



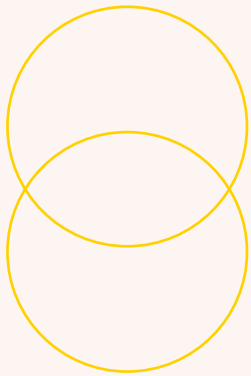
NEOLPHARMA
GRUPO FARMACÉUTICO 

REPORTE
SUSTENTABILIDAD
2022

INDICE

2. Mensaje de la dirección	4
3. Quiénes somos	6
4. Presencia	8
5. Estrategia	9
5.1. Grupos de Interés	10
5.2. Modelos	10
6. Gobierno Corporativo	11
6.1. Empleabilidad y sueldos	12-14
6.2. Formación y capacitación	15
6.3. Nuestro sistema de Gestión	16
6.4. Salud y Seguridad en el trabajo	16
6.4.1. Identificación, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	16-18
6.4.2. Servicios de salud	19-21
6.5. Prácticas de abastecimiento	22
6.6. Estándares Éticos	22
6.6.1. Inclusión y No discriminación	22
6.6.2. Libertad de asociación	22
6.6.3. Trabajo infantil	22
6.6.4. Trabajo forzoso	23
6.6.5. Anticorrupción	23-25
6.6.6. Vinculación Estratégica	25
7. Sociedad	26
7.1. Educación	27
7.1.1. Servicio Social	27
7.1.2. Participación y Liderazgo	27-29
7.1.3. Vinculación académica e Investigación	30-32
7.2. Social	33
7.2.1. Donación de Medicamentos	33
7.2.2. Apoyo a Niños con cáncer	34
7.2.3. Pláticas de Salud	34
7.2.4. Programa de Salud	35
7.2.5. Colectas	36
7.3. Equidad	36
7.3.1. Diagnóstico de género	36-40
8. Medio Ambiente	41
8.1. Materiales	42-45
8.2. Energía Eléctrica	46
8.3. Combustibles	47-48
8.4. Emisiones	49-50
8.5. Agua	51-52
8.6. Residuos	53-54
8.7. Colectas y Reciclaje	55-58
8.8. Biodiversidad	59-61

2. MENSAJE DIRECCIÓN



MENSAJE DIRECCIÓN

En seguimiento a la estrategia de **Sustentabilidad lanzada en 2021**, Grupo Neolpharma continuó en 2022 con el desarrollo de actividades enfocadas al cumplimiento de objetivos en temas **sociales, medioambientales y de gobernanza de la corporación**. Si bien en este año proseguimos con algunos programas ya implementados con anterioridad (**programa de reforestación, cuidado de fauna local, programas de salud de colaboradores, mejoras en el abastecimiento de medicamentos, sistemas de co-generación de electricidad, etc.**), este año nos enfocamos en la consolidación del grupo de trabajo interno para temas de sustentabilidad. Asimismo, llevamos a cabo dos trabajos relevantes en el diagnóstico de condiciones de trabajo de los sitios de trabajo, tanto en el frente medioambiental como en el social.

Por una parte, llevamos a cabo un diagnóstico del uso de energía y agua en nuestro sitio **Neolpharma Vallejo**, que es la planta más compleja por variedad y cantidad de líneas productivas. De este estudio se desprendieron algunas acciones inmediatas y otras a mediano y largo plazo enfocadas a reducir nuestros consumos. Se vio la importancia de definir las líneas base de consumos para tomar las mejores decisiones de acción e inversión. **En 2023 estaremos trabajando en definir esas líneas base para los otros sitios, tomando en consideración las lecciones aprendidas de este primer ejercicio.**

En segundo término, de mano de **International Finance Corporation (IFC)**, se realizó un diagnóstico integral en todas las empresas del grupo con respecto al tema de Equidad de Género. La investigación fue hecha por consultores externos usando información de primera fuente, y se concluyó que temas relevantes como brecha salarial o composición del equipo de trabajo no muestran disparidades de género. Tenemos trabajo por hacer en tema de desarrollo de mandos medios y en promoción a puestos de alto nivel, para así **fomentar la equidad en el sitio de trabajo**. El equipo de trabajo quedó consciente de los retos a futuro, pero motivados de notar que estamos empezando de una buena base.

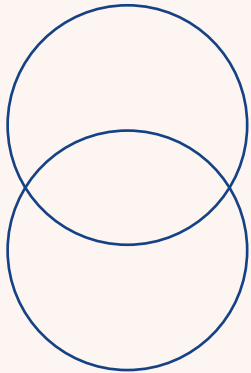
Esperamos que los trabajos llevados a cabo este año nos ayuden a mejorar el enfoque que tenemos hacia nuestros temas materiales en atención a los grupos de interés, logrando así una mayor eficiencia de las iniciativas emprendidas y logrando un mayor impacto en nuestra esfera de acción. **¡Seguimos trabajando para la mejora!**

Diego Ocampo Gutiérrez de Velasco

Vicepresidente de Innovación y Desarrollo



3. QUIÉNES SOMOS



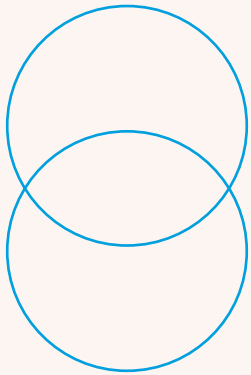
3. QUIÉNES SOMOS

Hace más de **50 años se crea Grupo Neolpharma**, empresa privada, **100% mexicana** vinculada con la investigación, desarrollo, producción, comercialización y distribución de medicamentos. Con el fin de ofrecer a sus clientes y pacientes medicamentos de probada calidad, seguridad y eficacia, para el tratamiento de diversos padecimientos, en: psiquiatría, neurología, algología, oncología, diabetes, hipertensión, obesidad, antivirales y enfermedades infecciosas.

Actualmente, se cuentan con 17 unidades de negocio, de las cuales solo se reportan 4 en el siguiente informe, **Neolpharma S.A. de C.V., Laboratorios Alpharma S.A. de C.V., Psicofarma S.A. de C.V.** empresas dedicadas a la fabricación de medicamentos. Adicionalmente una unidad dedicada a la fabricación de Principios Activos (API), **Neolsym S.A. de C.V.**



4. PRESENCIA



4. PRESENCIA

Grupo Neolpharma tiene presencia nacional e internacional, a través de distintas plantas y oficinas, cuentan con el firme propósito de internacionalizar sus operaciones y comercialización.

Su sede principal se encuentra en **Psicofarma Div. Norte ubicada en División del Nte. 3377-I, El Rosario, Coyoacán, 04380 Ciudad de México, CDMX**. Sin embargo realiza operaciones en todos sus sitios en Ciudad y Estado de México, ubicados en:

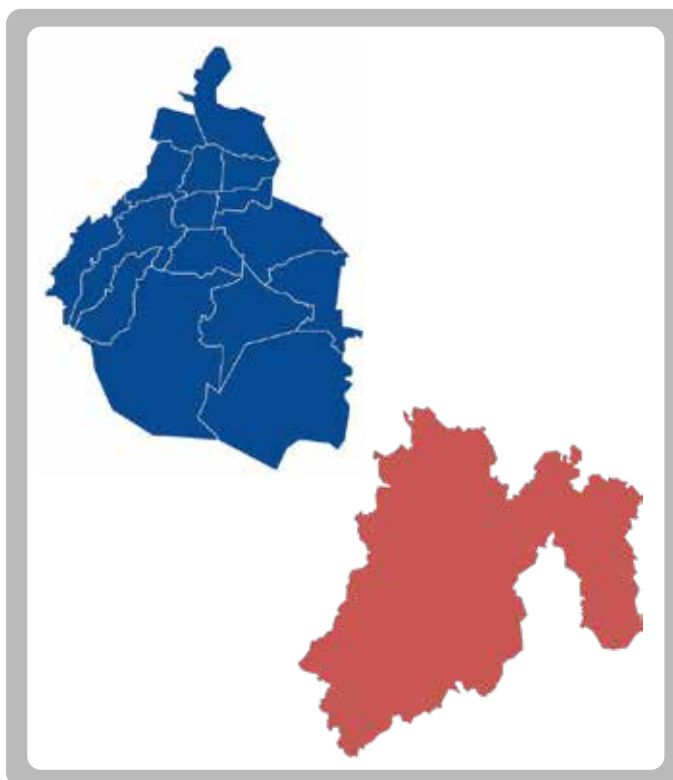
Neolpharma: Boulevard de los ferrocarriles No. 277, Industrial Vallejo, Azcapotzalco, C.P. 02300.

Alpharma: Poniente 150 No. 764 Int. 2, Industrial Vallejo, Azcapotzalco, C.P. 02300.

Psicofarma Toluca: Parque Industrial 50030, Isidro Fabela Nte 1238, Delegación Santa Cruz.

Psicofarma Tlalpan: Calzada de Tlalpan No. 4369, Toriello Guerra, Tlalpan, C.P. 14050.

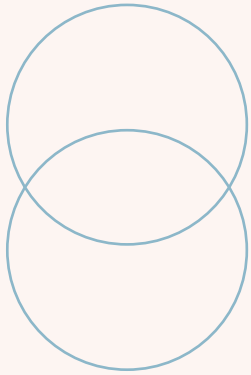
Neolsym: Guanajuato Sur 22, Santa Clara Coatitla, 55400 Ecatepec de Morelos, Méx.



Como resultado de su experiencia y trayectoria, tienen presencia comercial en el sector público, en instituciones gubernamentales como: **IMSS, INSABI, ISSSTE, ISEM, PEMEX, y sector privado**, incluyendo una línea de marcas propias, destacando: **Farmacias del Ahorro, Walmart, Farmacias Benavides, Farmacias YZA, Farmacias San Pablo, NADRO y Soriana**.

Grupo Neolpharma mantiene relaciones comerciales con instituciones que le permiten trabajar en su desarrollo tecnológico y su expansión en el sector, como lo son el **Banco Mundial y UNOPS**.

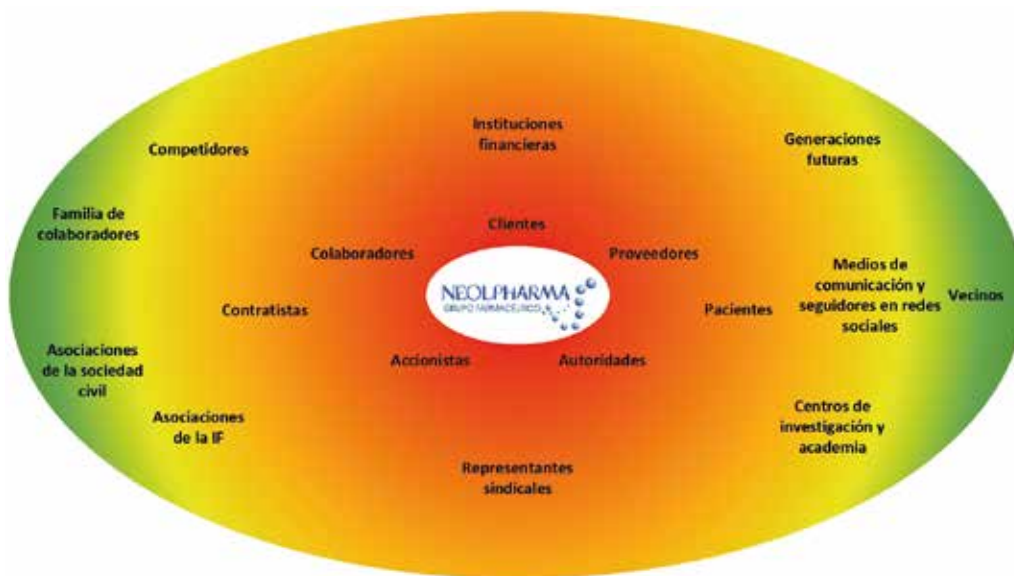
5. ESTRATEGIA



5.1 GRUPO DE INTERÉS

La identificación de las Partes Interesadas es esencial para el sistema de gestión, permite implementar mejores prácticas en el modelo de negocio y mejorar la gestión empresarial. Por esta razón, desde el 2021 se realizó un análisis de partes interesadas a fin de atender sus necesidades y expectativas prioritarias.

El nivel de relevancia es resultado de la evaluación de partes interesadas, que contempla los siguientes criterios de priorización: **Influencia, Interacción, Consecuencia, Dependencia, Derechos humanos.**

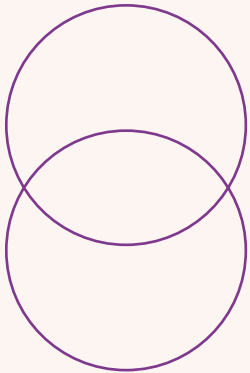


5.2 MODELOS

Nuestro modelo se desarrolla en tres niveles:



6. GOBIERNO CORPORATIVO



6.1 EMPLEABILIDAD Y SUELDOS

Grupo Neolpharma, trabaja constantemente para ser una empresa que contribuye al desarrollo social, profesional y económico de sus colaboradores y de la sociedad que quiera integrarse a su equipo de trabajo.

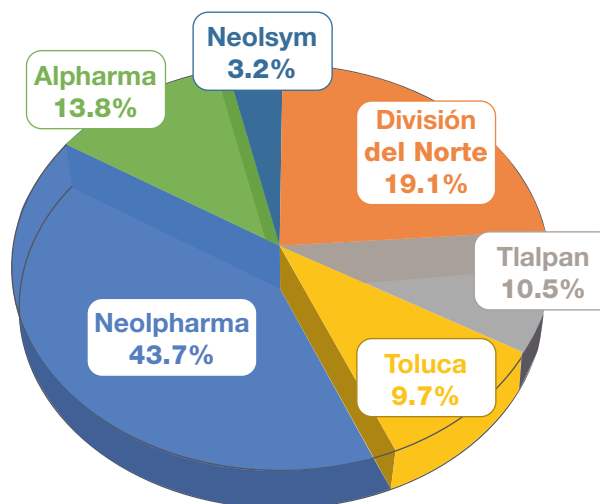
Se tiene el compromiso de lograr una gobernanza que siga el camino de la sustentabilidad y que garantice mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y puedan llevar bienestar a sus familias.

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



TOTAL DE COLABORADORES POR SITIO

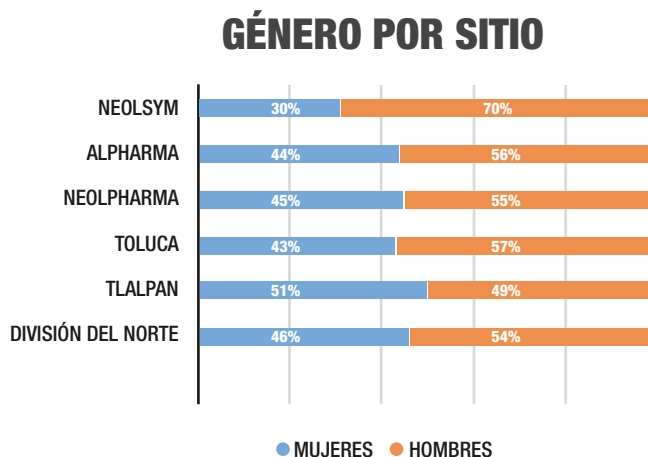
SITIO	PERSONAL
División del Norte	530
Tlalpan	292
Toluca	270
Neolpharma	1,214
Alpharma	382
NeolSym	90
TOTAL	2,778



REGISTRO DE PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO

SITIO	PERSONAL CON CONTRATO PERMANENTE		PERSONAL CON CONTRATO DE CAPACITACIÓN		PERSONAL CONTRATADO POR PROYECTO		TOTAL	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
División del Norte	214	253	28	27	3	2	245	282
Tlalpan	132	125	12	16	3	2	147	143
Toluca	91	119	21	31	3	2	115	152
Neolpharma	523	600	27	50	5	7	555	657
Alpharma	159	186	11	24	0	0	170	210
NeolSyM	22	53	4	8	6	9	32	70
					Sumatoria		1,264	1,514
					Gran Total		2,778	

REGISTRO DE PERSONAL POR TIPO DE JORNADA LABORAL				
SITIO	EMPLEADOS QUE ROTAN TURNO		EMPLEADOS CON HORARIO MIXTO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
División del Norte	44	63	201	220
Tlalpan	60	73	87	70
Toluca	51	98	66	55
Neolpharma	441	528	114	129
Alpharma	132	178	36	32
NeolSyM	15	41	11	21
	Sumatoria		1,264	1,514
	Gran Total		2,778	



En el año 2022 Grupo Neolpharma sumó 1,800 contrataciones en los distintos sitios mencionados en el presente reporte.

