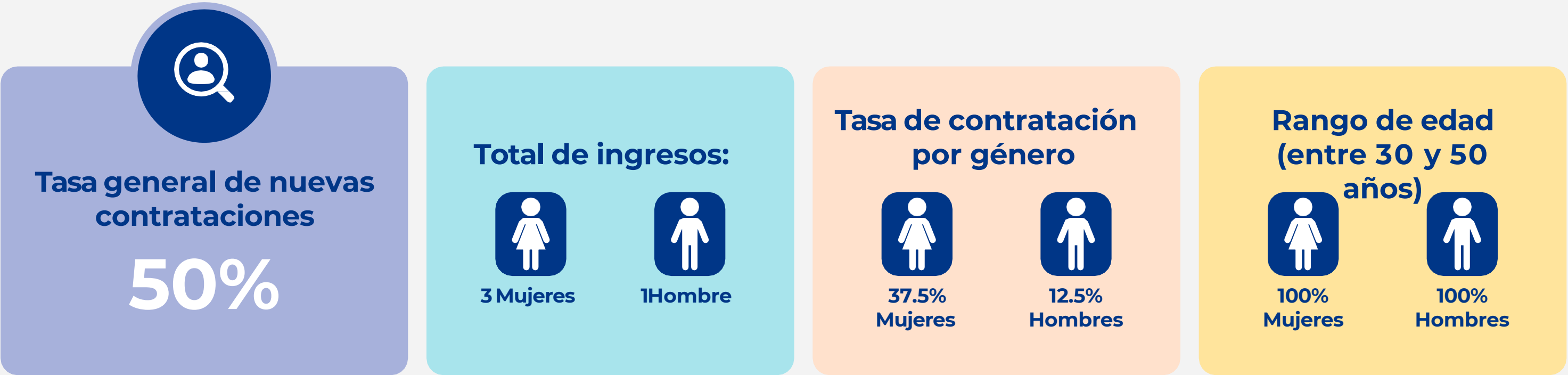
Categoría	Mujeres	Hombres	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	País
Dirección	66.7%	33.3%	66.7% (1 hombre y 1 mujer)	33.3% (1 mujer)	México y Guatemala
Equipo operativo	83.3%	16.7%	100%	0%	México

Tabla 3 Diversidad por género y edad

Perfil contractual	Mujeres	Hombres
Contrato fijo	5	1
Contrato temporal	1	1
Tiempo completo	2	1
Tiempo parcial	3	0

Tabla 4 Estructura laboral por tipo de contrato y jornada

El 2025 representó un año de desarrollo para Guardia Consultores. El crecimiento de las operaciones y la apertura de la sede en Guatemala impulsaron la integración de nuevo talento especializado con perfiles diversos. En el transcurso de este periodo, la firma concretó cuatro contrataciones:



¹ Las contrataciones temporales respondieron a la fluctuación planificada para un proyecto específico de gestión social de un parque solar en Lagos de Moreno. ²Esta tabla no contempla a la socia comercial que dirige las operaciones en Guatemala.

Durante el año no se registraron fluctuaciones operativas significativas y el modelo de trabajo remoto aportó al bienestar general del equipo para mantener la estabilidad del negocio. Los datos de rotación cerraron con los siguientes indicadores:



Todas las personas colaboradoras cuentan con registro bajo la normativa aplicable y perciben su sueldo íntegro ante el IMSS. el equipo base dispone de contratos por tiempo indefinido, mientras que el talento especializado que se integra para proyectos específicos cuenta con todas las garantías de ley. Esta formalidad representa la base de una relación de respeto y transparencia a largo plazo.

Derechos humanos, laborales y bienestar integral

GRI 2-19, 2-20, 2-21, 2-23, 202-1, 401-2, 405-2 | Pacto Global: Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6

El bienestar integral y el equilibrio del equipo constituye el motor de la excelencia operativa. Para Guardia, es imprescindible crear un espacio de trabajo seguro, en donde las y los colaboradores puedan desarrollar su máximo potencial.

Estos compromisos se formalizan en el [decálogo de derechos humanos en el lugar de trabajo, la política de derechos humanos y](#)

[laborales, la política de prevención de riesgos psicosociales y la política de libertad de asociación.](#)

Para materializar estos derechos, procuramos un ambiente que aliente y favorezca el crecimiento profesional y personal, a través de un balance entre tiempo de trabajo y el de vida y familia, con trabajo desde casa y horarios flexibles.

En apego a la NOM-037-STPS-2023 sobre teletrabajo, la firma asume la responsabilidad patronal para no trasladar los costos a su talento. Se proporciona a cada persona el equipo tecnológico y un apoyo económico fijo mensual destinado a los servicios de conectividad y consumo eléctrico. Este esquema uniforme otorga certeza financiera para el mantenimiento de los espacios en casa y fortalece la equidad, ya que la totalidad de estos beneficios aplica de forma idéntica a todos los integrantes del equipo.

La justicia económica se estructura en la política de administración de sueldos. Al momento de la contratación, se hace un contrato de prueba por tres meses donde se define el perfil del puesto y las actividades esperadas. Una vez concluido ese lapso, entra en vigor el contrato permanente. La empresa cumple con las obligaciones

patronales correspondientes y asegura que los salarios base de categoría inicial superen el salario mínimo legal con total paridad de género. El equipo cuenta con prestaciones superiores a la ley y cobertura ante el IMSS e Infonavit.

