

Informe Anual Integrado

2024



Contenido

Hitos 2024	3	Nuestro Bienestar	23	Anexos	98
Nuestro Bienestar	3	Metas	24	Índice de Contenidos GRI	99
Nuestras Personas	4	Nuestro Futuro: Somos JAVER	26	Índice SASB	109
Nuestro Planeta	5	Gobernanza	46	Recomendaciones del TCFD	111
Mensaje de nuestro Director General	6	Nuestras Personas: Colaboradores	63	Recomendaciones del TNFD	112
Acerca de nuestro Informe	8	Metas	64	Información para inversionistas	114
Gestión de la Sostenibilidad	9	Nuestras Personas: Comunidades	78		
Metas	10	Metas	79		
La Sostenibilidad en JAVER	11	Nuestro Planeta	83		
Grupos de interés	13	Metas	84		
Materialidad	15	Gestión ambiental	85		
Modelo de creación de valor	17	Huella ambiental	85		
Nuestro compromiso	18				

Hitos 2024

Nuestro Bienestar

Resultados financieros y operativos del ejercicio 2024

Más de 50 años construyendo historias: más de 312,000 hogares que hoy son testimonio de nuestro compromiso.

Alcanzamos niveles récord en nuestros indicadores de rentabilidad:

11,985

viviendas vendidas, en un total de 54 fraccionamientos.

Apertura de 14

nuevos desarrollos.

Crecimiento del 9.9%

en el Precio Promedio, resultado de la mejora en la mezcla de productos.

Crecimiento del 7.8%

en ingresos netos alcanzando los \$9,596 millones.

Junto con Vinte, construimos la fuerza inmobiliaria más grande del país. Unión que transforma la industria.

Obtención de UAFIDA

récord de \$1,750 millones.

Crecimientos anuales

de doble dígito en Utilidad Bruta, UAFIDA y Utilidad Neta del 15.7%, 18.8% y 35.8%, respectivamente.

\$630 millones

de Flujo Libre de Efectivo positivo.

Niveles mínimos históricos

en indicadores de apalancamiento:

UAFIDA / Deuda Total = 1.11 veces

Deuda Neta / UAFIDA = 0.43 veces.

Retorno sobre Capital Invertido

(ROIC) antes de impuestos del 37%.

Gobernanza

Obtención por 8° año consecutivo

del Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR) y la Certificación Great Place to Work (GPTW).

Acumulamos un total de 17,684 viviendas EDGE,

de las cuales, 14,808 viviendas cuentan con certificado preliminar y 2,876 con certificación final.

Equipo de trabajo que destaca

por su conocimiento, experiencia e innovación en la industria de la construcción.

Nuestras Personas

Colaboradores

1,591

colaboradores activos

517

nuevas contrataciones

54%

colaboradores millennials

1,246

colaboradores capacitados

7.97

horas promedio de capacitación
por colaborador

99%

de participación en la encuesta
de satisfacción



Comunidades

22

centros comunitarios

2,803

reuniones vecinales en el año

27,804

participantes en talleres, cursos
y eventos sociales

889

eventos sociales

10,015

vacunas aplicadas

14,689

productos de limpieza canjeados

1,516

despensas entregadas

1,163

beneficiados en 11 voluntariados
en 6 estados de la República

3.2

millones de pesos donados a
diversas causas sociales

Nuestro Planeta

Biodiversidad

20,727

árboles plantados en voluntariados y equipamiento, acumulando 125,687

2,800

árboles germinados, alcanzando un total de 10,240

950

plantas rescatadas, acumulando 21,680 en total

6

viveros a nivel nacional con más de 2,000 m² de superficie

Capacitación ambiental

50 kg

de hortalizas cosechadas en 27 camas de cultivo, distribuidas en 15 huertos urbanos en 4 estados

42

capacitaciones impartidas

932

colaboradores capacitados



Circularidad

Mobiliario Sustentable

+ 249,000

envases reciclados, acumulando más de 1 millón

+ 490

árboles preservados, alcanzando un total de 1,700

Reciclaje

+ 9,000 kg

de material reciclado, sumando 49,000 kg en total

Cambio climático

Certificación EDGE

2,876

viviendas certificadas de manera final y 14,808 de forma preliminar

Impacto equivalente de la certificación:

- Ahorro hídrico superior a 369 albercas olímpicas.
- Ahorro energético equivalente a encender más de 199,000 bombillas LED de 14 W.
- Reducción de emisiones comparable a un bosque de más de 1,387,156 árboles.

Emisiones

Nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 se mantienen por debajo del 30% del umbral establecido por el Reglamento de la Ley General de Cambio Climático de México.