La rotación fue de 30.35%, reportado una permanencia del 6.71 con respecto al porcentaje de personal contratado.



Salarios

Grupo Neolpharma otorga salarios y beneficios superiores a los establecidos por la ley para ofrecer a los colaboradores una mejor calidad de vida, así como mejorar la permanencia del personal, siendo una empresa con mejores beneficios que otras.

SALARIO MÍNIMO			
AÑO	LOCAL	GRUPO NEOLPHARMA	% VSM
	2021	\$ 141.70	
2022	\$ 207.44	\$ 311.16	1.5%

Los datos mostrados para sueldos y beneficios son aplicables para Neolpharma S.A. de C.V, Laboratorios Alpharma S.A. de C.V., Psicofarma S.A. de C.V. y NeolSYM S.A. de C.V.

COMPENSACIONES PARA COLABORADORES					
COMPENSACIÓN	PLANTA	TEMPORAL/ PROYECTO	COMPENSACIÓN	PLANTA	TEMPORAL/ PROYECTO
Seguro de vida	✓	NA	Incapacidad por maternidad	✓	✓
Asistencia sanitaria (servicio médico)	✓	✓	Permiso por adopción	✓	✓
Cobertura por incapacidad e invalidez (IMSS)	✓	✓	Permiso de lactancia	✓	✓
Permiso parental	✓	✓	Fondo de ahorro	✓	✓
Aguinaldo	✓	✓	Vales de despensa	✓	✓
Vacaciones	✓	✓	Uniformes	✓	✓
Prima vacacional	✓	✓	Gastos médicos mayores	✓	NA
Utilidades	✓	✓			

PRESTACIONES DE LEY	PLANTA	TEMPORAL/ PROYECTO
Vacaciones	✓	✓
Prima vacacional	✓	✓
Prima dominical	✓	✓
Reparto de utilidades	✓	✓
Incapacidades (materna, enfermedad general, riesgo de trabajo)	✓	✓
Periodo de lactancia	✓	✓
Permiso por adopción	✓	✓
Permiso por paternidad (nacimiento o adopción)	✓	✓

Transporte para colaboradores:

Durante el **2021 se establecieron rutas de transporte para el personal**, con el objetivo de protegerlos y disminuir los contagios de **Covid, 19**.

Este proyecto se mantuvo durante el **2022**, sin embargo las rutas disminuyeron ya que el personal dejó de utilizarlo, se mantuvieron únicamente las rutas con más demanda.

6.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Se cuenta con un **plan anual de capacitación para todos los colaboradores**, el cual abarca temas técnicos y especializados que van dirigidos a cada colaborador dependiendo de su puesto y necesidades del área. Estas capacitaciones se imparten por los mismos colaboradores o por medio de la contratación de ponentes expertos.



Horas de formación que los empleados de la organización han tenido durante 2022.		
	Mujeres	Hombres
Personal Operativo	28 hrs.	33 hrs.
Personal Administrativo	34 hrs.	40 hrs.
Coordinadores	13 hrs.	18 hrs.
Supervisores	45 hrs.	46 hrs.
Jefes	17 hrs.	30 hrs.
Gerentes	20 hrs.	25 hrs.
Directores	9 hrs.	4 hrs.

Se cuenta con un programa de capacitación de equipos de alto desempeño, para personal directivo y gerencial, que tiene el objetivo de mejorar las aptitudes según sus necesidades, en todos los sitios a excepción de Neosym. Este programa tiene una duración de 12 horas y los temas son:

- El observado y la comunicación (3 horas)
- El habla y distinciones lingüísticas (3 horas)
- Flexibilidad y reacción (3 horas)
- Factores organizacionales que impactan la capacidad de coordinación y flexibilidad de reacción (3 horas)

En el sitio de Psicofarma Toluca, también se incorpora un segundo curso, que tiene el objetivo de desarrollar las habilidades de liderazgo y supervisión, el cual tiene una duración de 19 horas.

Los temas son:

- Trabajo en equipo (8 horas)
- Liderazgo ante la adversidad (3 horas)
- Comunicación efectiva (8 horas)

Capacitación de equipos de alto desempeño		
Nivel al que pertenece	Alcance de los programas implementados	
Nivel	# Mujeres	# Hombres
Gerente	3	6
Jefe	1	11
Supervisor	14	19
Coordinador	2	2

6.3 NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN

Las empresas de **Grupo Neolpharma** cuentan con un sistema de gestión de calidad, salud y seguridad en el trabajo y Sustentabilidad, el cual cumple con los requerimientos legales y se encuentra certificado bajo estándares internacionales como:

	Neolpharma		Psicofarma Tlalpan		Psicofarma División del Norte		Psicofarma Toluca		Laboratorio Alphaarma		Neosym	
	En Implementación	Certificado	En Implementación	Certificado	En Implementación	Certificado	En Implementación	Certificado	En Implementación	Certificado	En Implementación	Certificado
ISO 9001	X			X	X		X		X		X	
ISO 14001		X		X						X		
ISO 45001		X		X	X					X		
Industria Segura	X			X	X				X		X	
Industria Limpia	X			X		X					X	
Empresa libre de humo de tabaco		X		X	X			X		X		X
WorldCob. C SR.2011.3	X		X				X		X			



6.4 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

6.4.1 Identificación, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.

Para identificar peligros laborales y evaluar los riesgos de forma periódica para la eliminación y minimización de los mismos, se utiliza la metodología **IPER y FINE**. De esta forma se identifican los posibles peligros, se hace una evaluación conforme a una puntuación y una matriz, posteriormente, se describen los controles operacionales que se van a implementar para mitigar el riesgo, finalmente, se hace una evaluación con los controles implementados.



Se garantiza la calidad de estos procesos por medio de la ejecución del procedimiento que establece cada sitio para realizar la identificación y evaluación de peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

Se realiza una medición por medio de la plataforma del **Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)** de la **Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)**. Así mismo se realizan auditorías normativas por parte de las autoridades.

De forma interna se evalúa el sistema por medio de indicadores mensuales y auditorías internas por parte de un equipo auditor integrado por el equipo de aseguramiento de calidad y el equipo de **Protección Ambiental, Seguridad e Higiene**.

Los resultados del proceso para evaluar y mejorar de forma continua el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, sirven para identificar las áreas de oportunidad y se estructura un plan de acción.

Cuando un colaborador quiere notificar peligros o situaciones de peligro laboral, lo puede realizar por medio del buzón de atención de denuncias y desviaciones, así mismo pueden hacer uso de las tarjetas de **"IDENTIFICACIÓN DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS Y PROBLEMAS AMBIENTALES"** donde pueden colocar actos inseguros, condiciones inseguras y problemas ambientales, también se pueden realizar vía correo electrónico, y por medio de la **Comisión de Seguridad e Higiene**.

Así mismo los **Ingenieros del área de Protección Ambiental Seguridad e Higiene** realizan recorridos de manera continua en las áreas de trabajo identificando condiciones y/o actos inseguros los cuales son reportados inmediatamente al supervisor del área para su corrección.

Todo este proceso lo ejecuta el departamento de Protección Ambiental, Seguridad e Higiene los cuales cuentan con las competencias suficientes, como experiencia en seguridad e higiene, sistemas **ISO 45001 e ISO 14001**, cumplimiento normativo, se requiere una formación profesional con título y cédula, constantemente son capacitados y evaluados por parte del área de capacitación.

Se cuenta con el procedimiento de atención e investigación en caso de accidentes e incidentes, en el cual se describe la metodología empleada para llevar a cabo las investigaciones. Una vez que ocurre un accidente o incidente:

- Se reporta a salud laboral para evaluar al involucrado
- Se da aviso al área de Protección Ambiental, Seguridad e Higiene
- El área realiza una entrevista y entra al sitio para la reconstrucción de los hechos
- Se realiza el método de los 5 porqués o el diagrama de Ishikawa para determinar la causa raíz del suceso.



Lesiones por accidentes laborales

	Neolpharma	Alpharma	Div. Norte	Tlalpan	Toluca	Neolsym
Número de fallecimientos resultados de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias.	3	0	0	0	1	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables.	4	0	0	0	1	0
Principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Intervención equipo movimiento. Caída de mismo plano sustentación.	Lumbalgia	Pérdida de la continuidad de la dermis (corte). Caída de mismo plano sustentación.	Contusiones con objetos	Aplastamiento	Lesiones osteomusculares
Total de horas de incapacidad tomadas por el personal durante el 2021	19,592	720	0	480	0	56
Total de horas de incapacidad tomadas por el personal durante el 2022	93,624	336	0	0	576	0
Número de horas trabajadas 2021.	2,255,040	0	40,568	6,912	349,440	224,640
Número de horas trabajadas 2022.	2,255,040	0	111,936	7,200	596,544	267,072

6.4.2 Servicios de salud.

El personal de salud laboral se encarga de verificar las condiciones de salud de los colaboradores, realiza evaluaciones ergonómicas para evitar lesiones, así mismo implementan campañas de salud como: **salud visual, pausas activas, aplicación de vacunas, entrega de medicamento.**

Adicionalmente se cuenta con la colaboración del **Instituto Mexicano del Seguro Social**, el cual realiza campañas de salud dentro de las instalaciones durante todo el año.

La calidad de los servicios de salud que se garantiza por medio del cumplimiento del procedimiento establecido por el área de Salud Laboral el cual es regido por normativas nacionales e internacionales, aunado a esto se cuenta con un plan de capacitación anual para los integrantes del área y los colaboradores. El proceso de salud laboral es auditado de forma interna para verificar el grado de cumplimiento en el sistema de seguridad y salud.

La participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo se realiza gracias al procedimiento de participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo. Así como se cuenta con la Comisión de Seguridad e Higiene, la cual se reúne de forma mensual o trimestral de manera ordinaria o de manera extraordinaria cuando se requiera.

Sus principales funciones son: identificar actos y condiciones inseguras, investigar las causas raíz de las enfermedades y accidentes de trabajo, determinar medidas para la prevención de riesgos y dar seguimiento. Esta comisión se conforma por representantes del patrón y representantes de los colaboradores.

Fomento de la salud de los trabajadores por medio de la capacitación:

- Curso de inducción de seguridad e higiene, para personal de nuevo ingreso.
- Permisos de trabajos peligrosos.
- Almacenamiento de materiales / manejo de montacargas.
- Brigadas contra incendios, primeros auxilios, materiales peligrosos, evacuación y comunicación.
- Equipo de Protección Personal.
- Plan de atención a emergencias.
- Factores físicos (iluminación, ruido, vibraciones, condiciones elevadas y abatidas).
- Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.
- Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral, reconocimiento, evaluación y control.
- Colores y señales de Seguridad e Higiene.
- Sistema Globalmente Armonizado.
- Electricidad estática y mantenimiento a instalaciones eléctricas.
- Recipientes sujetos a presión.
- Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura.
- Actividades de soldadura y corte- Condiciones de seguridad e Higiene.
- Condiciones de seguridad para realizar trabajos en espacios confinados.
- Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.

- Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.
- Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
- Condiciones térmicas elevadas o abatidas condiciones de Seguridad e Higiene.
- Condiciones de seguridad para el manejo, transporte y almacenamiento de materiales y factores Ergonómicos.

La empresa facilita el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo, inscribiendo a los colaboradores al **Instituto Mexicano de Seguridad Social**, pagando sus cuotas obrero patronal y permitiéndoles asistir para su atención médica y seguimiento.

Programas voluntarios de fomento de la salud:

- Torneos internos de basquetbol.
- Ruta de la salud en la empresa.
- Pausas activas.
- Programa “Toma el control de tu salud”.

Peligros que contribuyen a provocar lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias		
	2021	2022
Neolpharma	Partes en movimiento / Pisos mojados.	
Alpharma	Pisos mojados.	
Div. Norte	Ampolleta de vidrio rota.	
Tlalpan	Actos inseguros.	
Toluca	Operación de maquinaria.	Operación de maquinaria.
Neoslym	Manejo manual de cargas.	
Medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control		
	2021	2022
Neolpharma	Seguimiento a la colocación de guardas. Mantenimiento de maquinaria. Señalización en superficies mojadas. Concientización/capacitación del personal en materia de actos y condiciones inseguras.	
Alpharma		
Div. Norte	Uso de guantes anticorte nivel 4, capacitación.	Uso de guantes anticorte nivel 4, capacitación.
Tlalpan	Concientización/capacitación del personal en materia de actos y condiciones inseguras.	
Toluca	Personal capacitado, guardas de protección, mantenimiento a paros de emergencia.	
Neoslym	Análisis Causa Raíz y Planes de Acción con responsables y tiempos; reforzamiento en la capacitación del personal y re-inducción de PASH, así como el puesto de trabajo.	

Medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control		
	2021	2022
Neolpharma	Sustitución de maquinaria, mantenimiento a la maquinaria, capacitación del personal en materia de todas las normas de STPS aplicables al sitio, revisión de los procedimientos, señalización en puntos de riesgo, proporción de Equipo de Protección Personal.	
Alpharma		
Div. Norte	Elaboración de procedimientos seguros para el manejo, transporte y almacenamiento de SQP. Capacitación y supervisión constante de los colaboradores.	Colocación de escaleras para el ingreso seguro al área técnica de las autoclaves, colocación de baranda y paso de gato en liofilizador. Adquisición de Kit antitrauma y puntos de anclaje para trabajos en alturas. Elaboración de procedimientos seguros para trabajos en alturas.
Tlalpan	Concientización/capacitación del personal en materia de actos y condiciones inseguras.	
Toluca	Mejorar las capacitaciones, Mas personal capacitado, restricción de actividades, revisión de Equipo de emergencia, colocación de guardas. Recorridos más continuos.	
Neoslym	Actualización de Procedimientos Operacionales, Realizar Análisis de Riesgo: APR, PT, HAZOP; recorridos multidisciplinarios con la participación de otras áreas operativas: Mantenimiento, Producción, Almacén.	Recorridos multidisciplinarios con operadores para detectar y dar seguimiento a condiciones y actos inseguros en los procesos y actividades en las áreas operativas.

6.5 PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO

Dentro de **Grupo Neolpharma** se cuenta con el **área de Compras**, quien es responsable de la adquisición de los bienes y servicios, así como de las materias primas e insumos utilizados para la fabricación de los medicamentos. A continuación se muestra el porcentaje de compra de los **principios activos, excipientes y material de empaque comprado durante 2021 y 2022**.



% Compra a Proveedores	2021			2022		
	Neolpharma	Alpharma	Psicofarma	Neolpharma	Alpharma	Psicofarma
Fabricante de APIs Nacionales	5%	3%	21%	23%	7%	11%
Fabricante Excipientes Nacionales	4%	2%	4%	2%	3%	6%
Distribuidores APIs nacionales	95%	97%	79%	77%	93%	89%
Distribuidores Excipientes Nacionales	96%	98%	96%	98%	97%	94%
Proveedores Material de Empaque Nacionales	97%	99%	98%	97%	99%	98%

Las materias primas, excipientes y materiales de empaque que son importados, provienen de diferentes países como: Italia, India, China, Eslovenia, Israel, República Checa, Argentina, Alemania, Estados Unidos, Japón, Taiwán, Francia y Holanda.

6.6 ESTÁNDARES ÉTICOS

6.6.1. Inclusión y No discriminación

En **Grupo Neolpharma** se previene y elimina todo acto de discriminación, distinción o exclusión por motivos de origen étnico, color de piel, género, edad, discapacidad, condición socio-económica, religión, etc., a través de la implementación y difusión a todos los colaboradores de la política de Inclusión y No Discriminación (**POL-RSC-JUR-005**).

Dentro del Grupo, se reportó 01 caso de discriminación de 3,024 colaboradores.