Para determinar la remuneración, el proceso interno parte de un análisis de competitividad de mercado y sostenibilidad financiera. La fijación salarial se ejecuta conforme a la planeación financiera y cuenta con la asesoría de un experto externo, quien establece y supervisa el proceso contable y financiero. Para evidenciar el resultado de estas políticas y la equidad interna, a continuación, se detallan los indicadores de compensación:

Indicador de remuneración	Ratio
Salario de categoría inicial hombres vs salario mínimo	3.5:1
Salario de categoría inicial mujeres vs salario mínimo	3.5:1
Compensación anual: persona mejor pagada vs mediana	2:1
Incremento en compensación de persona mejor pagada vs mediana	1:1

Tabla 7 Ratios de compensación y equidad salarial

El modelo laboral se orienta a asegurar el logro de resultados. Establecemos metas de cumplimiento a partir de un plan de trabajo anual, al cual se le da seguimiento trimestral, y semanalmente se acuerdan los entregables. Para incentivar el espíritu emprendedor bajo este esquema, la empresa cuenta con una política de bonos que otorga incentivos económicos al originar y cerrar proyectos de manera integral, lo que promueve una cultura de colaboración, mérito, responsabilidad y motivación justa, que contribuye al desarrollo personal y profesional en la empresa.

En cuanto a la remuneración de la alta dirección, en 2025, se buscó una fijación salarial en todos los niveles de Guardia Consultores con base en la competitividad de mercado y la sostenibilidad financiera.

Comunicación de inquietudes y mecanismos de reclamación

GRI 2-16, 2-25, 2-26, 2-29, 402-1

La confianza y la comunicación abierta forman la base organizacional. Para garantizar que las personas cuenten con claridad sobre la conducta empresarial esperada, el sistema de gestión se encuentra disponible en una carpeta corporativa compartida, con acceso libre para la totalidad del equipo.

El diálogo directo constituye el principal mecanismo preventivo. Con este propósito, el equipo mantiene reuniones de trabajo cada tres semanas; estos espacios permiten revisar el avance de los proyectos, establecer prioridades operativas, aclarar dudas y plantear cualquier inquietud o necesidad de asesoramiento de forma directa a la Dirección General o a la de Operaciones.

Ante posibles reestructuras o decisiones que impacten la dinámica laboral, Guardia asume el compromiso de informar con transparencia y antelación. Aunque no existe un procedimiento documentado al respecto, la práctica habitual y el estándar interno dictan un plazo mínimo de 15 días de aviso previo antes de aplicar cambios operacionales significativos que puedan afectar al equipo.

Para consolidar esta cultura de seguridad psicológica y dar cumplimiento estricto al programa de integridad corporativa, en 2025 dimos un paso decisivo: la contratación de una línea de denuncia externa, confidencial y administrada por un tercero independiente (Lecosity). A través de esta plataforma, accesible por vía web y telefónica, cualquier persona puede reportar posibles fraudes, situaciones de acoso o incumplimientos a los criterios ASG.

Para respaldar el uso efectivo de este canal, la empresa aplica una política de no represalias. La directiva garantiza el apoyo a quienes notifiquen inquietudes de buena fe, incluso si el reporte implica la pérdida de un negocio para la empresa.

Salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-1, 403-2, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10 | Pacto Global: Principio 1

La protección de la integridad física y mental del equipo es una prioridad. Guardia cuenta con un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SST), formalizado en el Manual de salud y seguridad (MAN-S-EC-034-25). Este sistema se alinea con los principios de la ISO 45000 y cumple con la legislación mexicana aplicable, en específico con la NOM-035-STPS-2018 (riesgos psicosociales) y la NOM-037-STPS-2023 (teletrabajo).

El sistema cubre al 100% de las personas con una relación laboral en la consultora. Gracias a esta cultura preventiva, en 2025 mantuvimos una tasa de cero lesiones, accidentes y enfermedades laborales. Para garantizar el acceso a la salud, los integrantes del equipo están dados de alta ante el IMSS.

La política establece que cualquier profesional tiene el derecho inalienable de alejarse de una situación de peligro grave e inminente sin temor a represalias. Asimismo, disponemos de un protocolo de reporte directo a la Dirección General para notificar amenazas de forma inmediata.

Para asegurar la mejora continua, ejecutamos un proceso anual de evaluación de riesgos. A continuación, se detallan los principales peligros identificados y las medidas de control implementadas para proteger al equipo en sus dos modalidades operativas:

Riesgo identificado	Controles implementados
Trastornos musculoesqueléticos y fatiga ocular por jornadas largas frente a la computadora	Provisión de laptops de 15 pulgadas y pantallas externas, fomento de herramientas ergonómicas y promoción de pausas activas para descanso de la vista.
Riesgos psicosociales (estrés por carga de trabajo, violencia laboral y relaciones negativas)	Política de tolerancia cero hacia la violencia, programas de gestión del tiempo, capacitación en manejo de estrés, y canales para una comunicación transparente
Golpes de calor y deshidratación en trayectos (casa-oficina o viajes)	Provisión de agua y flexibilidad de horarios para eludir las horas de mayor temperatura
Afectaciones por contaminación acústica y contingencias ambientales	Continuidad del modelo de trabajo remoto, reubicación temporal en áreas sin ruido y aplicación de protocolos de contingencia ambiental.

1 Riesgos en el trabajo remoto y cotidiano

2. Riesgos en el trabajo de campo

Las visitas a operaciones de clientes o comunidades requieren un rigor preventivo adicional, con apego estricto a las directrices de la empresa contratante.