GRI 2-22

Mensaje de nuestro Director General



A todos nuestros grupos de interés:

Es grato para mí compartirles y presentarles el Informe Anual Integrado 2024 de JAVER, ya que, sin lugar a duda, este año en cuestión quedará marcado como un capítulo extraordinario en la historia de nuestra Compañía. Tras cinco décadas de trayectoria hemos recorrido un camino que hoy en día refleja la solidez de nuestra evolución, así como también nuestra capacidad para adaptarnos, transformarnos y seguir creciendo en un entorno dinámico y retador. Durante este año consolidamos una nueva etapa institucional al haber formalizado la venta de la Compañía a una de las empresas con mayor prestigio en la industria de la vivienda en México “Vinte Viviendas Integrales”, dando paso así a una nueva era de crecimiento y colaboración estratégica, que nos permitirá reforzar nuestra posición en el mercado mexicano.

Adicionalmente en el 2024 alcanzamos cifras récord en múltiples indicadores clave, así como el cumplimiento de nuestras metas de resultados que fueron previstas desde inicios de año. Nuestras ventas incrementaron en 7.8% conforme a su comparativa anual, resultado de la estrategia de orientar nuestra mezcla de productos hacia segmentos de mayor valor, enfocada principalmente en los niveles medio y residencial; esto sin descuidar la excelencia, innovación y servicio al cliente que tanto nos caracteriza, y con el objetivo

de mejorar la rentabilidad y sostenibilidad del negocio. En lo que respecta a la UAFIDA, ésta registró nuevamente un monto récord de \$1,750 millones de pesos en el año, con un crecimiento de 18.8% respecto al ejercicio 2023, mientras que la utilidad neta se incrementó 35.8%, sumando \$766.9 millones de pesos al cierre del 2024. Por su parte, los indicadores de apalancamiento se situaron en niveles mínimos históricos, con una razón de deuda neta a UAFIDA de tan solo 0.43 veces demostrando que la Compañía cuenta con un nivel óptimo de deuda.

Durante el año, logramos la apertura de 14 nuevos desarrollos, una de nuestras metas más ambiciosas en cuanto a número de proyectos, lo que representó un importante desafío tanto a nivel operativo como comercial. Asimismo, escrituramos un total de 11,985 viviendas en 54 fraccionamientos. Con ello, hemos alcanzado la cifra acumulada de más de 312,000 hogares construidos para las familias mexicanas desde nuestra fundación. Actualmente, mantenemos presencia en 7 estados de la República y en 28 municipios, los cuales concentran más del 50% de los créditos otorgados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Este organismo, es el principal proveedor de créditos hipotecarios a nivel nacional y representa la fuente de financiamiento más importante para nuestros clientes.

Más allá de lo financiero, en 2024 renovamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, reforzando criterios ambientales, sociales y de gobernanza en todas nuestras operaciones. Como parte de nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, guiamos nuestras acciones con base en sus 10 principios y contribuimos activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En el ámbito ambiental, superamos la meta histórica de 125,000 árboles plantados en un periodo de 9 años, gracias a la plantación de 20,727 árboles durante el año, así como la germinación de 2,800 árboles nativos en nuestros viveros. Desde 2022, hemos impulsado de manera estratégica la certificación de viviendas bajo el estándar EDGE (*Excellence in Design for Greater Efficiencies*), consolidándonos como uno de los principales promotores de la construcción sostenible en el sector. Gracias a este esfuerzo, al cierre de 2024 hemos logrado acumular 2,876 viviendas certificadas de manera final y 14,808 de forma preliminar, alcanzando un número viviendas certificadas muy ambicioso en la industria hasta el momento. Este avance representa un impacto ambiental equiparable al ahorro energético de encender más de 199,000 bombillas LED durante un año y a la captura de carbono equivalente a un bosque de más de 1.3 millones de árboles.

Adicionalmente, fortalecimos nuestras acciones de circularidad, reciclando más de 9,000 kilogramos de materiales y transformando 249,000 envases en mobiliario urbano sustentable, contribuyendo así a la preservación y

equipamiento de espacios verdes en nuestros desarrollos. Asimismo, mantuvimos nuestras emisiones de alcance 1 y 2 muy por debajo del 50% del umbral regulado por el Reglamento de la Ley General de Cambio Climático de México, reafirmando nuestro compromiso con la mitigación del cambio climático y el fortalecimiento de nuestra estrategia de sostenibilidad.