6.6.2. Libertad de asociación

Grupo Neolpharma respeta el derecho de libertad de asociación y afiliación sindical o política de sus colaboradores a través de la implementación y difusión a todos los colaboradores de la política de Libertad de Asociación (**POL-RSC-JUR-003**), la cual establece que, los colaboradores podrán asociarse y organizarse para negociar colectivamente de forma legal, pacífica y sin ser sujetos a represalias, sanciones

o cualquier medio de intimidación. La empresa no podrá interferir en el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva de los colaboradores, evitando implementar cualquier medida que vaya en contra del ejercicio de dicha libertad, de la organización, actividades sindicales o favoreciendo a ninguna organización sobre otra.



6.6.3. Trabajo infantil

El trabajo infantil se considera una violación a los derechos humanos, perjudicando el desarrollo de los niños, conduciendo a daños físicos, psicológicos y emocionales, forzándolos a abandonar la escuela prematuramente o exigirles al mismo tiempo asistir a la escuela y realizar tareas pesadas. Por ello, **Grupo Neolpharma** se asegura de participar en la abolición del trabajo infantil a través de "**Trabajo infantil y jóvenes trabajadores**". (**POL-RSC-JUR-004**), en la cual se capacita de forma anual a todos los colaboradores del grupo y adicional se brinda información sobre el tema a proveedores y contratistas.



6.6.4. Trabajo forzoso

En **Grupo Neolpharma** no se realiza trabajo involuntario o bajo amenaza, es ofrecido libremente y los empleados tienen la libertad de dar por terminada la relación laboral cuando lo crea conveniente de acuerdo a sus intereses. Se cuenta con la política Libre elección y Trabajo forzoso (**POL-RSC-JUR-002**). **Durante el 2022, no se reportaron casos de trabajo forzoso dentro de la organización.**

6.6.5. Anticorrupción

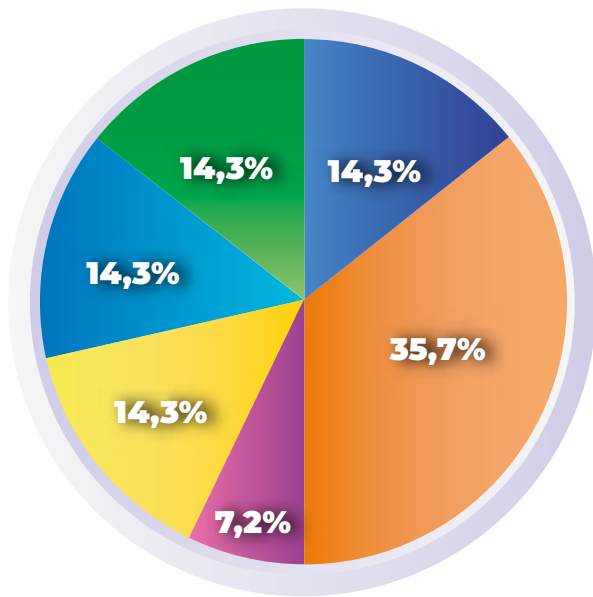
En **Grupo Neolpharma** está prohibido terminantemente hacer o permitir, directa o indirectamente, pagos indebidos o sobornar a cualquier tercero o autoridad en un esfuerzo por influenciar cualquier decisión que pudiera beneficiar a las empresas del Grupo para obtener o retener algún negocio, por lo que los colaboradores deben abstenerse en participar en actividades que pudieran entenderse como soborno, extorsión o corrupción.

En este sentido, con la finalidad de prevenir cualquier conducta indebida, la **Dirección Jurídica cuenta con la política de Anticorrupción (POL-RSC-JUR-007)**, en la cual se capacita de forma anual a todos los colaboradores del grupo y lleva un registro de los casos de corrupción, en donde **2021 y 2022 se reportan 0 casos.**

Los colaboradores están comprometidos a coadyuvar con las autoridades competentes proporcionando la información que sea requerida, con la finalidad de investigar, detectar, prevenir y perseguir los delitos de operaciones con recursos de procedencia ilícita.

Dentro de los estándares éticos de **Grupo Neolpharma** se consideran otros temas como derechos humanos, trato inhumano y acoso que son parte de nuestra políticas, así mismo se identificaron otros temas en las denuncias.

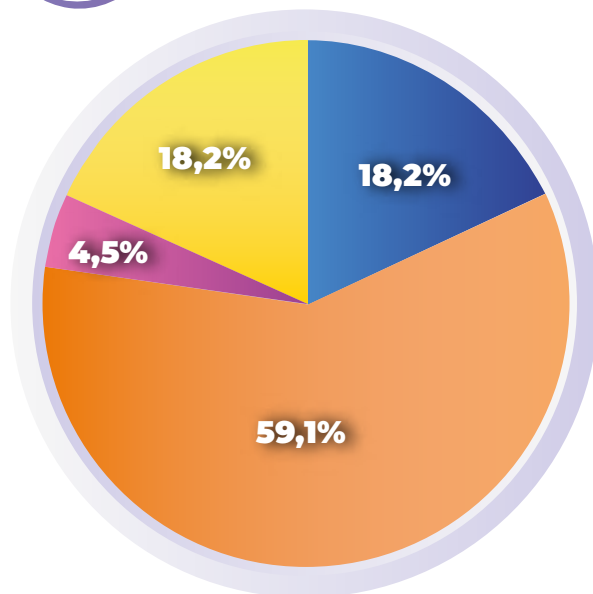
ALPHARMA



DENUNCIAS

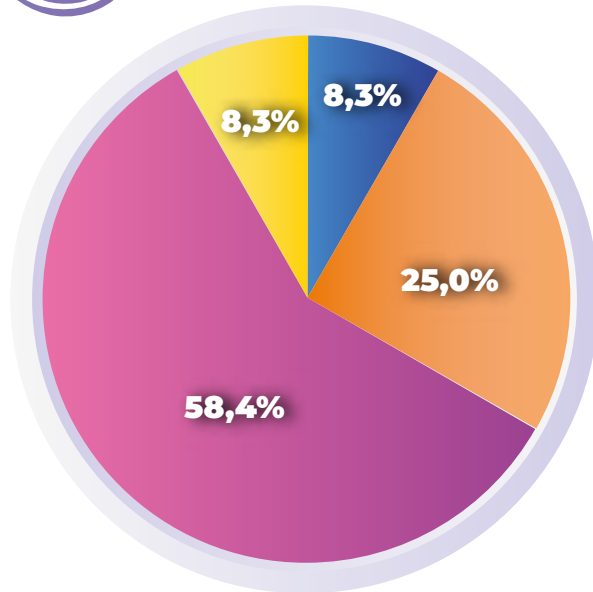
- Derechos Humanos
- Erradicación de Trato Inhumano y Acoso
- No Reconocimiento
- Comida del Comedor
- Falsa Documentación
- Hostigamiento

NEOLPHARMA



DENUNCIAS

- Derechos Humanos
- Erradicación de Trato Inhumano y Acoso
- Hostigamiento
- No Reconocimiento



DENUNCIAS

- Derechos Humanos
- Erradicación de Trato Inhumano y Acoso
- Comedor
- No Reconocimiento

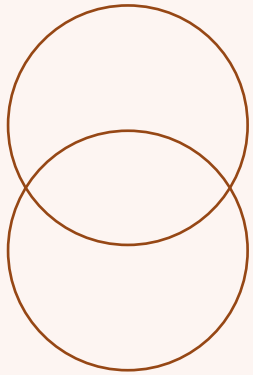


6.6.6. Vinculación Estratégica

Como parte de nuestras acciones de **innovación y desarrollo dentro de la industria farmacéutica y a favor de la sociedad y el medio ambiente**, contamos con vinculación de trabajo y damos apoyo económico para el desarrollo de proyectos con diferentes instrucciones.

Vinculación Industrial	Vinculación Académica y Científica	Vinculación Social y Medio Ambiente
American Chambers (AMCHAM).	El Colegio de México.	Fundación Mexicana para la Salud (FUNSALUD).
Asociación Industrial Vallejo (AIVAC).	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).	Patronato y Sociedad de Amigos de la Orquesta Filarmónica de la UNAM (OFUNAM).
Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).	El centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California, en México (CICESE).	Corporación Financiera Internacional (IFC).
Fundación INCIDE.	Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).	Orienta PAE.
Cámara nacional de la Industria Farmacéutica (CANIFARMA).	Universidad Autónoma de Querétaro.	Centro de Conservación MOJA.
Asociación Nacional de Fabricantes de Medicamentos (ANAFAM).	Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (CINVESTAV).	Sistema Nacional de Gestión de Residuos de Envases de Medicamentos (SINGREM).
(Asociación Mexicana de Laboratorios Farmacéuticos (AFAMELA).	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México (SECTEI).	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT).

7. SOCIEDAD



7.1 EDUCACIÓN

7.1.1 Servicio Social

Pertenece al programa "**Jóvenes Construyendo el Futuro**", iniciativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México, el cual vincula a personas de entre **18 y 29 años de edad**, con empresas, talleres, instituciones o negocios donde desarrollan o fortalecen hábitos laborales y competencias técnicas para incrementar sus posibilidades de empleabilidad a futuro.

2021 se dio la oportunidad laboral a un total de **49 jóvenes** durante este programa.

2022 se dio la oportunidad laboral a un total de **37 jóvenes**.

De estos 2 años siguen **activos 29** y se ha contratado a más del **20%**.

También se cuentan con otros programas que suman a **25 jóvenes**, que se encuentran realizando prácticas en las instalaciones de **Grupo Neolpharma**:

Programas:

- Educación Dual.
- Servicio social del Instituto Politécnico Nacional.
- Servicio Social y Prácticas Profesionales de la Universidad del Estado de México (UAEM).

7.1.2 Participación y Liderazgo

Participamos en diferentes eventos como organizadores o invitados especiales, con el **objetivo de fomentar la investigación y aportar conocimiento científico, en instituciones universitarias, en cámaras de industria farmacéutica y en instituciones de gobierno de la CDMX**. Así demostrando nuestro liderazgo en la industria farmacéutica y aportamos en la investigación científica. A continuación podemos ver una lista de eventos en los que hemos participado.

Nombre del evento	Consorcio de Científicos Innovadores en Salud	
Nombre del Instituto coordinador	Empresa Participante	Objetivo del evento
Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AMEXCID)	Alpharma	Desarrollo de vacunas anti COVID nacionales



Nombre del evento	Ayúdanos a detener una pandemia silenciosa	
Nombre del Instituto coordinador	Empresa Participante	Objetivo del evento
Instituto de Química de la Universidad Autónoma de México (UNAM)	Neolpharma	Levantar capital para el descubrimiento de nuevos antibióticos para la población mexicana
Nombre del evento	Entrega de Premio Canifarma	
Nombre del Instituto coordinador	Empresa Participante	Objetivo del evento
Camara Nacional de la Industria Farmacéutica (Canifarma)	Psicofarma	Otorgar a los mejores trabajos de las áreas de: Investigación básica, Investigación clínica / Desarrollo tecnológico, relacionada con los medicamentos, dispositivos médicos y desarrollos biotecnológicos para uso humano, en áreas de interés para la industria farmacéutica que mejore la salud de la población mexicana
Nombre del evento	Ceremonia de Premiación de la Décima Edición del Programa para el Fomento al Patentamiento y la Innovación (PROFOPI)	
Nombre del Instituto coordinador	Empresa Participante	Objetivo del evento
Coordinación de Vinculación y Transferencia de Tecnología de la Universidad Autónoma de México (UNAM)	Neolpharma	Promover la Innovación Tecnológica y la Cultura de la Propiedad Industrial
Nombre del evento	Research Hub México: Conectando el Ecosistema de la Industria Farmacéutica y la Investigación Científica para Acelerar los Negocios en México	
Nombre del Instituto coordinador	Empresa Participante	Objetivo del evento
Merck/Red OTT/ Universidad La Salle	Psicofarma	Tópicos de Biotecnología y Nanotecnología

Nombre del evento	Congreso Red OTT México "Colaboración y responsabilidad social para la innovación y el desarrollo de las economías"	
Nombre del Instituto coordinador	Empresa Participante	Objetivo del evento
Universidad La Salle	Psicofarma	Apoyar a los Emprendedores, Emprendedoras, Investigadores, Investigadoras y Startups de estos sectores para que aprendan a vincularse con fondos de inversión especializados en sus respectivas industrias
Nombre del evento	Tercera Edición del Premio Eliseo Mendoza 2022 al Análisis Económico del Desarrollo Regional	
Nombre del Instituto coordinador	Empresa Participante	Objetivo del evento
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas y su División de Economía y Sociedad de la Universidad de Guadalajara	Neolpharma	Impulsar la Calidad y la Excelencia de la Investigación en Aspectos Económicos del Desarrollo Regional de México
Nombre del evento	Primer Encuentro de Vinculación CCIQS-Industria	
Nombre del Instituto coordinador	Empresa Participante	Objetivo del evento
Centro Conjunto de Investigación en Química Sustentable de la Universidad Autónoma de Morelos (UAEM) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	Psicofarma	Mostrar sus capacidades Científicas y Tecnológicas, y de esta manera promover la Colaboración entre ambos sectores
Nombre del evento	Innovation-Week	
Nombre del Instituto coordinador	Empresa Participante	Objetivo del evento
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN (Cinvestav)	Psicofarma	Acercar al mercado las Innovaciones del Cinvestav

7.1.3. Vinculación Académica e Investigación

PREMIO A LA INNOVACIÓN EN BIONANO: CIENCIA Y TECNOLOGÍA 2022

Desde hace 10 años se ha incentivado el talento y el desarrollo de proyectos en Bionanotecnología en México, consolidando y posicionando una comunidad científica altamente especializada que trabaja en sinergia con el Centro de Investigaciones y de Estudios Avanzados del IPN.

Este proyecto tiene el objetivo de Incentivar el talento y desarrollo de proyectos en Bionanotecnología en México, fortaleciendo la vinculación academia-empresa y llevando a la luz investigaciones de frontera.

Este premio se define por un comité evaluador integrado por especialistas en las áreas de Nanotecnología y Nanociencias.

Desde que se publicó la primera convocatoria, la cantidad de proyectos recibidos se incrementó de manera consistente, de 10 proyectos en el año 2013 hasta 28 proyectos en el año 2022.

El análisis de la participación por Entidad Federativa muestra que, históricamente, la Ciudad de México ha contribuido con el 40.65% del total de los proyectos recibidos. Le siguen el estado de Nuevo León con el 12.62%, San Luis Potosí con 9.35% y el estado de Guanajuato con el 6.54%



Año	Proyecto	Premio
2022	Adición de nanopartículas del virus del mosaico del nabo (TuMV) en hidrogeles de metacrilolil-gelatina (GelMA) para la fabricación de constructos tisulares nano-estructurados.	\$300,000.00
2021	Reducir el riesgo de toxicidad del plaguicida temefos (Tem).	\$300,000.00
2020	Inhibir las partículas de la infección del virus de papiloma humano.	\$300,000.00

Como parte del décimo aniversario del premio **Bionanotecnología**, se lanzó la convocatoria del concurso “**Cápsulas Biono en Corto**” dirigido a estudiantes activos en programas de **licenciatura, maestría y doctorado, en Instituciones de Educación Superior en México**, interesados o que trabajen en proyectos de investigación en las áreas de bionanotecnología. El objetivo del concurso fue impulsar la vocación científica en el de bionanotecnología y motivar a las y los jóvenes mexicanos a cultivar este campo de la ciencia. **Este concurso otorgó un premio al mejor trabajo de cada categoría: Licenciatura, Maestría y Doctorado. El premio consistirá en un Diploma al (los) autor(es) y autoras y un estímulo económico único de MXN \$1,000.00 para la categoría de Licenciatura, MXN \$3,000.00 para la categoría de Maestría, y MXN \$5,000.00 al mejor trabajo en la categoría de Doctorado.**

Ganadores

Licenciatura: Mariana Paola Bucio Carmona con el video “Nanopartículas magnéticas para la mejora de detección electroquímica de enfermedades”.