Riesgo identificado	Controles implementados
Traslados (accidentes automovilísticos o aéreos)	Uso de líneas aéreas y agencias vehiculares reconocidas, protocolos de revisión periódica a los vehículos y seguro de gastos médicos mayores.
Secuestros o detenciones arbitrarias	Traslados a la luz del día, monitoreo telefónico y envío de ubicación en tiempo real, uso de gafetes y conformación de equipos de al menos dos personas
Caídas o torceduras	Uso de equipo de protección personal, zapatos de seguridad industrial y preparación física del personal.
COVID y enfermedades infectocontagiosas	Realización de pruebas PCR previas, aislamiento ante síntomas, dotación de mascarillas y hospedaje en hoteles con protocolos de higiene
Detenciones en comunidades por conflictos	Evaluación previa de conflictos, identificación formal de la empresa, capacitación en diálogo y retirada rápida ante amenazas.
Conflictos armados	Evaluación de seguridad, omisión de visitas a comunidades de alto riesgo y establecimiento previo de rutas de salida y zonas de resguardo.
Insolación, golpes de calor y deshidratación	Prohibición de exposición en horas centrales del día, provisión de hidratación constante en vehículos, uso de protector solar, ropa de algodón y sombreros con protección UV
Picaduras de animales	Aplicación de repelentes, tránsito exclusivo por zonas despejadas y botiquín de primeros auxilios con antialérgicos.

Desarrollo de talento

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

El impulso al talento representa un pilar para la excelencia y cumplimiento de las obligaciones estipuladas en el Artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo. Guardia asume el compromiso de la capacitación y el adiestramiento para elevar el nivel de competencia técnica y la productividad de su equipo.

La empresa elabora planes de crecimiento a corto, mediano y largo plazo. Cuenta con perfiles de cargo, la dirección precisa las responsabilidades, tareas y objetivos de cada profesional, con la finalidad de que cada persona alcance su máximo potencial.

En 2025, la firma garantizó la igualdad de oportunidades en la profesionalización. Cada integrante de la plantilla recibió un promedio de 5 horas de formación, con una distribución equitativa para

mujeres y hombres. Adicionalmente, como parte de los programas para desarrollar competencias especializadas, la firma apoyó a

una colaboradora para cursar un diplomado en sostenibilidad y responsabilidad social con una duración total de 120 horas.

En relación con las mediciones de avance profesional, las políticas de talento contemplan la revisión del cumplimiento de los planes anuales. En 2025, no ejecutamos evaluaciones de desempeño para el equipo operativo ni la alta dirección (0%). Este indicador es una oportunidad para los próximos periodos conforme avance el robustecimiento corporativo e institucional.

Inversión social y comunidad

GRI 2-28, 203-1, 413-1

En Guardia Consultores, la inversión social es parte de la resiliencia de negocio. La firma va más allá de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a menudo percibida como voluntariado o licencia para operar. Nuestro objetivo consiste en gestionar la sostenibilidad como ventaja competitiva medible; nos aseguramos de que cada negocio perdure al gestionar los riesgos ASG con un alto rigor técnico.

La consultora interviene de forma directa en el campo operativo. El equipo desarrolla proveedores, audita la inocuidad alimentaria y gestiona vulnerabilidades en zonas complejas para asegurar la continuidad del negocio desde su origen. Esta labor incluye elaboración de Manifestaciones de Impacto Social (MISSE) y [líneas base](#) para sectores como energía y minería, así como la preparación para la [directiva europea CSRD](#) o la [debida diligencia en derechos humanos](#).

El núcleo de esta propuesta de valor radica en la coherencia entre lo que asesoramos y lo que practicamos. Lideramos con el ejemplo al operar bajo los estándares de [Empresa B](#) y consultores acreditados por [EcoVadis](#), además de la participación en el Pacto Global y [Sedex](#). Todo impacto operativo se rinde de forma pública a través de informes alineados a los marcos GRI y SASB.

En el ámbito de la inversión directa, el compromiso social comienza al interior: contratar talento local, asegurar salarios por encima del promedio del sector y promover su desarrollo profesional continuo. A nivel externo y comunitario, el impacto se canaliza a través de [Cátedra Educación](#) con el propósito de democratizar la enseñanza, esta plataforma ofrece planes mensuales y anuales accesibles para que la sostenibilidad forme parte del ADN corporativo.

En el año del reporte, la consultora aportó experiencia técnica para la ejecución de proyectos de alto impacto destaca el desarrollo técnico del **Programa de capacitación en integración de criterios de conservación de la biodiversidad en zonas turísticas costeras (Proyecto Kuxatur)**, ejecutado por la SECTUR con el apoyo del PNUD México y financiado por el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF).

Asimismo, el equipo evaluó las cadenas de suministro de papa y cacahuete en diversas regiones de México en colaboración con el **BID-Naturasol**. De igual forma, se impulsaron habilidades de comunicación para emprendimientos comunitarios en alianza con WWF Mesoamérica. Estas acciones fortalecen a las localidades para generar fuentes de empleo sostenibles y promueven la adaptación al cambio climático.

Para ampliar el alcance de estas iniciativas, la organización mantiene redes de colaboración sólidas. En 2025, las acciones con la **Cámara Nacional del Maíz Industrializado (CANAMI)** se enfocaron en la ejecución del programa de capacitación en su estándar sostenible, dirigido a sus afiliados y cadena de valor. Asimismo, la participación del equipo en foros y cursos de docencia a nivel superior consolida la difusión de las mejores prácticas corporativas.

Finalmente, como empresa y a nivel personal, el equipo mantiene alianzas con organismos empresariales y multinacionales, con competidores y centros de educación superior para impulsar el desarrollo sostenible y la debida diligencia, lo cual contribuye de forma directa con la Agenda 2030 y los ODS.