En lo social, continuamos impulsando programas de bienestar y desarrollo para nuestros colaboradores y comunidades. Llevamos a cabo 1,246 capacitaciones en el año, alcanzando un promedio de 7.97 horas de formación por colaborador, y logramos una participación del 99% en la encuesta de satisfacción de *Great Place to Work*, reflejo del compromiso de nuestra gente con la mejora continua.

Desde nuestros 22 centros comunitarios, realizamos 2,803 reuniones vecinales y organizamos 889 eventos sociales, beneficiando a más de 27,800 personas en nuestras comunidades. Asimismo, fortalecimos nuestro programa de voluntariado, con 11 jornadas realizadas en seis estados, impactando positivamente a más de 1,100 personas y canalizando más de 3.2 millones de pesos en apoyo a diversas causas sociales.

Todo lo anterior ha sido posible gracias al compromiso de cada colaborador, al apoyo de nuestras comunidades, y a la confianza que ustedes, nuestros grupos de interés han depositado en nosotros.

Gracias a nuestro firme compromiso con la sostenibilidad y las acciones que implementamos en esta materia, me enorgullece compartir que, por octavo año consecutivo, la Compañía ha sido reconocida con los distintivos de Empresa Socialmente Responsable (ESR) y de Mejor Lugar Para Trabajar en México (*Great Place to Work* –GPTW, por sus siglas en inglés)–. Estos reconocimientos reflejan nuestro esfuerzo constante por generar un impacto positivo en la sociedad, el medio ambiente y en todos nuestros grupos de interés. Hoy, de la mano de Vinte, iniciamos una nueva etapa. Visualizamos un 2025 con enormes oportunidades derivadas de la complementariedad de capacidades y sinergias con nuestro accionista mayoritario, el enfoque conjunto en innovación, y el propósito compartido de impulsar una vivienda digna, accesible y sustentable en México.

Agradezco profundamente la confianza depositada en esta gran Compañía y los invito a seguir construyendo este nuevo capítulo con nosotros.

René Martínez

Director General

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

Acercade nuestro Informe

Presentamos nuestro 7º Informe Anual Integrado, que muestra los resultados alcanzados por Servicios Corporativos Javer, S.A. de C.V. y sus subsidiarias, en los ámbitos financiero, económico, ambiental, social y de gobernanza, durante el periodo comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2024.



Este informe ha sido elaborado con referencia en los *GRI Standards*, cumpliendo con los principios para determinar el contenido y la calidad del reporte establecidos por el *Global Reporting Initiative* (GRI). En él, informamos sobre la gestión de los temas materiales que generan un mayor impacto a través de nuestras operaciones y aquellos que son financieramente relevantes para la toma de decisiones orientadas a la creación de valor.

La elaboración del informe estuvo a cargo del equipo de la Dirección de Planeación, Relación con Inversionistas y Sostenibilidad, con base en la información proporcionada por las áreas responsables de gestionar los aspectos materiales. El contenido fue revisado y validado por todos los departamentos involucrados, sin recurrir a verificación externa, y cuenta con el respaldo de la Alta Dirección.

Reafirmamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas (UNGC) y la adopción de sus 10 Principios. Asimismo, comunicamos nuestra contribución a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en línea con los esfuerzos globales para atender los principales retos sociales, ambientales y económicos.

Nuestro propósito es ofrecer a nuestros grupos de interés información confiable, precisa, comparable y de calidad sobre nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG). Por ello, este informe incorpora lineamientos de diversos estándares de divulgación, tales como:

- Las directrices de la *International Financial Reporting Standards Foundation* (IFRS Foundation), incluyendo el Marco de Reporte Integrado, los estándares SASB y las recomendaciones del *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD).
- Las métricas del capitalismo de los grupos de interés del Foro Económico Mundial (WEF), que permiten visibilizar nuestra capacidad para generar valor sostenible en función de las expectativas de la sociedad y nuestros grupos de interés.
- Las recomendaciones del *Task Force on Nature-related Financial Disclosures* (TNFD).

Todas las cifras presentadas en este informe se expresan en pesos mexicanos (MXN/MN), a menos que se especifique otra divisa.

Gestión de la Sostenibilidad

Reafirmando nuestro compromiso con la Sostenibilidad Corporativa.

9 años adoptando prácticas sostenibles que promueven un equilibrio entre el desarrollo económico, el bienestar social y la protección ambiental, además de fomentar la creación de valor compartido, tanto para JAVER como para nuestros grupos de interés, asegurando la continuidad y crecimiento en un contexto global.