Maestría: Kevin Jorge Magaña Bocanegra con el video “Mini Células bacterianas como sistema de entrega y liberación de B A proteínas heterólogas para la rehabilitación de miocardio infartado”.

El Nivel Doctorado se declaró como desierto.

Premio "Matilde Montoya: Mujeres en ciencias biológicas y de la salud" edición 2022.



Desde el 2021 se lanzó este premio con el objetivo de contribuir al desarrollo y al mejoramiento de los campos de las ciencias biológicas y de la salud en la Ciudad de México, reconociendo el esfuerzo, talento y capacidades de las mujeres científicas mexicanas.

En este segundo año de convocatoria se recibieron 29 postulaciones provenientes de 18 instituciones. El 14% de las candidatas se encuentran adscritas al Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán” (INCMNSZ).

Año	Proyecto	Premio
2022	Aportes a la oncología, particularmente al cáncer hereditario.	\$250,000.00
2021	Análisis de los llamados biomarcadores del deterioro cognitivo en el envejecimiento.	\$250,000.00

Durante todo el año se otorgan **donaciones de principio activo a diferentes universidades**, apoyando y fomentando diferentes proyectos de investigación.

Nombre del Instituto	Empresa donadora	Proyecto	Objetivo
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía (INNN)	Psicofarma S.A. de C.V.	“Efecto anti-nociceptivo del tratamiento con amantadina en un modelo de lesión traumática de la médula espinal en rata”.	Evaluar el efecto antidepresivo, que se presentan las conductas depresivas por efecto de la lesión traumática.
Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco (UAM-X)	Neolpharma S.A. de C.V.	“Influencia del tipo de tensoactivo y el tipo de aceite en la capacidad de carga de Carbamazepina en una formulación lipídica autoemulsionable”.	Apoyo de un proyecto de maestría dirigido a Ciencias Farmacéuticas
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	Psicofarma S.A. de C.V.	“Estudio del cáncer y específicamente el aspecto traslacional”.	Reposicionamiento de medicamentos que ataquen el fenotipo metabólico maligno, usando drogas que inhiban el anabolismo humoral e impidan el catabolismo del huésped.
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	Psicofarma S.A. de C.V.	“Comparative analysis of striatal (18F)FDOPA uptake in a partial lesion model of Parkinson’s disease in rats: Ratio method versus graphical model”.	Pre-mediar a pacientes que son sometidos a estudios de imagen molecular basada en tomografía por emisión de positrones.
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados	Psicofarma S.A. de C.V.	“Unidad de proteínas recombinantes del CINVSTAV”.	Colaborar al equipamiento del laboratorio que ésta en proceso de consolidación.

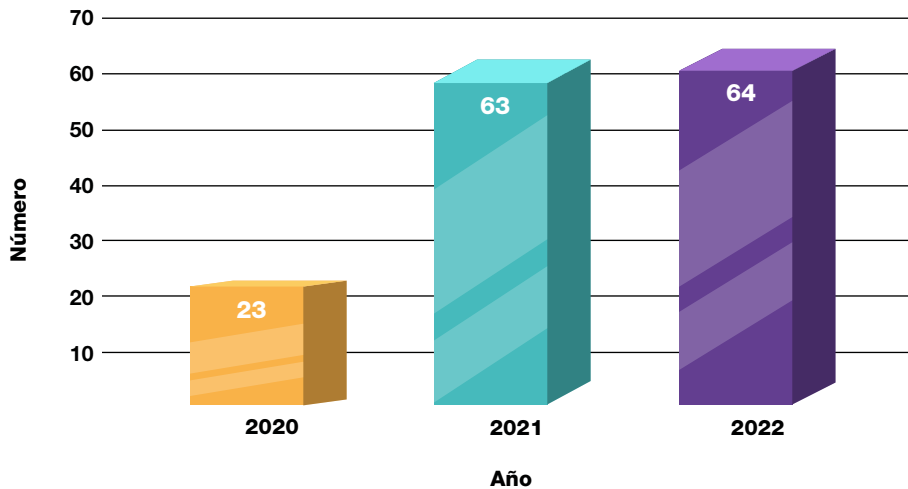
7.2 SOCIAL

7.2.1. Donación de Medicamentos

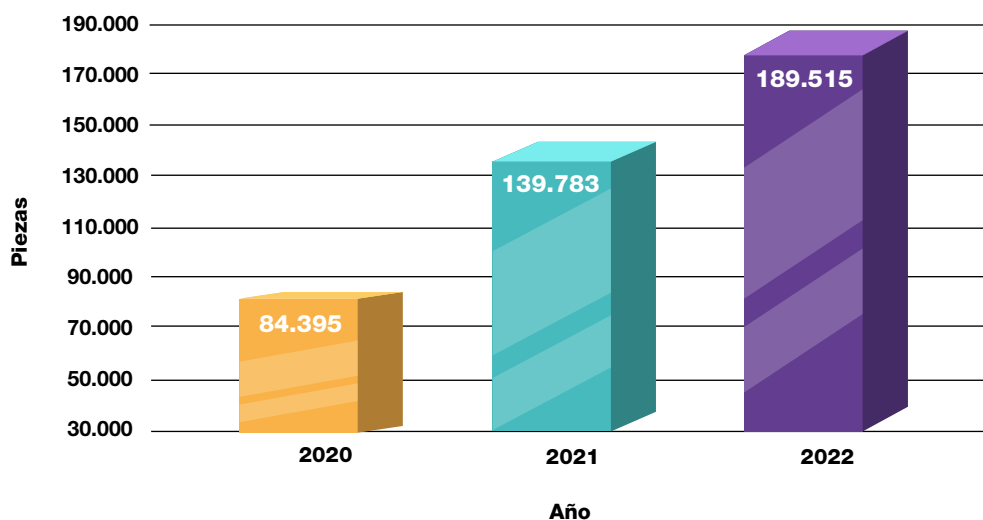
Como parte de los esfuerzos de **Grupo Neolpharma** para lograr la asequibilidad de los medicamentos, durante todo el año, dona medicamentos a diferentes asociaciones civiles e instituciones de gobierno.



Total de donaciones por año



Piezas donadas por año



Así mismo cuenta con programas de “Lealtad” vinculado a cadenas de farmacias nacionales, está dirigido a padecimientos Cardiovasculares, Oncológicos y Salud Mental.

Muestras médicas	Canjes de Monederos	Cheques	Donaciones
1,521,285 piezas	3,718	1,785	200 piezas

7.2.2. Apoyo a niños con cáncer

Contamos con el programa de “Donación de tapitas”, esta actividad se implementó desde el 2020 y se ha continuado ya que los colaboradores muestran gran empatía e interés en el apoyo al pago de medicamentos y tratamientos a niños con cáncer al mismo tiempo que permite a los colaboradores ser ecológicos.

Año	Total de tapitas (kg)	Niños beneficiados
2022	437	600
2021	200	300
2020	300	500



7.2.3. Educación médica continua y pláticas de salud para público general

Grupo Neolpharma colabora constantemente con asociaciones médicas a través de actividades tales como búsqueda de temas novedosos, apoyo a ponentes para compartir sus conocimientos y acercamiento de médicos para su asistencia a congresos nacionales e internacionales, entre otros.

Con el objetivo de disminuir la curva del olvido y la consolidación de temas aprendidos o que no se adquirieron durante la formación académica, así mismo mejorar la calidad de la atención médica y a la salud; la seguridad del paciente y la población en general; la prevención de riesgos o daños a la salud.

Otra de las ventajas de la educación médica continua son los créditos otorgados por avales científicos nacionales e incluso con homologación internacional, mismos que certifican los conocimientos, habilidades y práctica de los médicos; esto, además de robustecer el currículo del médico, es requisito para su recertificación y continuidad de práctica.

Por eso Grupo Neolpharma participó, organizando he invitando a médicos durante 2022 en las diferentes actividades académicas en modalidad presencial, virtual o híbrida de asociaciones tales como:

- Sociedad Mexicana de Neurología Pediátrica
- Asociación Psiquiátrica Mexicana
- Capítulo Mexicano de la Liga Internacional contra la Epilepsia
- Asociación Mexicana de Psiquiatría Infantil
- Colegio Mexicano de Ortopedia y Traumatología
- Colegio Mexicano de Reumatología
- Colegio de Medicina Interna de México
- Federación Mexicana de Colegios de Ortopedia y Traumatología

- Sociedad Mexicana de Obesidad
- Colegio de Médicos Generales y Familiares de Hermosillo
- Sociedad Mexicana de Oncología
- Asociación Mexicana para el Estudio y Tratamiento del Dolor
- Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán
- Instituto Nacional de Cancerología
- Grupo Neolpharma trabaja en fomentar la salud usando las nuevas tecnologías y medios de comunicación, por medio de pláticas abiertas a todo el público a través Facebook Live, tocando temas de interés para la sociedad tales como:

Tema	Alcance	Interacciones
Red flags, relaciones y tu salud mental	1,229 personas	155
“Sexo, pudor y creencias”	2,933 personas	365
¿Por qué dormir bien nos hace más felices?	2,917 personas	244
“Ser o no ser mamá, ese es el dilema”	1,241 personas	107
Día Mundial para la prevención del suicidio.	1,742 personas	119

7.2.4. Programas de Salud

Canchas deportivas:

Derivado de obras de remodelación de **Edificio de Oficinas y la construcción del área de cogeneración en la planta de División del Norte**, las áreas verdes y la cancha de básquetbol se vieron afectadas, por lo cual se plantó pasto en un área aproximada de **800 m2**, y **se remodeló el área de la cancha de básquetbol con un área aproximada de 260 m2**.

El costo de estos trabajos fue aproximadamente de **MXN\$300,000.00** y los trabajos se llevaron a cabo en un periodo de 2 semanas.



7.2.5. Colectas

Como parte de las actividades de apoyo social se realiza la **colecta anual navideña de ropa y juguetes**, programa fomentado y vigente gracias al interés y petición de los colaboradores. Con esta iniciativa se busca crear sentido de colaboración y empatía con los grupos vulnerables.



Año	Fundación	Cantidades Donadas	Personas beneficiadas
2022	Fundación Centro de Recobro A.C.	Ropa: 2,030 Juguetes: 194	Niños mayores de 11 años, mujeres y hombres, con enfermedades mentales.
	Fundación Arvore A.C		Niñas, niños menores de 11 años
2021	Fundación Ribba A.C.	Ropa: 1,852 Juguetes: 468	Niños, niñas, mujeres y hombres
2020	Fundación Ribba A.C.	Ropa: 900 Juguetes: 500	

7.3 EQUIDAD

7.3.1. Diagnóstico de género

Durante junio del 2022 se realizó un diagnóstico de género a nivel corporativo, con ayuda del International Finance Corporation (IFC), con el objetivo de detectar las áreas de oportunidad de la empresa y crear estrategias de buenas prácticas de inclusión de género de forma planificada y sistemática para mejorar la gestión del talento y la calidad de los resultados corporativos.

Se realizaron **11 entrevistas a profundidad** con el equipo gerencial y de RRHH, integrado por **5 hombres y 6 mujeres**. **7 grupos focales** con **20 hombres y 16 mujeres**.

Fuerza laboral relativamente equitativa **54% H / 46% M**

A nivel corporativo, ascensos **47% H / 53% M**

Se cuenta con un tabulador salarial, que garantiza que no hay una brecha salarial de género entre personal de la misma posición.





COMPOSICIÓN DE LA FUERZA LABORAL

FUERZA LABORAL

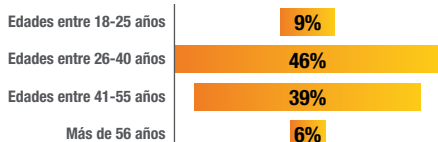
Fuerza laboral equitativa

46% 54%

	Mujeres	Hombres
Empleados permanentes	1432	1666

El 85% de la fuerza laboral se concentra en las generaciones X y Millennials

Composición de empleados por grupo etáreo

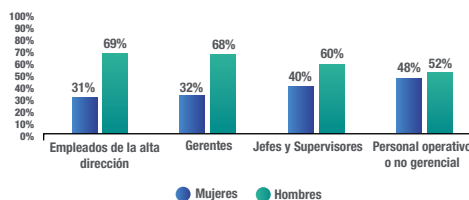


LIDERAZGO

La junta directiva está compuesta por 5 personas, sólo 1 mujer.

Los cargos operativos son equitativos, pero la brecha de género se divide a medida que se escala en posiciones de liderazgo, donde predominan los hombres.

Composición de empleados por nivel de responsabilidad y género

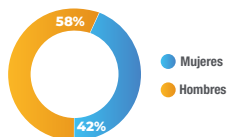


ATRACCIÓN DE TALENTO

CONTRATACIONES

En el período reportado se contrataron 1099 personas, predominantemente hombres

Composición de nuevas contrataciones por género

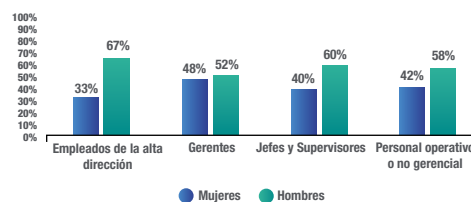


El 86% de las contrataciones se produjeron en niveles operativos o no gerenciales

	Mujeres	Hombres
Empleados de la alta dirección	2	4
Gerentes	13	14
Jefes y supervisores	50	75
Personal operativo o no gerencial	395	546

Predomina la contratación de hombres en posiciones de liderazgo

Composición de nuevas contrataciones por nivel de responsabilidad y género



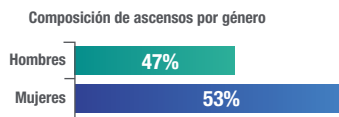
Alto volúmen de contrataciones, equivalente al elevado nivel de rotación y asociado a las necesidades productivas del negocio, que incrementaron durante la pandemia de COVID-19.



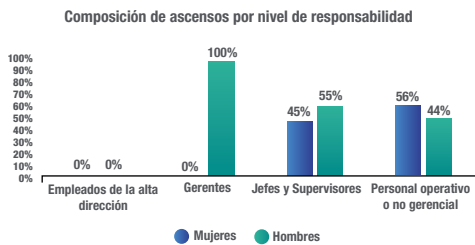
RETENCIÓN DEL TALENTO

PROMOCIONES

Se incentivó la promoción de hombre y mujeres de manera equitativa.



Es más probable que los hombres sean promovidos entre los niveles de liderazgo.



Se produjeron 122 promociones en el período reportado. El 81% fueron en roles operativos o no gerenciales.

Categoría	Total
Empleados de la alta dirección	0
Gerentes	1
Jefes y supervisores	22
Personal operativo o no gerencial	99

La empresa tiende a ingresar nuevo talento en vez de desarrollar el existente. Se producen X9 nuevas contrataciones por cada promoción interna.

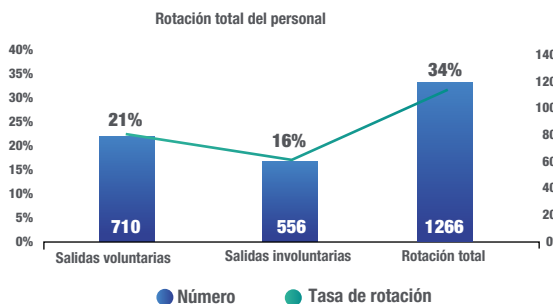
No se registra un plan de sucesión para posiciones de liderazgo, especialmente la alta gerencia.