Ambiental

La congruencia representa el pilar de la gestión ambiental corporativa. Asesorar a otras empresas exige mantener un estándar interno de excelencia y demostrar que la rentabilidad opera en armonía con los límites planetarios. Por ello, el compromiso ambiental de **Guardia Consultores** se enfoca en la eficiencia técnica, la reducción de impactos en la cadena de suministro y la adopción de tecnologías limpias.

Con un equipo de 8 profesionales y un esquema de trabajo a distancia, demostramos que la generación de valor corporativo puede coexistir con respeto del ambiente. Para respaldar esta visión, se cuenta con políticas operativas que orientan el uso de recursos y aseguran que los impactos no agraven el calentamiento global, además de promover la economía circular.

Estas directrices operativas están alineadas con la norma ISO 14001:2015, la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El marco normativo abarca políticas de gestión del agua, manejo de residuos, control de emisiones, adaptación al cambio climático, Paperless y el uso de la plataforma Carbon Track.

La responsabilidad ambiental se extiende fuera de la firma; se solicita a proveedores y contratistas el respeto al Código de Ética que incluye compromisos con la protección del ambiente. Al analizar la cadena de valor, que abarca las operaciones de contratistas y proveedores tecnológicos, los temas ambientales materiales se concentran en dos rubros: emisiones indirectas (Alcance 3) y generación de residuos electrónicos y digitales.

En los siguientes apartados se detallan los impactos reales o potenciales más severos y la relación con cada actor de la cadena de valor, los cuales se resumen en los siguientes hitos operativos de 2025:

- **Autosuficiencia energética:** se cubrió el 94.8% de la demanda eléctrica de la sede administrativa con la generación de 2.31 MWh de energía solar in situ, lo cual evitó casi la totalidad de las emisiones de Alcance 2.
- **Responsabilidad en la cadena de valor:** reportamos con transparencia una huella de carbono total de 13.455 tCO₂e, donde el 99.6% corresponde al Alcance 3. Por primera vez, integramos el impacto de los viajes de negocio, los servicios en la nube y el consumo energético en los hogares del equipo.
- **Eficiencia de recursos:** consumimos 236 m³ en una zona con estrés hídrico medio-alto (cuenca Lerma-Santiago-Guadalajara), y se mantuvieron controles de uso responsable a pesar de la escala administrativa.
- **Intensidad de emisiones:** alcanzamos una baja intensidad de emisiones por 1.68 tCO₂e por colaborador, con una emisión de apenas 1.85 toneladas por cada millón de pesos de ingresos generados.

Este enfoque nos permite cumplir con los estándares GRI 302, 303 y 305, y comprueba a la cadena de valor que la excelencia operativa y el cuidado climático constituyen metas perfectamente alineadas en la actualidad.



Energía y emisiones

GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5 |
Pacto Global: Principios 7, 8 y 9

La gestión climática y energética parte de una decisión estructural: operamos bajo la filosofía de trabajo 100% en casa, por lo que la presencialidad es la excepción justificada. Optamos por realizar trabajo de campo o visitas presenciales únicamente cuando la naturaleza estratégica del negocio lo exige.

El modelo operativo híbrido, apoyado en la autogeneración solar de la sede y una cultura de digitalización, muestra que una consultoría boutique puede consolidar una operación con baja intensidad de carbono y priorizar evitar sobre la compensación. La digitalización y reuniones virtuales eliminan el 90% de los desplazamientos habituales de una consultora tradicional, una decisión que garantiza una disminución de la huella ambiental en el Alcance 3 (viajes de negocio) frente a los estándares convencionales de la industria.

Gestión de la energía

Aunque las actividades son casi en su totalidad remotas, se cuenta con una oficina para diversas necesidades del equipo. Este espacio físico se abastece de forma limpia, en febrero de 2024 se instalaron paneles solares con la capacidad de generar el 100% de la demanda eléctrica.

Además, la cocina opera con electricidad y calentadores solares, con nulo consumo de gas natural. En diciembre de 2025, un fallo técnico en el sistema solar interrumpió el suministro autónomo y forzó el consumo de un mínimo de electricidad de la red nacional.

El consumo energético interno total fue de 8.766 GJ, del cual 8.316 GJ corresponden a energía renovable autogenerada y 0.45 GJ a energía

no renovable proveniente de la red eléctrica a causa del fallo técnico, calculados con un factor de conversión 1 MWh=3.6 GJ. Con base en estos datos, la intensidad energética de la operación directa equivale a 7.54 GJ por integrante del equipo y a 8.21 GJ por cada millón de pesos de ingresos totales.

El modelo de teletrabajo traslada una parte importante del impacto a los hogares de los integrantes del equipo. Para cuantificar de forma transparente el consumo de energía fuera de la firma, el cual fue de 50.88 GJ, se aplicó un método de estimación con base en el gasto (Spend-based method). Dado que Guardia asume un costo fijo mensual de \$265.00 MXN por concepto de electricidad para cada colaborador, este monto sirve como base para calcular los kWh anuales consumidos. Esta metodología fundamenta el reporte en una base financiera auditable y asume un promedio de consumo anual que garantiza una medición conservadora y transparente.

De acuerdo con los criterios Energy Star V8.0 y los reportes ambientales de los equipos ASUS asignados a las colaboradoras, el consumo mensual de una laptop en una jornada de 8 horas es de apenas 15 kWh. Esto significa que el consumo real es inferior al reportado a través de la estimación basada en el gasto, pero optamos por este cálculo para evitar subestimaciones.