Grupos de interés:



ACCIONISTAS



COMUNIDAD



CLIENTES



COLABORADORES



MEDIO
AMBIENTE



PROVEEDORES



GOBIERNO Y
DEPENDENCIAS
GUBERNAMENTALES

GRI 2-22

Metas

Tema	Metas 2024	Resultados	Progreso	Metas 2025	ODS* al que contribuye
Modelo de Responsabilidad Social Corporativa	Implementar el nuevo modelo y presentarlo a los nuevos miembros del Comité	Se presentó el modelo con los miembros del Comité; asimismo, se trabajó en el cumplimiento de indicadores	100%	Revisión y actualización de indicadores basados en el reciente estudio de materialidad e integración de miembro Vinte	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 13 ACCIÓN POR EL CLIMA
Sostenibilidad	Obtener el Distintivo ESR®	Se obtuvo el Distintivo ESR®	100%	Obtener el 9° Distintivo ESR®	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
Objetivos de Desarrollo Sostenible	Proponer acciones nuevas que promuevan la mejora continua y mantener la correcta medición de las existentes	8 acciones fueron propuestas para promover la mejora continua y cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	100%	Identificar nuestra contribución a las metas de los ODS prioritarios.	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

*ODS. Objetivo de Desarrollo Sostenible.

GRI 2-22, 3-3

La Sostenibilidad en JAVER

Con más de 51 años de historia, en JAVER reconocemos la importancia de gestionar la Sostenibilidad para garantizar la disponibilidad de nuestros recursos. Para ello, implementamos acciones que aseguran el uso responsable y abastecimiento continuo de los recursos naturales, satisfaciendo las necesidades actuales sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras. Por tal motivo, la Sostenibilidad se ha convertido en un pilar fundamental de nuestras operaciones y nos impulsa a promover una cultura de mejora continua, fortaleciendo la creación de valor en el largo plazo para los grupos de interés.

Ratificamos nuestro compromiso con la Sostenibilidad, mediante la obtención de nuestro 8° Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR®), otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), así como de la distinción como *EDGE Champions* y el reconocimiento como *Great Place to Work* (GPTW).

Hemos adoptado prácticas sostenibles tanto en nuestras operaciones como en el producto que ofrecemos al mercado. De esta manera, nuestras comunidades se han visto beneficiadas por la gestión de la Sostenibilidad con un enfoque en acciones dirigidas a mejorar su calidad de vida, ofreciendo un mejor desarrollo urbano, económico y social.

El área de Sostenibilidad es una parte vital para la estructura organizacional de JAVER. Se encuentra dentro de la dirección de Planeación, Relación con Inversionistas y Sostenibilidad Corporativa, con la principal función de garantizar una correcta gestión de programas sociales, ambientales, de derechos humanos, gobernanza y bienestar interno. Esta dirección reporta a la Dirección General, asegurando un mayor respaldo alineando las acciones y resultados con las metas de la organización, mismas que son presentadas ante el Consejo de Administración.



Desarrollamos comunidades con una visión donde la sostenibilidad no es un valor añadido, sino una parte esencial. Para lograrlo, aplicamos de manera integral con los grupos de interés nuestro Sistema de Gestión Ambiental y Social, Política y Modelo de Sostenibilidad, los cuales nos permiten construir de forma responsable, respetando el entorno y generando impacto positivo en el ambiente.

GRI 2-22, 2-23

Modelo de Sostenibilidad

En JAVER, contamos con un Modelo de Sostenibilidad basado en 3 ejes: Nuestro Planeta, Nuestras Personas y Nuestro Bienestar, con la finalidad de tener un enfoque integral y fortalecer la cultura de sostenibilidad entre nuestros grupos de interés.

A través de este modelo, buscamos ofrecer soluciones habitacionales innovadoras y optimizar nuestros procesos para minimizar el impacto ambiental y fomentar comunidades proactivas. Dado que la Sostenibilidad es un concepto en constante evolución, adaptamos constantemente los procesos, estableciendo métricas para medir, evaluar y dar seguimiento a los esfuerzos por JAVER en materia social, ambiental y de gobernanza.

Siguiendo nuestros esfuerzos en innovación, cada eje se vincula con los diversos temas materiales para la empresa y sus grupos de interés. Nos alineamos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los 10 Principios del Pacto Mundial y la Triple Cuenta de Resultados (*Triple Bottom Line*), además de responder a los requerimientos para aplicar al Distintivo ESR®, los estándares GRI y SASB.