RETENCIÓN DEL TALENTO

ROTACIÓN DEL PERSONAL

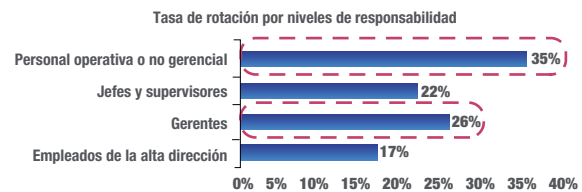
34% de rotación total del personal



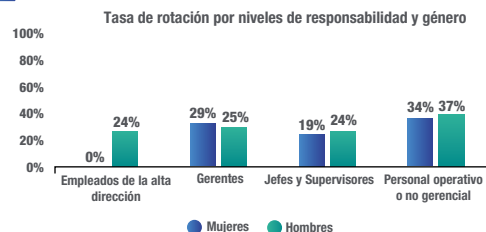
Principales motivos

- Mejores condiciones salariales en la competencia
- Horarios y carga de trabajo excesiva
- Lejanía del lugar de trabajo
- Percepción de limitadas opciones de crecimiento profesional

La mayor tasa de rotación se produce en niveles operativos o no gerenciales, seguido de mandos medios



El nivel de rotación es equitativo entre hombres y mujeres



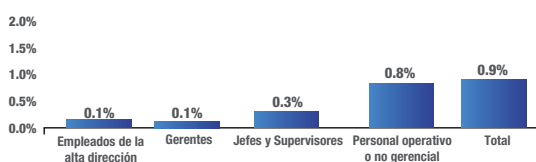


RETENCIÓN DEL TALENTO

AUSENTISMO

Entre ausentismo planificado y no planificado, la tasa de **ausentismo anual es de 0.9%**

Tasa de ausentismo total y por nivel de responsabilidad

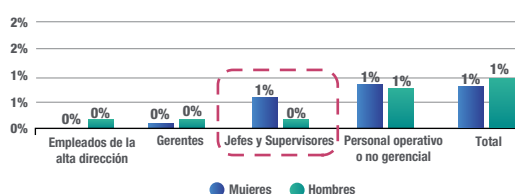


El número promedio de trabajadores ausentes diariamente es de 23 personas

	Mujeres	Hombres	Total
Empleados de la alta dirección	0.00	0.02	0.02
Gerentes	0.02	0.19	0.21
Jefes y supervisores	0.50	0.24	0.74
Personal operativo o no gerencial	10.95	11.33	22.28
Total	11.47	11.77	23.24

Se destaca el nivel de ausentismo de las mujeres en mandos medios.

Tasa de ausentismo total, por nivel de responsabilidad y género



En promedio, más hombres que mujeres se ausentan de manera no planificada en días laborales (2.936 Vs 3.014 en el período reportado).

Empleados/as contentos con el manejo de licencias no planeadas.

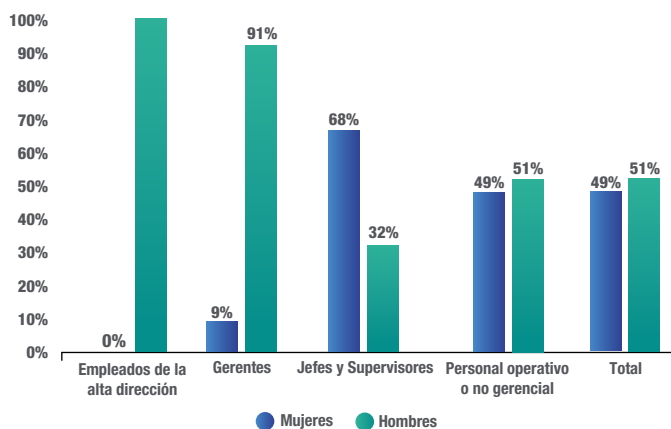


RETENCIÓN DEL TALENTO

AUSENTISMO

El costo total del ausentismo en el período reportado fue de **US\$124.478**

Costo de ausentismo total por nivel de responsabilidad y género



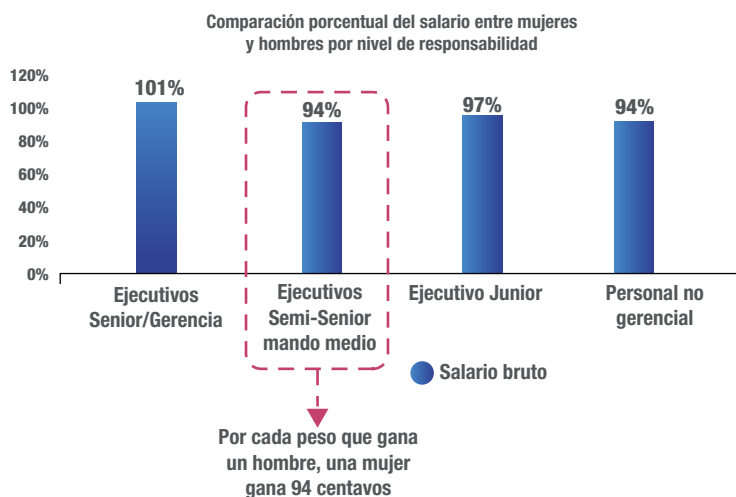
- La información acerca de la composición por género y por nivel de responsabilidad, así como el ausentismo, fue tomado del archivo Cos
- El período de análisis es de Julio 2021-Junio 2022
- Las cifras en MXN responden a una TRM de \$20.38



REMUNERACIÓN

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Con incorporación de tabuladores de salario no se percibe una brecha salarial de género en roles iguales



- * Brecha Salarial de Género = 100 (Salario Anual Promedio de las Mujeres / Salario Anual Promedio de los Hombres)
- ** Para hallar la brecha laboral total, se estima el salario promedio por género mediante la ponderación del salario para cada nivel de responsabilidad/seniority con el número de empleados por nivel.

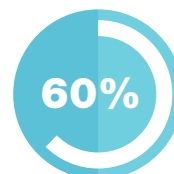
Equilibrio entre la vida profesional y personal



EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA

CUIDADO INFANTIL

- ➔ 12 semanas de licencia para madres y 5 días para padres, en concordancia con la ley vigente.
- ➔ Sólo algunas plantas cuentan con sala de lactancia.
- ➔ No existe guadería en el lugar de trabajo ni subsidios para el cuidado infantil o de adultos mayores.
- ➔ Se ofrecen prestaciones para el apoyo escolar.



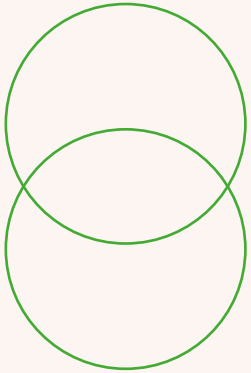
Tasa de retención tras licencia de Maternidad

* Mujeres que tomaron licencia de maternidad 1 año antes de la fecha del período reportado y todavía eran empleadas al final del período reportado.

Durante el 2023 se trabajará en una estrategia para mitigar los impactos negativos y mejorar los resultados del diagnóstico creando estrategias de buenas prácticas de inclusión de género enfocadas en los temas de: **LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y RESPETUOSO**, para lograr la disminución del acoso sexual y laboral, mejorar los mecanismos de denuncia.

DESARROLLO DEL TALENTO para crear un Plan de Sucesión y un Plan de Desarrollo del Talento.

8. MEDIO AMBIENTE



8.1 MATERIALES

Algunos de los insumos y materias primas que se utilizan para fabricar los productos de Grupo Neolpharma son de origen natural o sintético, clasificados como renovables o no renovables, respectivamente, los primeros son los recursos que por su naturaleza, por más que se utilicen no se agotan, y los segundos si tienden agotarse, éstos últimos son los principales insumos para los procesos de fabricación del grupo, los cuales son:



Ramo Farmacéutico:

Insumos/ Materias Primas	Recurso Renovable/ No Renovable	Empresa	Unidad de Medida (Pieza o Kg)	Total 2021	Total 2022
Celulosa PH 101	No Renovable	Psicofarma	Kg	3,500	1,800
Celulosa PH 102	No Renovable	Alpharma	Kg	22,500	10,500
Celulosa PH 200	No Renovable	Neolpharma	Kg	24,475	7,000
Esterato de Magnesio	No Renovable	Alpharma	Kg	7,050	2,700
Fosfato de Calcio	No Renovable	Neolpharma	Kg	6,900	42,040
Dióxido de Silicio	No Renovable	Psicofarma	Kg	16,200	2,950

Ramo Farmoquímico:

Insumos/ Materias Primas	Recurso Renovable/ No Renovable	Empresa	Unidad de Medida (Pieza o Kg)	Total 2021	Total 2022
(+/-)-3-Chloro-1,2-propaneidol	No Renovable	Neolsym	Kg	250	750
(R)-3-Cloropropano-1,2-diol	No Renovable	Neolsym	Kg	250	0
1-Fenilpiperazina	No Renovable	Neolsym	Kg	283	0
1H-Benzimidazol-2-n-propil-4-metil-6-(1'-metilbenzimidazol-2-il)	No Renovable	Neolsym	Kg	5,150	0
2-Cloroacetamido-5-nitro-2'-cloro benzofenona	No Renovable	Neolsym	Kg	1,525	3,675
5-Cloro-2-(metilamino) benzofenona	No Renovable	Neolsym	Kg	0	625

Insumos y Materias Primas

Ramo Farmoquímico:

Insumos/ Materias Primas	Recurso Renovable/ No Renovable	Empresa	Unidad de Medida (Pieza o Kg)	Total 2021	Total 2022
3-Acetoxiacetofenona	No Renovable	Neolsym	kg	1,250	100
4-sulfonamidophenylhydrazine Hydrochloride	No Renovable	Neolsym	kg	0	5,950
4, 4, 4 -Trifluoro-1(4-Metilfenil) Butano-1,3 Diona	No Renovable	Neolsym	kg	3,100	6,075
Acetato de Calcio monohidratado	No Renovable	Neolsym	kg	18	0
Acetato de Butilo	No Renovable	Neolsym	kg	0	6,160
Acetato de Etilo	No Renovable	Neolsym	kg	2,700	30,600
Acetona	No Renovable	Neolsym	kg	46,050	24,710
Ácido acético	No Renovable	Neolsym	kg	2,652	630
Ácido Clorhídrico al 30%	No Renovable	Neolsym	kg	0	540
Ácido Clorhídrico gas	No Renovable	Neolsym	kg	598	435
Ácido fórmico	No Renovable	Neolsym	kg	980	2,980
Ácido Sulfúrico industrial	No Renovable	Neolsym	kg	14,570	5,220
Alcohol Isopropílico	No Renovable	Neolsym	kg	0	11,000
Bicarbonato de Sodio	No Renovable	Neolsym	kg	50	75
Bisulfito de Sodio	No Renovable	Neolsym	kg	25	0
Carbón activado	No Renovable	Neolsym	kg	100	1,400
Catalizador de Paladio	No Renovable	Neolsym	kg	35	75
Ciclopentil Metil Éter	No Renovable	Neolsym	kg	8,640	17,220
Cloruro de Zinc	No Renovable	Neolsym	kg	0	325
Diclorometano	No Renovable	Neolsym	kg	14,225	0
Dióxido de Carbono (Gas)	No Renovable	Neolsym	kg	25	950
Etanol	No Renovable	Neolsym	kg	49,950.61	64,689.87
Éter de Petróleo	No Renovable	Neolsym	kg	20,326.33	10,599.52
Fosfato de éster etílico del ácido (3R, 4R, 5S)-4- (acetilamino)-5-amino-3- (1-etilpropoxi)1-ciclohexeno 1carboxílico (crudo)	No Renovable	Neolsym	kg	100	160

Ramo Farmoquímico:

Insumos/ Materias Primas	Recurso Renovable/ No Renovable	Empresa	Unidad de Medida (Pieza o Kg)	Total 2021	Total 2022
Hexametilentetramina	No Renovable	Neolsym	kg	2,600	3,000
Hidrógeno	No Renovable	Neolsym	kg	174	54
Hidróxido de Amonio 28% a 30%	No Renovable	Neolsym	kg	400	160
Hidróxido de Litio Monohidratado	No Renovable	Neolsym	kg	0	750
Hidróxido de Potasio en escamas	No Renovable	Neolsym	kg	4,200	400
Hidróxido de Sodio en Microperlas	No Renovable	Neolsym	kg	25	675
Metanol	No Renovable	Neolsym	kg	173,400	124,240
Metil-4-(bromometil)- bifenil-2-carboxilato	No Renovable	Neolsym	kg	5,250	0
Nitrógeno (en cilindros)	No Renovable	Neolsym	kg	1,250	5,481
Nitrógeno (en Dewar)	No Renovable	Neolsym	kg	8,295	15,225
Nitrógeno Industrial	No Renovable	Neolsym	kg	0	1,440
Sosa al 50%	No Renovable	Neolsym	kg	17,680	28,520
Sulfato de Magnesio	No Renovable	Neolsym	kg	150	225
Supercel	No Renovable	Neolsym	kg	431	545
Telmisartán crudo	No Renovable	Neolsym	kg	0.0	2,825.00
Threo Fenil-2-Piperidil Acetamida	No Renovable	Neolsym	kg	3,225	2,500

En el caso de los materiales de empaque se considera como tipo de material desde la etiqueta hasta el envase que contiene el producto terminado, los principales son:

Material de envase y empaque

Ramo Farmacéutico:

Materiales de Empaque	Empresa	Unidad de Medida	Total 2021	Total 2022
Caja Colectiva	Alpharma	pzas	967,718	936,231
Caja Individual	Psicofarma	pzas	155,027,359	156,758,644
Aluminio	Neolpharma	kg	159,610	64,304
Etiquetas	Alpharma	pzas	51,443,490	56,388,604
Tapa	Psicofarma	pzas	11,963,750	6,125,100
PVC + PVDC	Neolpharma	kg	306,923	130,725

Ramo Farmoquímico:

Materiales de Empaque	Empresa	Unidad de Medida	Total 2021	Total 2022
Bolsa Natural	Neolsym	kg	600	0
Cuñete de fibra de papel kraft	Neolsym	pzas	350	1,050
Bolsa NEGRA B.D. 90 X145 C/400	Neolsym	pzas	0	350
Rollo de Playo plástico (película stretch)	Neolsym	kg	0	20

Los insumos de **materia prima registrados durante el 2021** en algunos casos **son mayores a los registrados en 2022**, debido al aumento en la venta de algunos medicamentos que se usaban para combatir la enfermedad de **COVID-19**. El aumento de las materias primas en el programa de producción, conlleva el aumento de material de envase y empaque.

Para 2022 la adquisición de materiales se contemplo un programa de producción menor, ya que la pandemia se encontraba en deceso y no se igualo la demanda de medicamentos como en el **2021**.

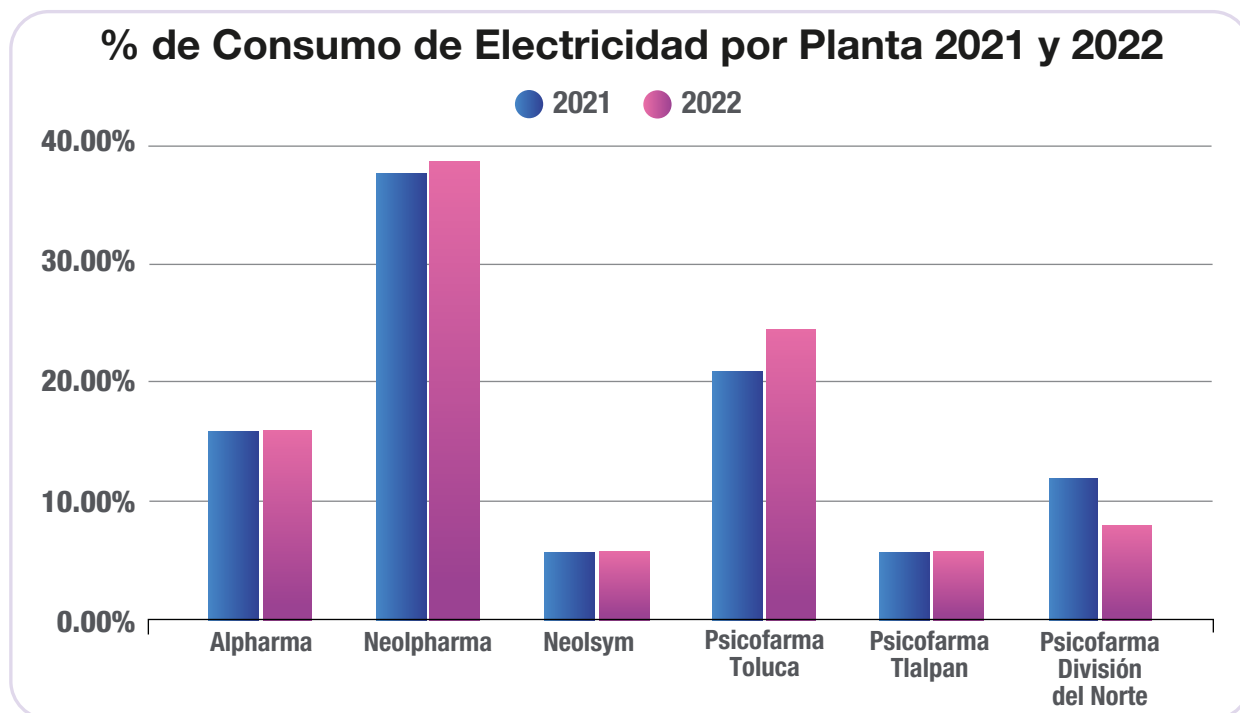
7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE



8.2 ENERGÍA ELÉCTRICA

Uno de los insumos primordiales para cualquier sector es la **energía eléctrica**, para el caso de **Grupo Neolpharma** no es la excepción, los consumos de electricidad anual fueron los siguientes:

Año	Unidad	Consumo Anual de Electricidad						Total
		Alpharma	Neolpharma	Neolsym	Psicofarma Toluca	Psicofarma Tlalpan	Psicofarma División del Norte	
2021	MWh	5,527.19	12,988.21	2,029.14	7,231.61	2,035.01	4,176.97	33,988.18
2022	MWh	5,498.71	13,194.03	2,012.50	8,303.64	1,994.93	2,711.94	33,715.76
%								
Reducción	Incremento	0.51%	1.58%	0.82%	14.82%	1.96%	35.07%	0.80%



Psicofarma División del Norte reporta una disminución en el consumo eléctrico por la disminución de producción. En **Psicofarma Toluca** se habilitaron mas áreas productivas restableciendo **HVAC** y **sistemas críticos para estas áreas**, provocando un aumento en el consumo de electricidad.