Emisiones

En 2025, nuestra huella de carbono total se ubicó en 13.455 toneladas métricas de CO2 equivalente (tCO2e). Debido a que la operación es 100% eléctrica y remota, las emisiones directas, de Alcance 1, fueron nulas, las emisiones indirectas por consumo de energía del Alcance 2 fueron de 0.0547 tCO2e. Este volumen se calculó con el factor del Sistema Eléctrico Nacional de 0.438 kg de CO2e por cada kWh, y derivó

exclusivamente de la falla técnica de los paneles solares reportada en diciembre.

La ratio de intensidad cerró al año en 1.68 tCO2e por colaborador y en 1.85 tCO2e por cada millón de pesos de ingresos totales. La huella individual es reflejo del cumplimiento estricto de la política de trabajo a distancia, con la cual aseguramos un impacto mínimo por la prestación de los servicios. Asimismo, la ratio vinculada a los ingresos comprueba la efectividad de las decisiones corporativas: generamos valor con un mínimo de impacto ambiental.

El grueso del impacto recae en el Alcance 3, que abarca viajes, adquisición de equipos, teletrabajo y pagos a la proveeduría. Con 13.4 tCO2e, el rubro concentra el 99.6% de la huella total de la consultora. Como un avance en la transparencia, este año se integró por primera vez el impacto detallado de la cadena de valor. Los aspectos materiales de estas emisiones indirectas se identifican de la siguiente manera:

Contratistas y teletrabajo: con la política de trabajo a distancia, el consumo energético en los hogares de colaboradores y contratistas durante la jornada laboral representa un tema material y constituye la principal fuente de emisiones de la cadena de valor.

Servicios digitales y nube de Google: el almacenamiento web, los correos electrónicos y las bases de datos generan consumo energético en los servidores del proveedor. Se identifican y contabilizan los impactos de estas herramientas tecnológicas en el inventario corporativo.

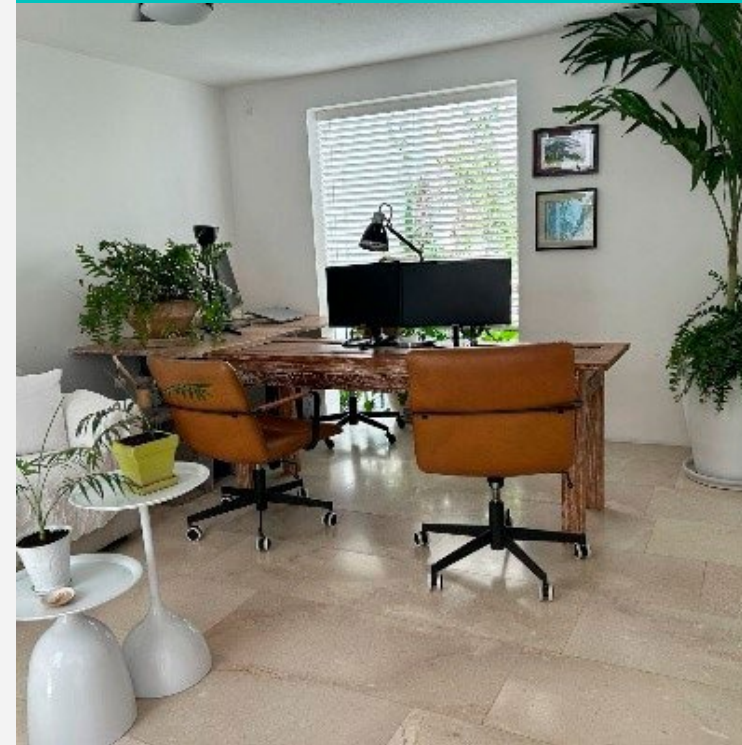
Adquisición de bienes de la marca ASUS: las emisiones asociadas a la fabricación y compra de laptops están mapeadas de forma íntegra dentro de la huella ambiental de la cadena de valor.

Agua

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5
| Pacto Global: Principios 7 y 8

Reconocemos el valor crítico del agua, en especial en la zona de operación de la oficina. Al ubicarnos en la cuenca Lerma-Santiago-Guadalajara —región clasificada con estrés hídrico medio-alto—, asumimos el compromiso con el uso responsable de este recurso.

Aunque las actividades son mayoritariamente digitales, evitamos el desperdicio en las instalaciones. El abastecimiento se destina a necesidades sanitarias de los integrantes del equipo y al mantenimiento de las áreas verdes, las cuales contribuyen a la regulación térmica del microclima en la oficina.



En 2025, registramos una extracción de 236 m³ de agua municipal. Con base en estimaciones operativas, el volumen de descarga de la oficina corresponde al 90% del recurso, lo cual equivale a 212.4 m³. El consumo de agua fue mayoritariamente para riego de áreas verdes.

Estas descargas son de carácter doméstico y se integran al sistema público para su tratamiento en las plantas regionales, con total apego a los parámetros de la NOM-002-SEMARNAT-1996 sobre descargas a redes de alcantarillado.

A partir de la medición, el consumo neto anual fue de 23.6 m³. Esta métrica comprueba la baja intensidad hídrica del modelo de consultoría y refuerza el enfoque corporativo de operar con un impacto ecológico mínimo.

Materiales y manejo de residuos

GRI 301-1, 306-1, 306-2, 306-3 | Pacto Global: Principios 7 y 8

Operamos bajo una política de oficina sin papel, directriz que en 2025 eliminó por completo el consumo de materiales físicos, como papelería o cartuchos de impresión. Por la naturaleza de los servicios, la información se mantiene en un ecosistema digital por lo que el consumo de insumos tangibles dejó de ser un tema material para la empresa.