Eje	Nuestras Personas	Nuestro Planeta	Nuestro Bienestar
Objetivo	Contribuir al desarrollo y crecimiento de los colaboradores y formar comunidades sostenibles.	Sumar esfuerzos para contrarrestar el cambio climático, conservar la biodiversidad y hacer uso responsable de recursos naturales.	Favorecer la inversión y el crecimiento económico, asegurando la sostenibilidad de la empresa.
Temas que abarca	• Colaboradores • Derechos Humanos • Voluntariado • Comunidades	• Energía • Residuos • Agua • Emisiones • Biodiversidad	• Gobierno Corporativo • Clientes • Proveedores • Anticorrupción • Innovación
Programas Insignia	• Donativos • Inclusión • Hipoteca con servicios • Creación de empleo • Aulas Construyendo y Creciendo • Experiencia ESG • Conciencia Social • Centros Comunitarios • Voluntariados	• Arborizando nuestras comunidades • Rescate de flora y fauna • Premio JAVER Sustentable • Viveros • Reciclaje • Huertos Urbanos • Conciencia Ambiental • Germinación • Mobiliario sustentable • Edge • Tunéame mi Jardín	• Certificaciones • Capacitación ASG • Promoción de los Derechos Humanos • Cultura de legalidad • Regalos con causa • Riesgos ASG
Grupo de interés impactado	• Comunidad • Colaboradores • Proveedores	• Clientes • Medio ambiente • Colaboradores • Comunidad	• Accionistas • Proveedores • Gobierno y dependencias gubernamentales

Este modelo afianza nuestra estrategia para contribuir al desarrollo sostenible al involucrar prácticas que generan un impacto positivo en el medio ambiente y la sociedad, así como enfrentar los desafíos globales y entender las expectativas de las nuevas generaciones de consumidores y colaboradores para asegurar la competitividad de JAVER a corto y largo plazo.

GRI 2-29

Grupos de interés

En JAVER, estamos convencidos de que para lograr nuestros objetivos, una comunicación efectiva y asertiva con los grupos de interés es esencial. Esta comunicación facilita la toma de decisiones y considera todas las perspectivas de las partes involucradas.

El relacionamiento con nuestros grupos de interés se basa en su naturaleza, nivel de interés y las necesidades de cada grupo para determinar los medios, frecuencia de interacción y los temas abordados. Asimismo, tenemos identificado su impacto en la organización para establecer una gestión eficiente y compromiso continuo con la empresa.

GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE INTERACCIÓN	TEMA DE INTERÉS	TIPOLOGÍA DE GDI*
Accionistas	• Junta de Consejo de Administración • Juntas de Comités • Asamblea de accionistas • Correos/encuestas	• Resultados operativos y financieros de la Compañía • Avances sobre los proyectos • Seguimiento de la guía de resultados anual • Eventos relevantes de la industria • Avances en materia de Sostenibilidad	Socios estratégicos
Comunidad	• Eventos • Redes sociales • Centros Comunitarios • Programas sociales	• Actividades • Voluntariados • Proyectos sociales • Donaciones	Directos
Clientes	• Oficinas de venta • Redes sociales • Página oficial • Publicidad digital • Medios tradicionales (televisión, radio y prensa) • WhatsApp Business • Marcación Rápida (*811) • Publicidad offline • Manual de vivienda • Correos	• Asesoramiento de venta • Precios de viviendas • Ubicación del fraccionamiento • Equipamiento • Tiempo de entrega • Servicios • Garantías	Directos

* GDI significa grupo de interés

GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE INTERACCIÓN	TEMA DE INTERÉS	TIPOLOGÍA DE GDI*
Colaboradores	• Intranet • Microsoft Teams • Comunicados internos • InfoJaver • LinkedIn • Eventos • Vista Create • Correos • Interacción personal • Suma Tu Idea • Service Desk Bot	• Desarrollo profesional • Capacitaciones • Clima y cultura organizacional • Reconocimientos • Sostenibilidad • Salud y seguridad ocupacional • Vinculación • Prestaciones sociales • Relaciones laborales • Motivación y bienestar	Directos
Medio ambiente	• Desarrollos • Dependencias gubernamentales regulatorias • Programas ambientales • Sistemas de gestión	• Impacto ambiental generado • Compensación de impactos • Cuidado del medio ambiente • Cumplimiento legal en materia ambiental	Directos
Proveedores	• Portal Proveedores • Correos • WhatsApp • Licitaciones	• Calidad de productos • Precios • Garantías • Avances de obras • Estudios de materialidad	Directos
Gobierno y dependencias gubernamentales	• Atención personal • Correos • Cámaras • Páginas web	• Cumplimiento de leyes, normas y reglamentos • Promoción del Estado de Derecho y Cultura de la Legalidad • Estudios de materialidad	Aliados