El **consumo de electricidad de los sitios de Psicofarma Tlalpan, Neolpharma y Laboratorios Alpharma** se mantiene similarmente entre **2021 y 2022**, las pequeñas variaciones se deben a las jornadas laborales y a un mayor o menor uso de los equipos.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE

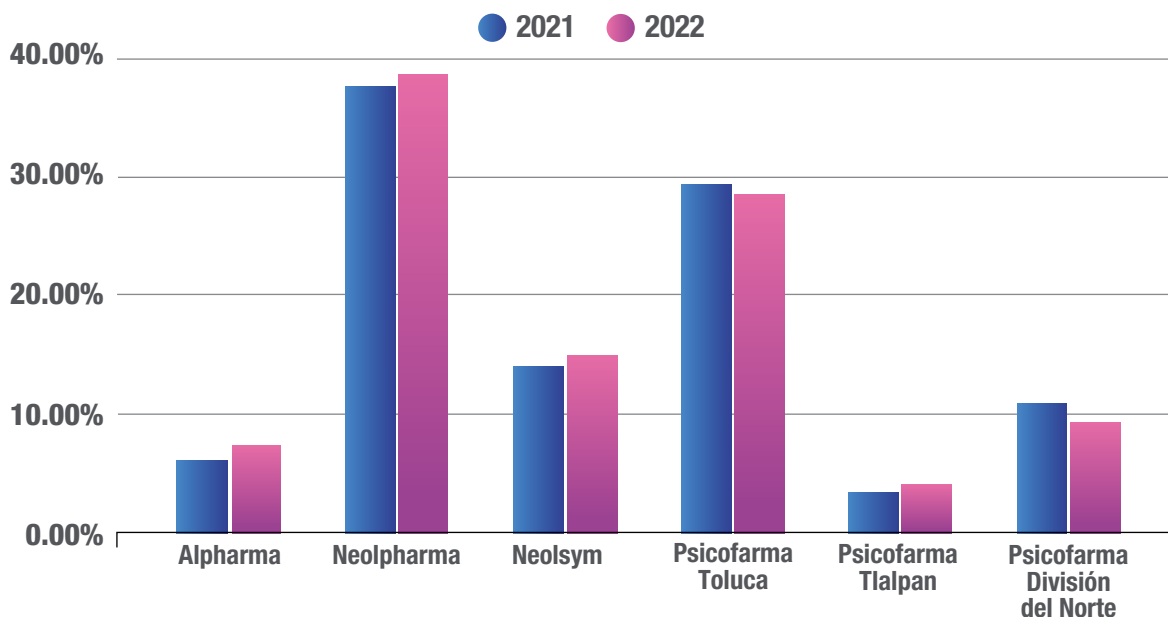


8.3 COMBUSTIBLES

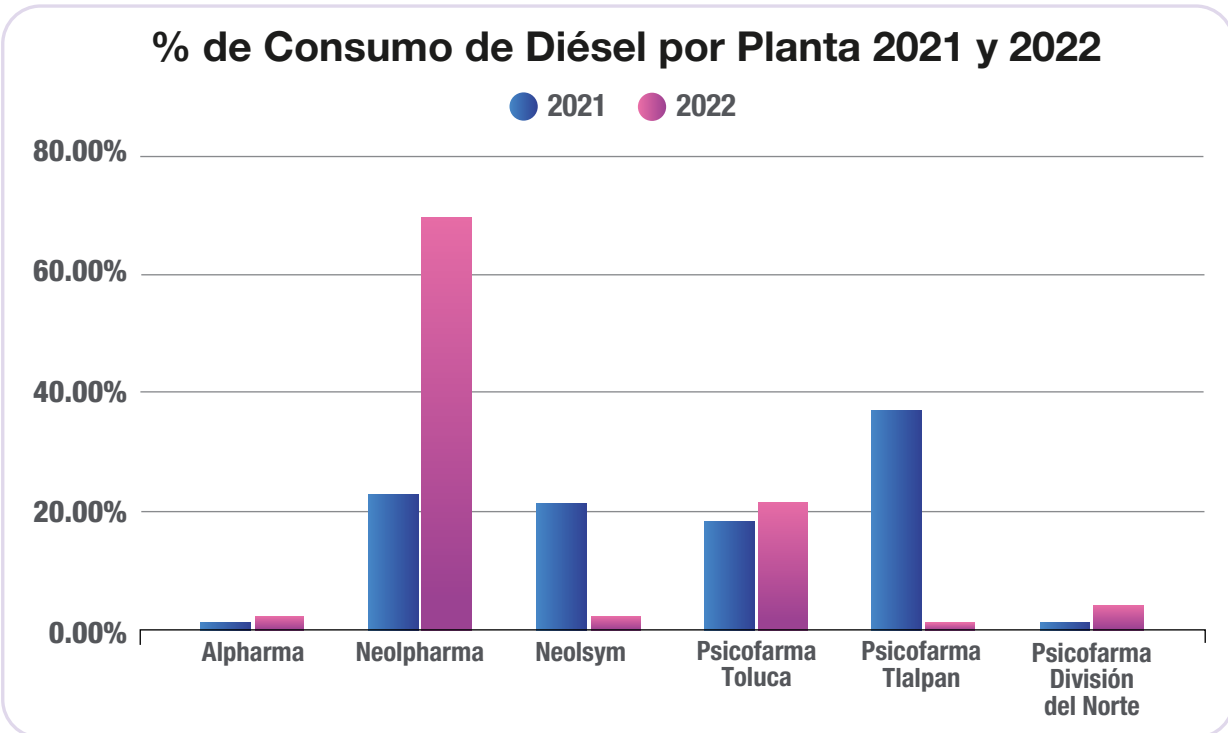
A nivel corporativo, en los sitios de fabricación se usan tres tipos de combustibles principales: Gas natural, diésel y Gas licuado de Petróleo (Gas LP). Los consumos de estos combustibles en cada uno de los sitios, tanto para el 2021 y 2022 los podrán encontrar en la tabla siguiente:

Tipo de Combustible	Año	Consumo Anual de Combustible						Total
		Alpharma	Neolpharma	Neolsym	Psicofarma Toluca	Psicofarma Tlalpan	Psicofarma División del Norte	
Gas Natural (m3)	2021	186,281	1,207,215	484,374	986,427	126,836	362,673	3,353,806
	2022	239,014	1,289,586	543,414	994,535	149,823	323,528	3,539,900
		%						
Reducción	Incremento	28.30%	6.82%	12.19%	0.82%	18.12%	10.79%	5.55%
Diésel (L)	2021	867	25,500	24,150	20,000	41,800	795	113,112
	2022	982	33,600	1,000	10,000	300	2460	48,342
		%						
Reducción	Incremento	13.26%	31.76%	95.85%	50.00%	99.28%	209.43%	499.60%
Gas Licuado de Petróleo (L)	2021	0	0	0	10,923	21,232	0	32,155
	2022	0	0	0	15,385	12,248	0	27,633
		%						
Reducción	Incremento	0%	0%	0%	40.85%	42.31%	0%	14.06%

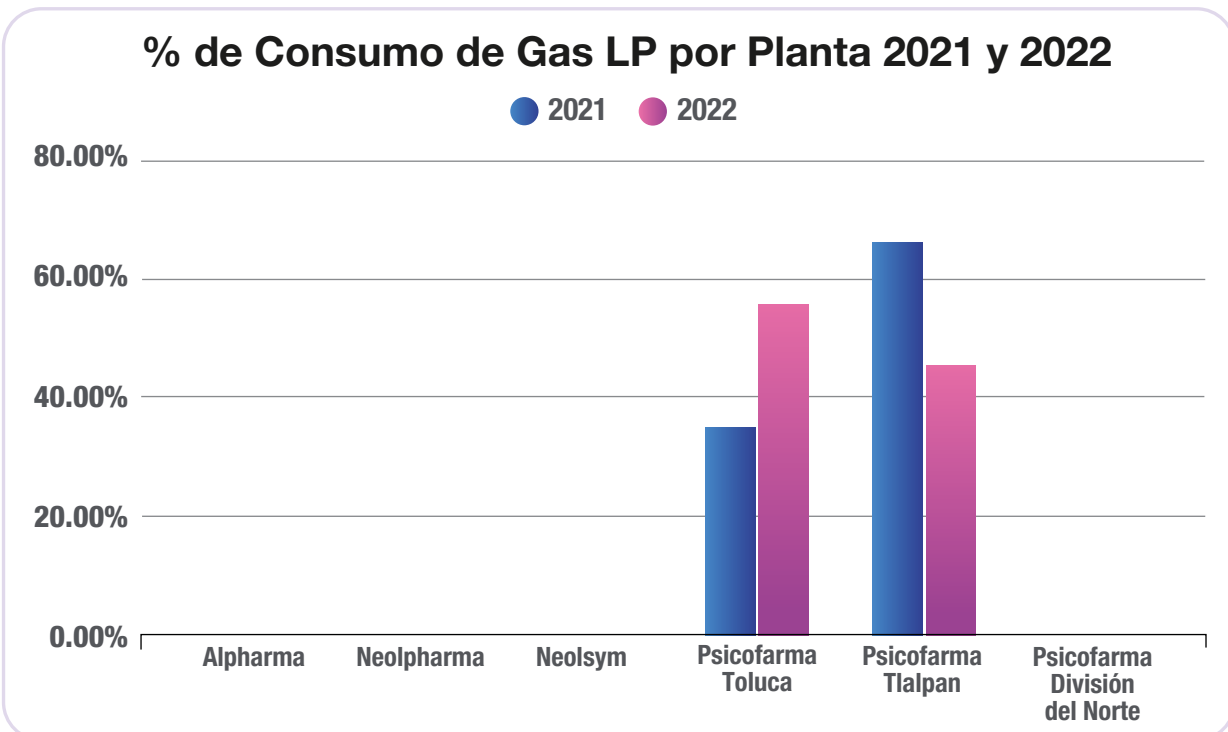
% de Consumo de Gas Natural por Planta 2021 y 2022



En Grupo Neolpharma se registro un aumento en el consumo de gas natural durante el 2022. Por lo tanto se comenzó a hacer mayor uso de este a través de los equipos que se usan en el proceso de manufactura, por lo anterior se incremento el consumo de gas natural a nivel corporativo de 5.54%.



A nivel corporativo hubo una disminución del uso de Diésel del 57.26%.



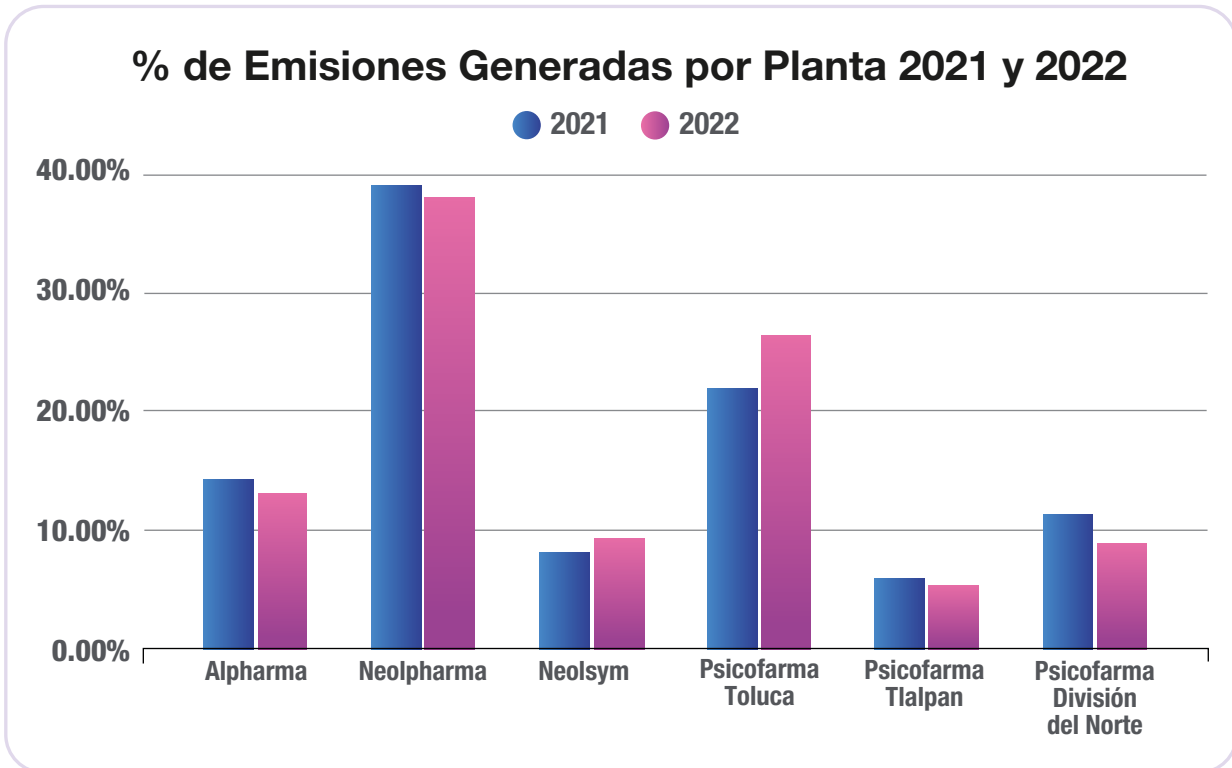
Para el Gas LP solo se utiliza en 2 de las 6 plantas (Toluca y Tlalpan), sus variaciones de consumo se debieron a características operativas particulares de sitio.