Para formalizar este hito, este año se instituyó la Política Paperless, la cual conduce los procesos operativos y administrativos hacia un sistema digital.

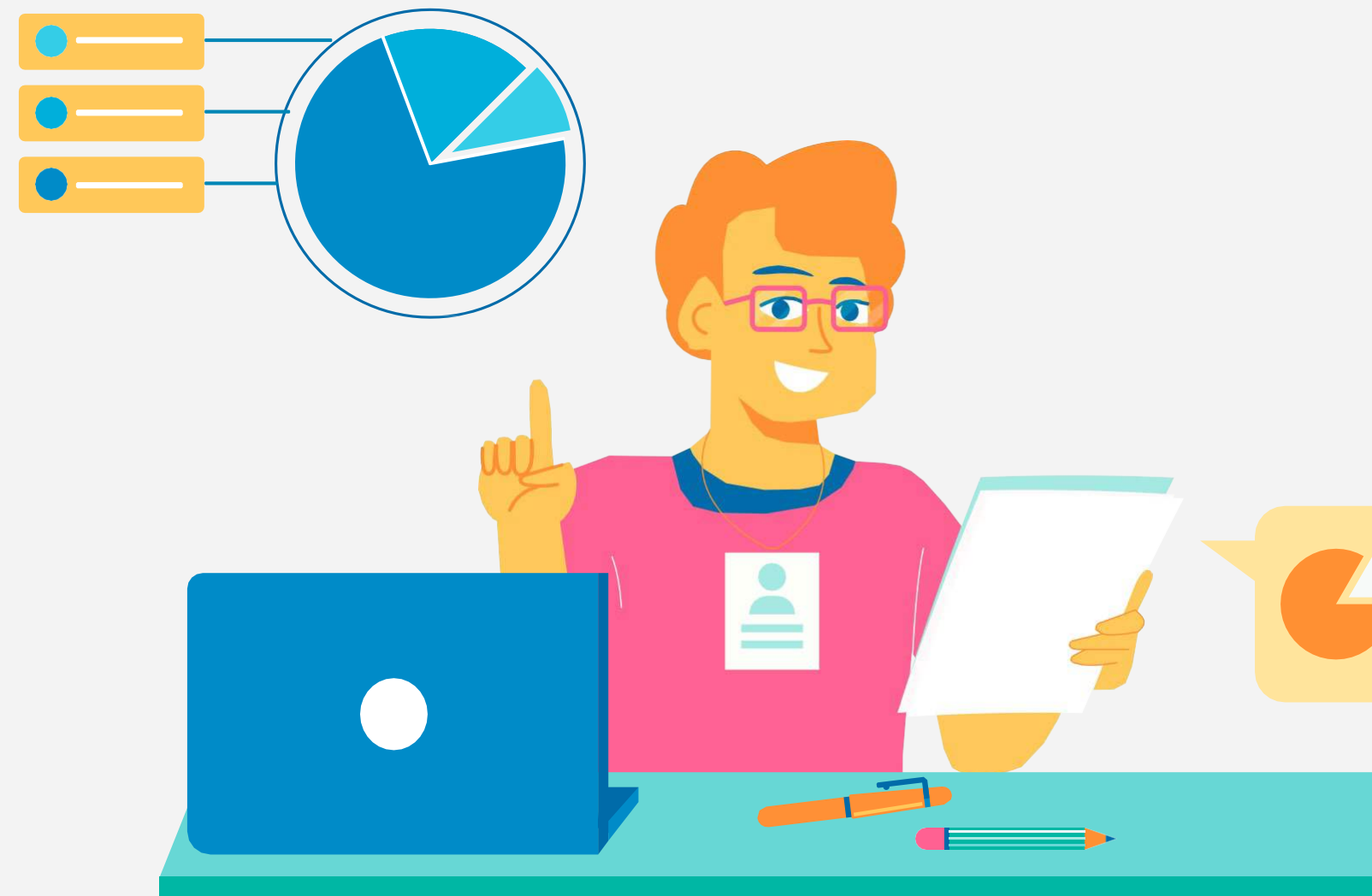
En consecuencia, la generación de desechos físicos es mínima y no material. A lo largo de 2025 no se desechó ninguna laptop, equipo que representa el único residuo de manejo especial aplicable. A la par, se cuenta con políticas preventivas y un procedimiento de manejo integral que establece bases claras para la recolección, el almacenamiento, el reciclaje, el reúso y la disposición final de los residuos.

Al operar como una oficina digital, los impactos ambientales más significativos se reducen a dos categorías:

Residuos electrónicos (equipos ASUS): el ciclo de vida útil de las computadoras asignadas al equipo tiene una estimación de 3 a 5 años. Su desecho incorrecto supone un impacto potencial severo por la toxicidad de los componentes. Para mitigar este riesgo, mantenemos un inventario detallado de dispositivos y aplicamos un diagrama de flujo estricto que obliga a donar los equipos en

buen estado o entregarlos a centros especializados en reciclaje tecnológico.

Basura digital (Google): la acumulación de información innecesaria en la nube constituye un residuo ambiental. Para su gestión adecuada, se exige a cada colaborador etiquetar archivos, evitar duplicados, descargar solo lo indispensable y mantener las bandejas de correo depuradas con un límite máximo de 50 mensajes recibidos.