* GDI significa grupo de interés

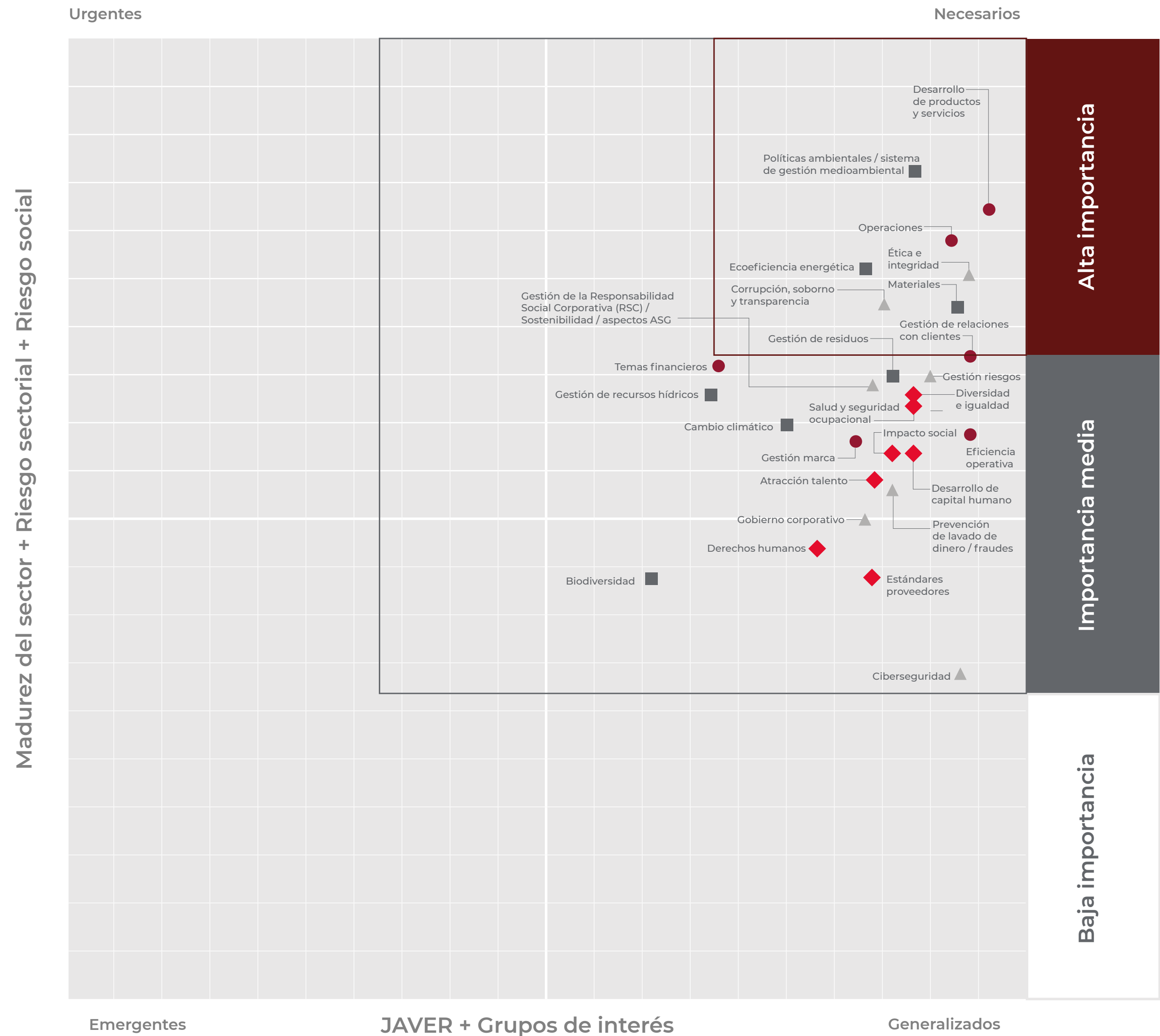
Materialidad

En 2024 continuamos fortaleciendo la gestión de los temas ASG que resultaron materiales en el estudio de doble materialidad realizado en 2023 y que tienen o pueden tener riesgos e impactos financieros para JAVER, o bien, en los que, por sus operaciones o relaciones comerciales, la empresa genera, contribuye o está directamente vinculada, a impactos sobre las personas o el medio ambiente a lo largo de su cadena de valor.

En 2024 cumplimos con el compromiso de alinear nuestro Modelo de Sostenibilidad a los resultados obtenidos en el estudio.