8.4 EMISIONES

Los contaminantes que se emiten a la atmósfera derivado de los procesos industriales, en muchas ocasiones no se cuantifican, para el caso de Grupo Neolpharma se efectuó un inventario de emisiones del 2021 y 2022, así como se determinó la reducción e incremento de estos gases, en la tabla siguiente se enuncia dicha información:



Año	Sitio	Tons CO ² eq			Toneladas totales de CO ² eq por planta	% Alcance 1	Toneladas totales de CO ² eq Alcance 1 y 2	% Porcentaje 1 y 2	Toneladas totales de CO ² eq	%	
		S1 Combustibles	S1 Refrigerantes	S2 Electricidad						Incremento	Reducción
2021	Neolpharma	2,302.83	1,160.62	5,494.01	3,463.45	40.69%	8,957.46	39.13%	22,889.12	N/A	
	Alpharma	346.57	549.81	2,338.00	896.38	10.53%	3,234.38	14.13%		N/A	
	Tlalpan	388.43	87.67	860.81	476.10	5.59%	1,336.91	5.84%		N/A	
	División del Norte	671.86	71.30	1,766.86	743.17	8.73%	2,510.03	10.97%		N/A	
	Toluca	1,869.30	85.96	3,058.97	1,955.25	22.97%	5,014.23	21.91%		N/A	
	Neolsym	949.64	28.16	858.33	977.80	11.49%	1,836.13	8.02%		N/A	
2022	Neolpharma	2,587.70	0.00	5,739.40	2,587.70	35.46%	8,327.10	37.91%	21,964.50	7.04%	
	Alpharma	463.78	51.57	2,391.94	515.36	7.06%	2,907.30	13.24%		10.11%	
	Tlalpan	305.51	41.76	867.79	347.27	4.76%	1,215.06	5.53%		9.11%	
	División del Norte	705.69	42.90	1,179.69	748.59	10.26%	1,928.28	8.78%		23.18%	
	Toluca	1,952.63	19.45	3,612.08	1,972.08	27.02%	5,584.16	25.42%		11.37%	
	Neolsym	1,042.18	84.99	875.44	1,127.16	15.44%	2,002.60	9.12%		9.07%	



En las **Plantas de Neolpharma, Alharma, Tlalpan y División del Norte** se tuvo este año una reducción de emisiones respecto al 2021 debido a que hubo una disminución de consumos de combustibles, energía eléctrica y refrigerantes, sin embargo, caso contrario en las plantas de **Toluca y Neolsym**, donde en la primera hubo incremento de emisiones derivado de la ampliación de las áreas de manufactura, el restablecimiento de sistemas críticos y HVAC, y en la segunda se debió a un mayor consumo de gas natural.

8.5 AGUA

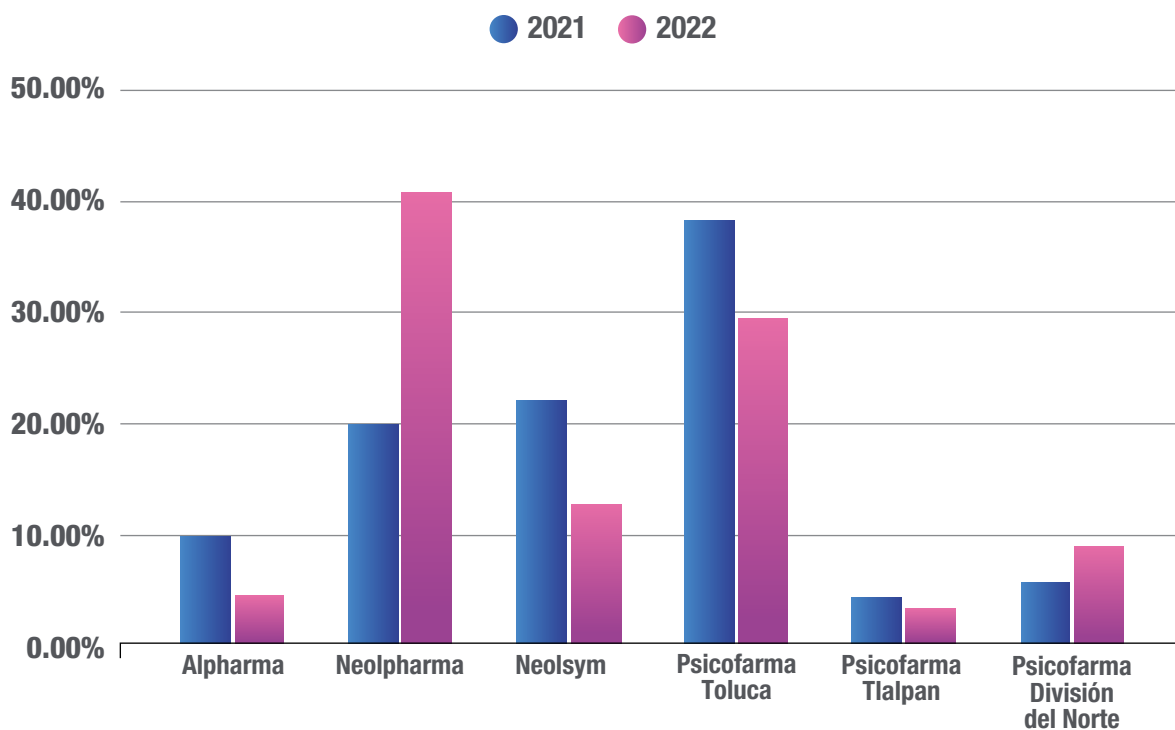
Uno de los **insumos principales** de cualquier industria de fabricación es el **agua**, el consumo del recurso hídrico en todos los sitios fue el siguiente:

8.5.1. Consumo de Agua



Consumo de Agua 2021 y 2022 (m3)								
Año	Unidad	Alpharma	Neolpharma	Neolsym	Psicofarma Toluca	Psicofarma Tlalpan	Psicofarma División del Norte	Total
2021	m3	26,279	52,452	57,563	99,068	12,291	14,600	262,253
2022	m3	17,180	162,910	51,404	118,352	11,598	36,210	397,654
%								
Reducción	Incremento	34.62%	210.58%	10.69%	19.45%	5.63%	148.01%	51.62%

% de Consumo de Agua por Planta 2021 y 2022



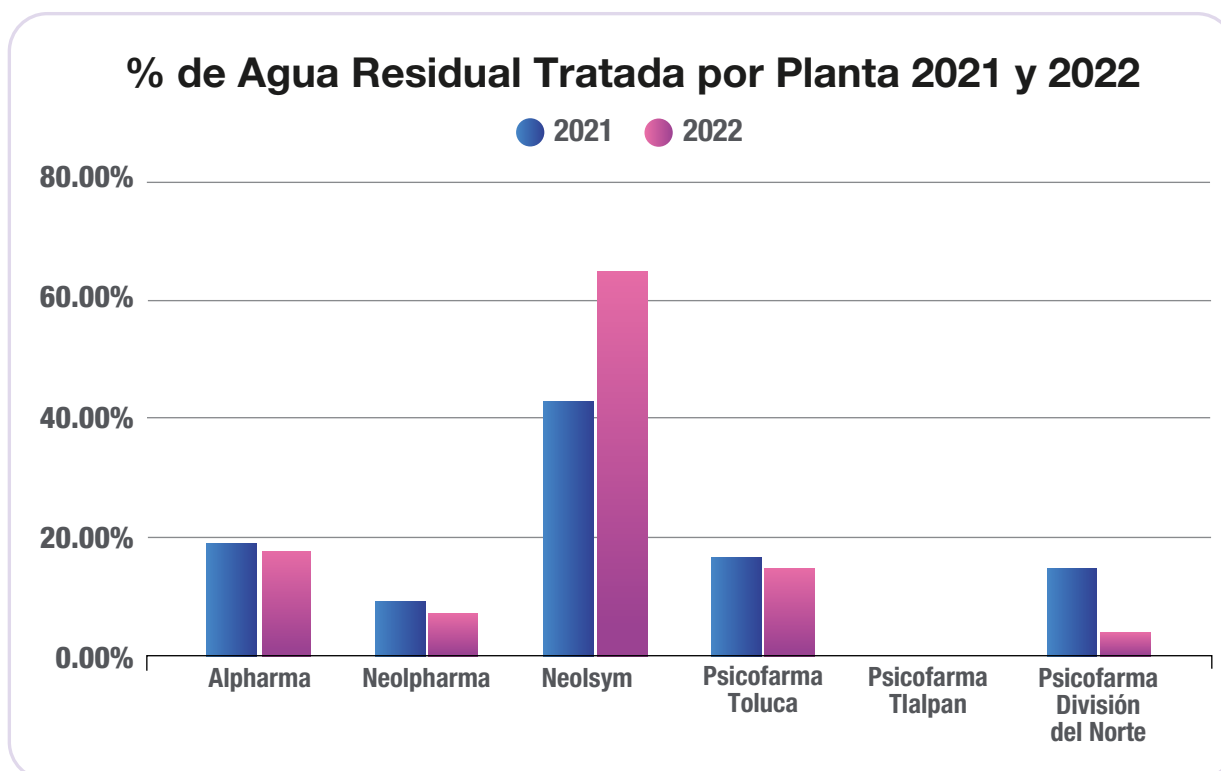
8.5.2. Agua Residual Tratada

Parte del cumplimiento de la normativa ambiental es el tratamiento del agua residual de las empresas, para el caso de **Grupo Neolpharma**, los volúmenes tratados fueron los siguientes:

Agua Residual Tratada 2021 y 2022 (m3)								
Año	Unidad	Alpharma	Neolpharma	Neolsym	Psicofarma Toluca	Psicofarma Tlalpan	Psicofarma División del Norte	Total
2021	m3	9,600	3900*	36,132	7,483	N/A**	2,277	55,882
2022	m3	9,200	4,102	19,812	7,523	N/A**	6,662	47,299
%								
Reducción	Incremento	4.16%	5.17%	45.16%	0.53%	0%	192.57%	15.35%

*Es un estimado, dado que no se contaba con medidor de flujo para su cuantificación, su instalación fue en agosto de 2021, a partir de esa fecha se empezó a contabilizar.

** La PTAR no está en operación debido a mantenimiento.



Cabe resaltar que en el caso de **Neolpharma**, cierto volumen del recurso hídrico extraído se va en sus productos parenterales. Asimismo, **en las 6 plantas de fabricación, parte importante de sus procesos es el tratamiento de purificación de agua**, donde en diversos puntos de estos sistemas hay salidas de agua que se va directamente al alcantarillado por ser agua de excelente calidad.

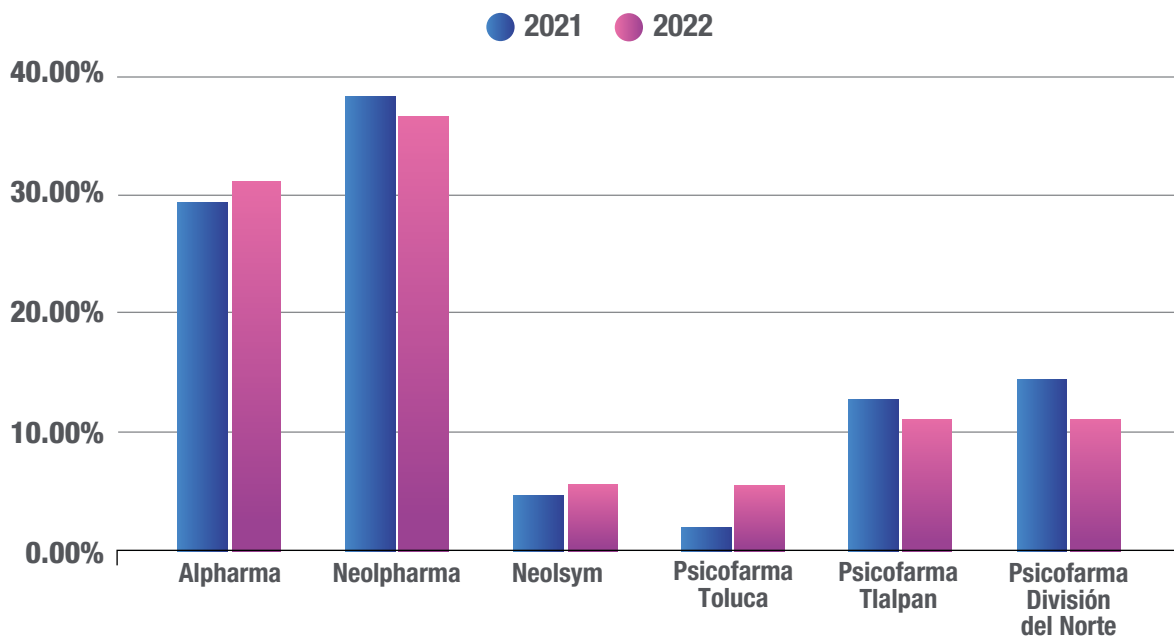
8.6 RESIDUOS

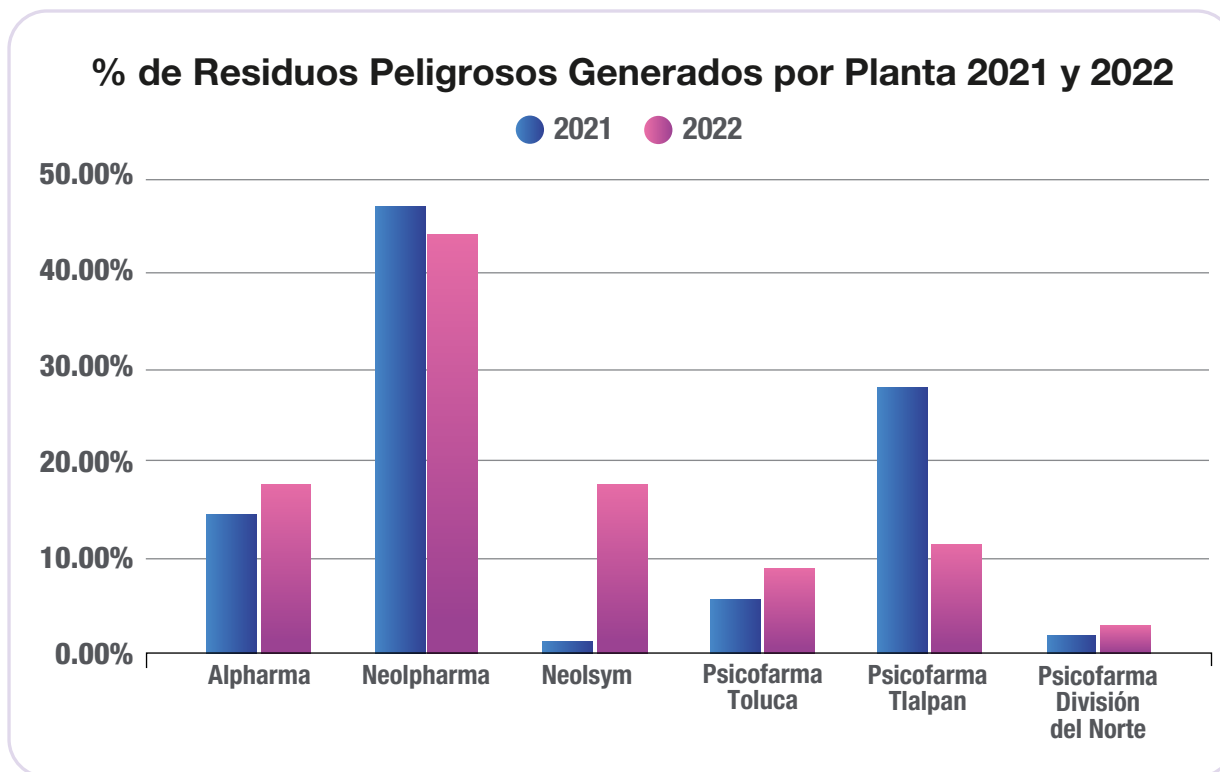
Los residuos son todos los desechos que producimos en nuestras actividades diarias, y de los que nos tenemos que desprender porque han perdido su utilidad, de la manera más general se clasifican en **residuos peligrosos y no peligrosos**, los volúmenes generados en el grupo fueron:



Generación de Residuos (Toneladas)								
Tipo de Residuo	Año	Alpharma	Neolpharma	Neolsym	Psicofarma Toluca	Psicofarma Tlalpan	Psicofarma División del Norte	Total
Residuos No Peligrosos	2021	185,698	237,209	27,76	9,914	78,58	89,18	628,341
	2022	214,124	247,598	32,23	35,832	72,38	78,83	681,4
%								
Disminución	Incremento	15.30%	4.37%	16.10%	261.42%	7.89%	11.60%	8.44%
Residuos Peligrosos	2021	52,575	162,118	3,74	19,747	96,78	5,89	340,85
	2022	63,842	157,634	64,225	33,87	41,05	9,47	361,1
%								
Disminución	Incremento	21,430%	2,78%	1617,24%	71,51%	57,58%	60,78%	5,94%

% de Residuos No Peligrosos Generados por Planta 2021 y 2022





La generación de residuos en sus diversos tipos son en función del nivel de producción que se tiene por año en cada sitio, del número de personas que laboren en cada planta o de otras situaciones, como en el caso de **Neosym**, fue debido a que no se habían recolectado en años anteriores.