Cambio climático

GRI 201-2 | Pacto Global: Principios 7, 8 y 9

Comprendemos que el cambio climático representa el mayor desafío global. Debido a que la operación es casi en su totalidad remota, los riesgos físicos directos en las instalaciones resultan menores, limitados a posibles desconexiones de las redes eléctricas o de telecomunicaciones. A través de análisis hemos identificado impactos indirectos y significativos en la cartera de clientes. Las empresas agroindustriales y de alimentos enfrentan alteraciones severas en las cadenas de suministro, con aumentos en los costos de materias primas a causa de sequías extremas y lluvias atípicas. De igual forma, los clientes del sector logístico sufren retrasos portuarios y enfrentan peligros en carreteras por fenómenos meteorológicos extremos a nivel global.

Para Guardia Consultores y Cátedra Educación, contar con un Plan de Adaptación al Cambio Climático es una necesidad estratégica por las siguientes razones:

- **Coherencia corporativa y liderazgo:** guiar a las empresas exige autoridad técnica y moral en la propia operación. Actuar desde la congruencia fortalece la credibilidad comercial y evidencia que el modelo de negocio puede prosperar mientras impulsa acciones directas frente a la crisis climática.
- **Gestión de riesgos:** la matriz de riesgos reconoce afectaciones en la salud del equipo a causa del clima, desde golpes de calor y deshidratación durante los traslados, hasta los efectos de las contingencias ambientales.
- **Vulnerabilidad del ambiente:** la sede se ubica en la cuenca Lerma-Santiago-Guadalajara, región con estrés hídrico medio-alto que exige acciones concretas para garantizar el abasto responsable de agua.

- **Alineación con estándares globales:** las tendencias advierten que la crisis climática es el desafío primordial y constituye un indicador de atención obligatoria

En 2025 se diseñó un Plan de Adaptación centrado en la resiliencia operativa, protección del talento y consolidación de los servicios digitales:

- **Resiliencia operativa y autonomía:** la presencialidad es la excepción. La pauta de oficina sin papel y la política de trabajo a distancia aseguran la continuidad de los servicios ante crisis físicas y evitan la exposición del personal a climas extremos durante los desplazamientos. Para asegurar el suministro eléctrico de la oficina ante posibles cortes de la red nacional, el plan integra el mantenimiento preventivo constante del sistema de autogeneración solar.
- **Cuidado integral del equipo:** la salud del equipo es prioridad. Las jornadas flexibles permiten evitar traslados en horas de intenso calor o mala calidad del aire. En el caso del trabajo de campo, aplicamos protocolos de seguridad.
- **Gestión en zonas de estrés hídrico:** se mantienen controles para el uso responsable del agua en las instalaciones; la preservación de áreas verdes cumple la función de adaptación porque ayuda a regular el microclima térmico y mitiga las olas de calor urbanas.
- **Adaptación de los servicios:** el formato asincrónico de Cátedra Educación asegura la prestación ininterrumpida de la capacitación ante cualquier crisis climática. Para escalar el impacto, la estrategia contempla actualizar los cursos sobre gestión y huellas ambientales, una medida para transferir capacidades de resiliencia a más de 500 profesionales y clientes que utilizan la plataforma.
- **Monitoreo de datos reales:** a nivel técnico, se opera con el software Carbon Track y un tablero de control que integra métricas de emisiones en los reportes de viáticos. Esta herramienta permite entender la exposición a riesgos climáticos y afinar la toma de decisiones corporativas a lo largo del tiempo con métricas exactas.

Índice GRI

La información de este índice es precisa y corresponde a la publicada en el tercer informe de sostenibilidad de Guardia Consultores. Para más información sobre el GRI, visite globalreporting.org.

CONTENIDO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN
GRI 1 FUNDAMENTOS 2021			
GRI 1 Fundamentos 2021	1	Fundamentos	Reporte de sostenibilidad Sobre este informe
GRI 2 CONTENIDOS GENERALES 2021			
GRI 2 Contenidos Generales 2021	2-1	Detalles de la organización	Reporte de sostenibilidad Sobre este informe Guardia Consultores Dirección y accionistas
	2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Reporte de sostenibilidad Sobre este informe
	2-3	Período objeto del informe	Reporte de sostenibilidad Sobre este informe
	2-4	Actualización de la información	Reporte de sostenibilidad Sobre este informe
	2-5	Verificación externa	Reporte de sostenibilidad
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	Guardia Consultores Contexto de la empresa: la consultoría, cambios y riesgos Relaciones comerciales y desempeño económico Cadena de valor: clientes y proveedores
	2-7	Empleados	Equipo Guardia Consultores y cultura de diversidad
	2-8	Trabajadores que no son empleados	No aplica. Guardia Consultores no tiene contratistas



CONTENIDO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN
	2-9	Estructura de gobernanza y su composición	Dirección y accionistas
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Dirección y accionistas
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Dirección y accionistas
	2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Dirección y accionistas
	2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Dirección y accionistas
	2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Sobre este informe
	2-15	Conflictos de interés	Conflictos de interés, anticorrupción, competencia y cumplimiento normativo
	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	Comunicación de inquietudes y mecanismos de reclamación
	2-17	Conocimientos del máximo órgano de gobierno	Dirección y accionistas
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No se han realizado evaluaciones de desempeño del máximo órgano de gobierno
	2-19	Políticas de remuneración	Derechos humanos, laborales y bienestar integral
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	Derechos humanos, laborales y bienestar integral
	2-21	Ratio de compensación total anual	Derechos humanos, laborales y bienestar integral
	2-21	Ratio de compensación total anual	Derechos humanos, laborales y bienestar integral
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Declaración sobre la Estrategia de Desarrollo Sostenible