- Dimensión Económica
- Dimensión Ambiental
- ◆ Dimensión Social
- ▲ Gobernanza



GRI 3-1, 3-2

Para 2024, la estrategia de sostenibilidad se fundamentó en los temas materiales identificados en el estudio de materialidad realizado en 2023. Las principales diferencias entre este estudio y el anterior, llevado a cabo en 2021, son las siguientes:

*	Temas de alta importancia.
✓	Tema material en el estudio 2021.
N/A	No aplicable, ya que el tema ya no existe en la edición 2023 del estudio, debido a que fue fusionado con otros aspectos.
N/M	No material, ya que se trataba de un tema de relevancia menor en el estudio 2021 y que cobró importancia en el análisis 2023, o bien, que era material en 2021 y para 2023 resultó con menor relevancia derivado de los parámetros de evaluación utilizados.
	Tema material nuevo en 2023 vs 2021.

Dimensión	Tema material 2023	Tema material 2021
Económica	Gestión de la marca	✓
	Temas financieros	✓
	Operaciones*	✓
	Eficiencia operativa	✓
	Desarrollo de productos y servicios / responsabilidad sobre productos*	✓
	Gestión de relaciones con clientes*	✓
Ambiental	Políticas ambientales / sistema de gestión medioambiental*	✓
	Materiales*	✓
	Ecoeficiencia energética*	✓
	Gestión de recursos hídricos	✓
	N/M	Biodiversidad
	Cambio climático y otras emisiones atmosféricas	✓
	Gestión de residuos	✓

Dimensión	Tema material 2023	Tema material 2021
Social	N/A	Gestión de temas sociales
	Atracción y retención de talento	✓
	Desarrollo de capital humano	✓
	Diversidad e igualdad de oportunidades	✓
	Salud y seguridad ocupacional	✓
	N/M	Derechos humanos
	Impacto social	✓
Gobernanza	Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) / Sostenibilidad / aspectos ASG	✓
	Gobierno corporativo	✓
	Gestión de riesgos	✓
	Ética e integridad*	✓
	Corrupción, soborno y transparencia*	N/M
	Prevención de lavado de dinero / fraudes	N/M

GRI 2-22

Modelo de creación de valor

El modelo de creación de valor de JAVER es la herramienta que nos permite identificar y comunicar cómo generamos valor a largo plazo en términos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza a lo largo de nuestra cadena de valor. Este modelo facilita la alineación del Modelo de Sostenibilidad con las expectativas de nuestros

grupos de interés, al tiempo que brinda una visión integral del impacto de nuestras operaciones. Asimismo, orienta la toma de decisiones estratégicas y posibilita el mapeo de nuestras fortalezas y áreas de oportunidad para ampliar el impacto positivo y mitigar riesgos.

- Entradas. Son los insumos o recursos con los que cuenta la organización.
- Valor creado. Son los productos de las actividades de la organización y los efectos de la transformación de los insumos utilizados.

Modelo de Sostenibilidad Corporativa





Nuestro compromiso

GRI 2-22, 2-23

En JAVER, mantenemos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, enfocando nuestras capacidades para entregar valor a largo plazo a nuestros grupos de interés con un crecimiento rentable. Seguimos alineados a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), así como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), asegurando un lugar de trabajo saludable e incluyente, y adoptando las mejores prácticas ambientales, sociales y de gobernanza.

Pacto Mundial

10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL



DERECHOS HUMANOS

1. Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.
2. No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



MEDIO AMBIENTE

7. Mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente.
8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ESTÁNDARES LABORALES

3. Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
4. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.



ANTICORRUPCIÓN

10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.

Vinculación entre Principios del Pacto Mundial y ODS pertinentes, secundarios y generales

Nos sumamos al compromiso de contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), haciéndolos parte de nuestro Modelo de Sostenibilidad y utilizándolos como guías en el desarrollo y mejora continua de la Compañía.