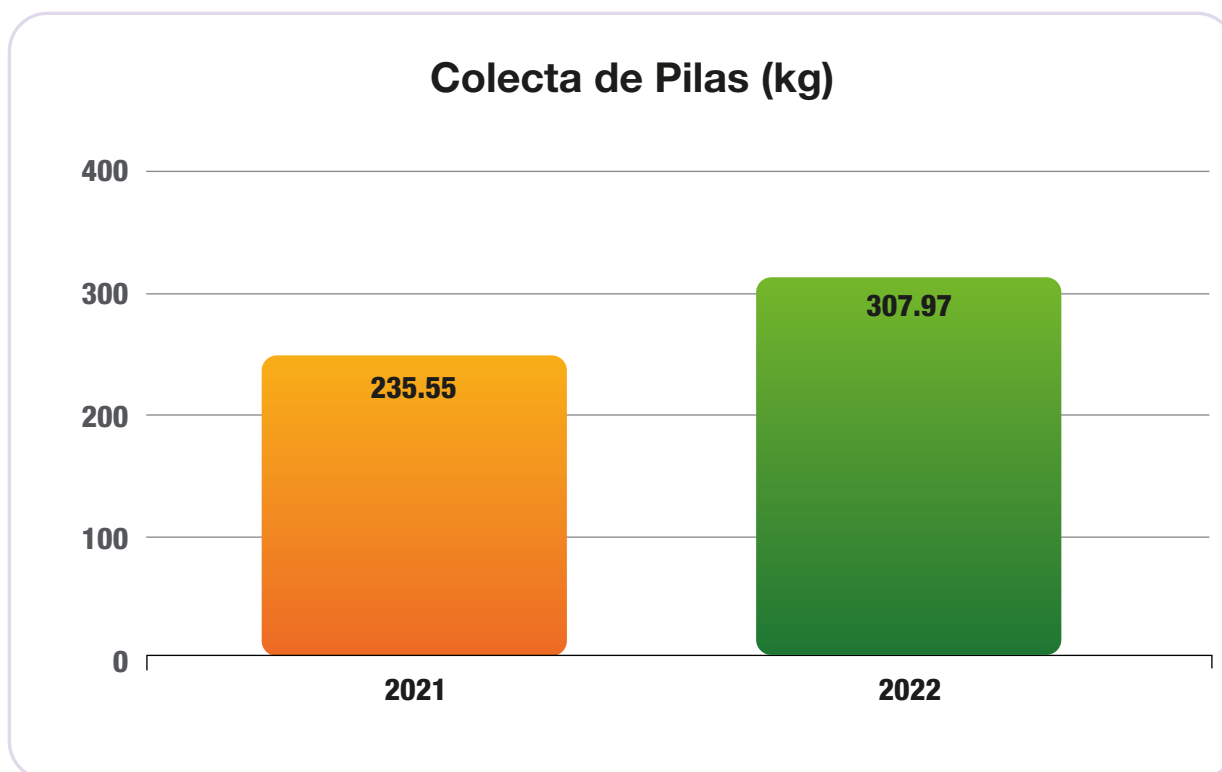
8.7 COLECTAS Y RECICLAJE

Colecta de pilas

En los sitios reportados se cuenta con contenedores de recolección, en donde los colaboradores pueden depositar sus pilas usadas para que el área de **Protección Ambiental, Seguridad e higiene** realice la disposición adecuada de ellas como residuos peligrosos.

2021: 235.55 kg

2022: 307.97 kg - 23% más que en el 2021



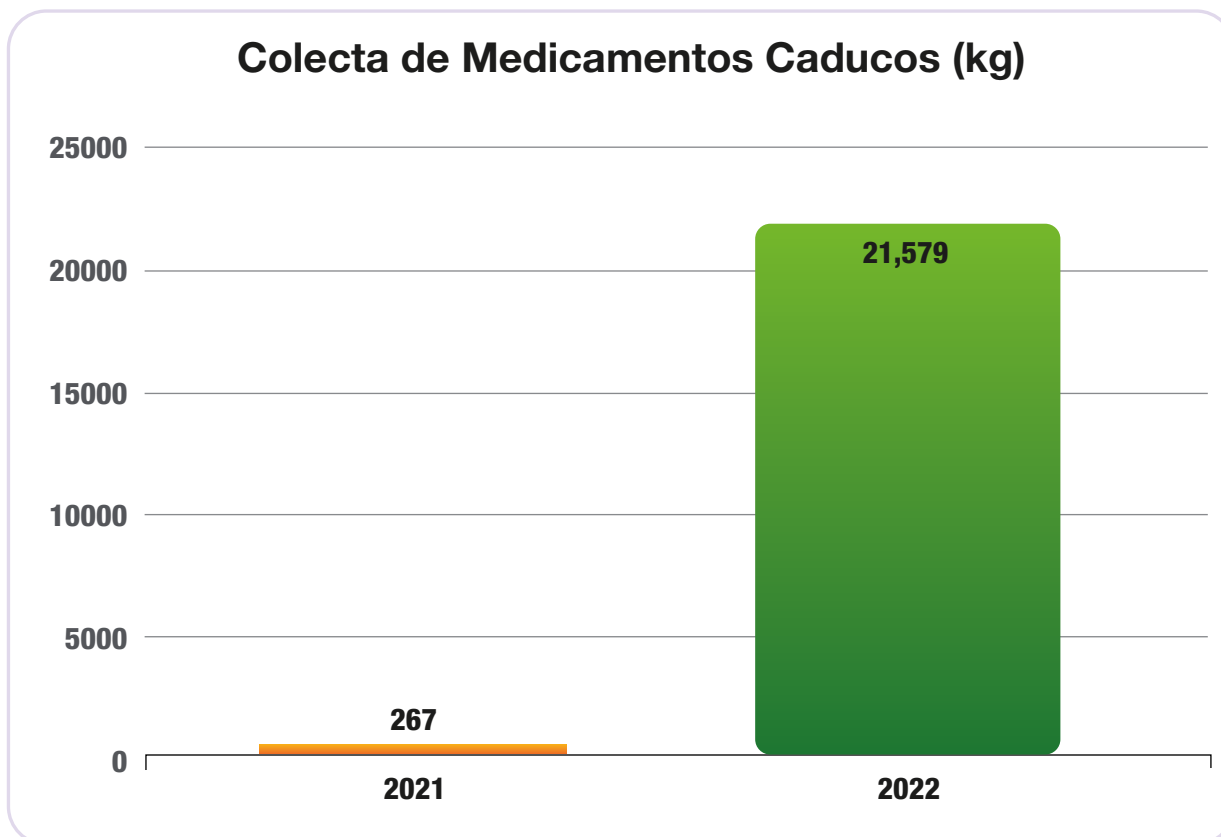
Colecta de Medicamentos caducos

En los sitios reportados se cuenta con contenedores de recolección en donde los colaboradores pueden depositar medicamentos caducos, estos son recolectados por el **Sistema Nacional de Gestión de Residuos de Envases de Medicamentos A.C.**

Durante el 2022 se recolectó un 98% más que durante el 2021. Recordemos que la recolección de medicamentos, es una actividad que realizan los colaboradores de forma voluntaria. **Este aumento refleja mayor conocimiento de los colaboradores sobre la existencia de los contenedores de medicamento caduco.**

2021: 267 kg

2022: 21,579 kg



Polipropileno (PP)

Durante el 2021 se realizó el proyecto de investigación para la recuperación de Polipropileno para su aplicación en el Sistema Contenedor y Cierre Fabricado por el Proceso de Inyección y Soplado. Ligando la fabricación de contenedores de plástico a partir de la formulación de PP virgen/PP reciclado (70/30).

Durante el 2021 se utilizaron 63,240 kg de Polipropileno reciclado.

De enero a diciembre del 2022 se usaron 73,841 kg de polipropileno reciclado. 14% más que en 2021.

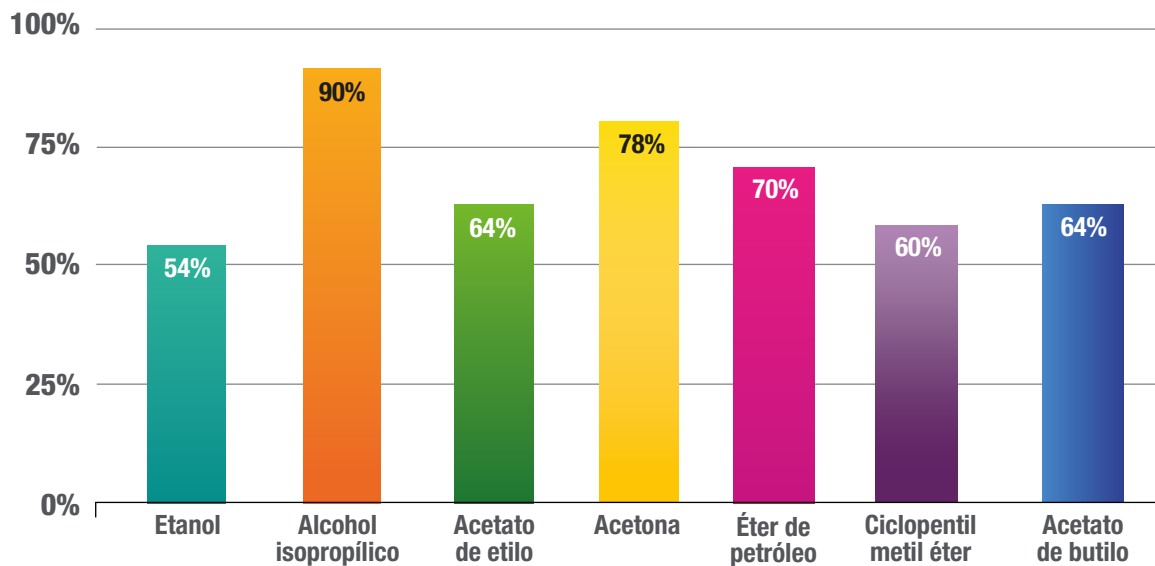
Número de lotes fabricados con 70/30 en el 2022:	269
Total de polipropileno usado (virgen + remolido) en kg:	246,135
Polipropileno remolido usado en kg:	73,841

Recuperación de Solventes

En el sitio de Neosym, en Ecatepec, se recupera por medio de destilación por evaporación entre el 50 y 70% de los solventes de proceso de fabricación. Así mismo se vende el solvente recuperado que ya no es rentable a una fundidora, la cual paga con base al poder calorífico del material, ya que es utilizado como combustible alternativo.

Recuperación de solventes de procesos en 2022	
Solvente	Porcentaje de Volúmen
Etanol	54%
Alcohol isopropílico	90%
Acetato de etilo	64%
Acetona	78%
Éter de petróleo	70%
Ciclopentil metil éter	60%
Acetato de butilo	64%

% de recuperación de Solventes en Neolsym en 2022



Donación de agua tratada

En el año 2021, se llevó a cabo la donación de agua tratada para riego al parque Ceylan, en Azcapotzalco, mediante una tubería que se instaló desde la planta de tratamiento del sitio Neolpharma directamente al parque.

De agosto a diciembre de 2021 se donaron 386 metros cúbicos de agua tratada, lo que representa alrededor del 11%.

De enero a diciembre de 2022 se donaron 4,102 m³ de agua tratada, con un incremento de 962% a diferencia del 2021 (386m³). Esto se debe a que el registro de la donación de 2021 solo se hizo durante 5 meses a diferencia de 2022, que se registraron 12 meses. Así mismo parque Ceylan a realizado un mayor uso de este recurso.

6 AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO



8.8 BIODIVERSIDAD

Reforestación

El 03 de junio del 2022 Grupo Neolpharma, realizó su quinta reforestación corporativa, ésta actividad dirigida a colaboradores y familiares consistió en la plantación de árboles de la especie **Pinus montezumae**. Los voluntarios plantaron un total de **2,250 árboles**, terminando de plantar los **3,000 individuos** en los siguientes días con la ayuda de la comunidad.

La superficie beneficiada con esta plantación abarca **32,000 m2** de la localidad de La Trituradora, en San Miguel Topilejo, en el corredor biológico del Chichinautzin, CDMX.

Las reforestaciones corporativas de Grupo Neolpharma han sido las siguientes:

Año	Zona Reforestada	Hectáreas	Árboles	Sobrevivencia
2022	Bosque de pino y encino, San Miguel Topilejo, corredor biológico del Chichinautzin	3.2	3,000	87% 2,610 árboles
2021	Corredor Biológico Chichinautzin	2.5	1,800	73% 1,314 árboles
2020	Corredor Biológico Chichinautzin	3	2,100	70% 1,470 árboles
2019	Parque Estatal "Sierra de Tepetzotlán", Edo. Mex.	3.2	3,000	69% 2,070 árboles
2018	Huixquilucan	1.2	1,210	92% 1,113 árboles

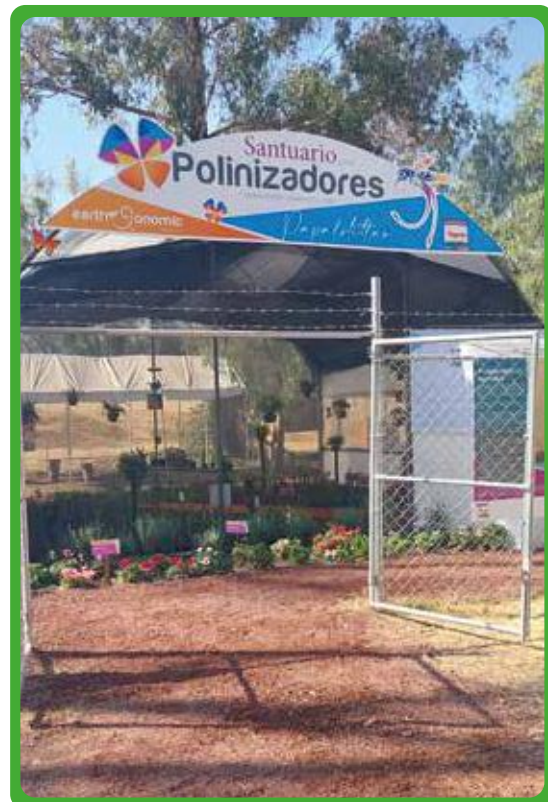




Restauración del Santuario de Polinizadores Papalotitlán

Grupo Neolpharma apoya proyectos de preservación y conservación de la Biodiversidad, uno de ellos fue la rehabilitación del Santuario de Polinizadores Papalotitlán, un espacio de conservación y protección de la diversidad biológica, que forma parte del programa “Mariposario, Vuela a la Vida y Habilitación de Chinampa” de Earthgonomic México A.C. En dicho programa se busca la preservación de la especie Mariposa Blanca (*leptophobia aripa*).

Con el objetivo de promover el interés y entendimiento de la importancia del sitio se colocaron dos tipos de señalizaciones; las señalizaciones que establece protección civil; y las señaléticas que permiten identificar las áreas y jardines del Santuario. Se delimitaron los espacios de los jardines polinizadores y senderos operativos. Así como la remodelación del laboratorio para mejorar los procedimientos de zootecnia en el Santuario.



Programa de Conservación del Ajolote Mexicano

Del mismo modo, otro de los proyectos primordiales de la preservación de la diversidad biológica de Grupo Neolpharma es el Programa de conservación del Ajolote Mexicano (*Ambystoma mexicanum*).



Con la asignación de un **Donativo a la Asociación Civil Movimiento de Jóvenes por el Agua** se apoya al programa de estudio, reproducción y reintroducción de esta especie en el humedal de Xochimilco. De igual manera, la conservación del ajolote también ayuda indirectamente a la **conservación de otras especies animales y vegetales del humedal**.





**Av. División del Nte. 3377,
El Rosario, Coyoacán, 04380,
Ciudad de México.**

Tel. (55) 9140 2700 Ext. 1190

**roberto.amaya@psicofarma.com.mx
ideasconresponsabilidad@neolpharma.com**