CONTENIDO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN
	2-23	Compromisos de políticas	Enfoque de sostenibilidad Contribución a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Ética e integridad corporativa Equipo Guardia Consultores y cultura de diversidad Derechos humanos, laborales y bienestar integral
	2-24	Incorporación de los compromisos de políticas	Enfoque de sostenibilidad Contribución a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Ética e integridad corporativa
	2-25	Procesos para remediar impactos negativos	Comunicación de inquietudes y mecanismos de reclamación
	2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Comunicación de inquietudes y mecanismos de reclamación
	2-27	Cumplimiento de leyes y regulaciones	Conflictos de interés, anticorrupción, competencia y cumplimiento normativo
	2-28	Pertenencia a asociaciones	Guardia Consultores Ética e integridad corporativa Inversión social y comunidad
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Participación de grupos de interés Comunicación de inquietudes y mecanismos de reclamación
	2-30	Convenios de negociación colectiva	Los colaboradores no están cubiertos por un contrato de negociación colectiva y no existe representación sindical
GRI 3 TEMAS MATERIALES 2021			
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	Estudio de materialidad
	3-2	Lista de temas materiales	Modelo de sostenibilidad y gestión de temas materiales
	3-3	Gestión de temas materiales	Modelo de sostenibilidad y gestión de temas materiales

CONTENIDO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN
GRI 200: ESTÁNDARES ECONÓMICOS			
GRI 201 Desempeño económico 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Estudio de materialidad
	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático	Cambio climático
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No existen
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	No se recibió asistencia financiera del gobierno
GRI 202 Presencia en el mercado 2016	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Derechos humanos, laborales y bienestar integral
	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Equipo Guardia Consultores y cultura de diversidad
GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016	203-1	Inversión de infraestructura y servicios apoyados	Inversión social y comunidad
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Información incompleta
GRI 204 Prácticas de abastecimiento 2016	204-1	Proporción de gasto con proveedores locales	Información incompleta
GRI 205 Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	No se realizan evaluaciones de riesgo de corrupción
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Conflictos de interés, anticorrupción, competencia y cumplimiento normativo
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Conflictos de interés, anticorrupción, competencia y cumplimiento normativo
GRI 206 Competencia desleal 2016	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Conflictos de interés, anticorrupción, competencia y cumplimiento normativo

GRI 207 Fiscalidad 2019	207-1	Enfoque fiscal	Enfoque fiscal
	207-2	Gobernanza fiscal	Enfoque fiscal
	207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	No se incluye la participación de grupos de interés en materia fiscal
	207-4	Presentación de informes país por país	No se reporta, no hay informes consolidados de operación en Guatemala

Índice SASB

La información de este índice es precisa y corresponde a la publicada en el tercer informe de sostenibilidad de Guardia Consultores. Para más información sobre el SASB, visite sasb.org

SV-PS-230a.1	Seguridad de los datos	Cadena de valor: clientes y proveedores
SV-PS-230a.2	Seguridad de los datos	Cadena de valor: clientes y proveedores
SV-PS-230a.3	Seguridad de los datos	Cadena de valor: clientes y proveedores
SV-PS-330a.1	Diversidad y compromiso de la fuerza laboral	Equipo Guardia Consultores y cultura de diversidad
SV-PS-330a.2	Diversidad y compromiso de la fuerza laboral	Equipo Guardia Consultores y cultura de diversidad
SV-PS-330a.3	Diversidad y compromiso de la fuerza laboral	No reportado porque no se aplicó un instrumento de medición del compromiso
SV-PS-510a.1	Integridad profesional	Ética e integridad corporativa
SV-PS-510a.2	Integridad profesional	Conflictos de interés, anticorrupción, competencia y cumplimiento normativo

Foco del reporte

El informe hace énfasis en los factores de riesgo Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG), a partir de los asuntos materiales detectados. La responsabilidad a nivel ejecutivo de estos temas recae en la Dirección General, a cargo de Inés Guardia.

Nombre legal y forma jurídica Guardia Consulting Business. Sociedad Civil S.C. GRI 2-1	Representante legal Héctor Ignacio Muskus GRI 2-1
Período reportado 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 GRI 2-3	Fecha del último reporte 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 GRI 2-3, GRI 2-4
Índice de contenidos GRI Especifica los estándares GRI utilizados en el reporte de acuerdo con los criterios de conformidad.	Índice de contenidos SASB Especifica los estándares SASB utilizados y divulgados en este reporte.
Asuntos materiales Resultado de la actualización del estudio de doble materialidad ejecutado entre febrero y mayo de 2026. GRI 3	Revisión El contenido fue revisado y aprobado por la Dirección General. GRI 2-14
Países de operación y alcance México y Guatemala. El reporte incluye las operaciones de la Sede Guadalajara, la de Guatemala y Cátedra Educación. GRI 2-1, GRI 2-2	Moneda Las cifras económicas se expresan en pesos mexicanos.
Criterios de conformidad El informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI. GRI 1	Verificación No se somete a verificación externa. GRI 2-5
Contacto Dirección de Operaciones: Héctor Muskus hector@guardiaconsultores.com https://www.guardiaconsultores.com https://www.catedraeducacion.com GRI 2-3	Dirección de la sede central Calle Paseo Lomas Altas #3691 Lomas Altas, Zapopan, Jalisco, México. Teléfono: +52 1 33 1138 2710 GRI 2-1





GUARDIA
CONSULTORES