● PERTINENTES ● SECUNDARIOS ● GENERALES

● DERECHOS HUMANOS ● ESTÁNDARES LABORALES ● MEDIO AMBIENTE ● ANTICORRUPCIÓN



GRI 2-23, 2-24

Objetivos de Desarrollo Sostenible

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS PERTINENTES 2024

ODS	ACCIONES Y RESULTADOS 2024	ODS	ACCIONES Y RESULTADOS 2024
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Se realizaron 8 ferias de emprendedores, en las cuales participaron más de 180 emprendedores, generando ingresos para los mismos por \$50,508 MXN.	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	- Medición anual de nuestras emisiones de alcance 1, 2 y 3. 13 conferencias ambientales para concientizar a nuestros colaboradores. 28 de talleres de huertos urbanos en los 8 Centros Comunitarios equipados con huertos incluyendo las conferencias para colaboradores y aliados JAVER.
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	- Impulsamos el programa de Centros Comunitarios en nuestros fraccionamientos de interés social beneficiando a más de 27,000 vecinos con actividades que promueven la creación del Tejido Social. 2,876 viviendas certificadas de manera final y 14,808 de forma preliminar. Impacto equivalente de la certificación: - Ahorro hídrico superior a 369 albercas olímpicas. - Ahorro energético equivalente a encender más de 199,000 bombillas LED de 14 W. - Reducción de emisiones comparable a un bosque de más de 1,387,156 árboles.	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	- Sistema de cumplimiento de condicionantes ambientales. - A través del programa Arborizando Nuestras Comunidades, a la fecha se han plantado más de 125 mil árboles. - Acumulamos 10,240 árboles germinados en nuestro programa de Germinación. 83 kg de semillas de árboles nativos acumulados. 950 individuos rescatados en el programa Rescate de Flora y Fauna, acumulando +21 mil desde el inicio del programa.
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	- Equipamiento de áreas comunes con más de 732 piezas de mobiliario urbano fabricado con material reciclado y reciclable; logramos reciclar más de 249 mil botellas y salvar más de 498 árboles. - A través del programa interno Reciclatón Challenge, vigente en nuestras oficinas de Nuevo León, Jalisco, Tamaulipas, Querétaro y Estado de México, se destinaron 7,012 kg de material a reciclaje. - Reciclamos 1,715 kg de tapitas en Nuevo León, Estado de México, Aguascalientes y Querétaro, que se destinaron al tratamiento de niños con cáncer, a través de diferentes alianzas. - Se intercambiaron 14,689 productos de limpieza por PET y PEAD reciclado en nuestras comunidades.	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Transformación del Modelo de Responsabilidad Social Corporativa al Modelo de Sostenibilidad.

GRI 2-23, 2-24

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS SECUNDARIOS 2024

ODS	ACCIONES Y RESULTADOS 2024	ODS	ACCIONES Y RESULTADOS 2024
	- Se impartieron más de 4,000 horas de talleres en los diferentes Centros Comunitarios. Entre ellos, diferentes talleres de oficios para fomentar la creación de empleos en las comunidades. - Se capacitó a 18 personas en los talleres ProEmpleo de nuestras comunidades de Nuevo León para promover el desarrollo económico.		Se realizó una conferencia enfocada en la equidad de género y la relevancia del Día Internacional de la Mujer, con el objetivo de generar más espacios similares durante 2024.
	Dentro del programa de Centros Comunitarios en nuestros fraccionamientos de interés social, gracias a las gestiones de las promotoras con los órganos gubernamentales responsables, se aplicaron 10,015 vacunas a vecinos.		Se realizaron diferentes campañas sobre el cuidado del agua en las comunidades.
	- Se realizó una donación de 4,524 útiles escolares para kinder, primaria y secundaria a los hijos de alumnos activos en nuestras aulas de Construyendo y Creciendo. - Seguimos con 2 aulas activas en el estado de Nuevo León, con 71 alumnos activos, y 232 exámenes presentados, logrando que 29 obreros se hayan graduado. - Renovación de nuestra participación en la Alianza por la Educación Técnica en Nuevo León, donde en conjunto con otras empresas, becamos a 200 alumnos de preparatoria técnica.		Elaboración de máquina recicladora de plástico, resultado de la idea ganadora de Premio JAVER Sustentable 2023.

En 2022 planteamos 5 objetivos para cumplirse en 2025, mismos que no solo han sido alcanzados, sino superados de manera anticipada, gracias al trabajo colaborativo, la innovación constante y una visión clara orientada al bienestar social, económico y ambiental.

Este logro reafirma nuestra convicción de que con planificación, compromiso y acción coordinada, es posible acelerar el cumplimiento de los ODS y generar un impacto positivo y duradero en nuestras comunidades y el planeta.



METAS 2025

META	AVANCE	
Obtener la certificación preliminar EDGE para 10,000 viviendas, en adición a las 1,880 que se certificaron durante 2022.	Hemos acumulado un total de 17,684 viviendas EDGE de las cuales, 14,808 viviendas cuentan con certificado preliminar y 2,876 con certificación final.	META CUMPLIDA
Continuar equipando el 100% de nuestros desarrollos con mobiliario urbano sostenible para alcanzar el reciclaje de más de 870 mil envases plásticos, equivalente a más de 170 mil kg de plástico.	Equipamos nuestros desarrollos con mobiliario urbano sostenible. En 2024 instalamos 732 piezas de mobiliario y, a lo largo del programa, hemos logrado acumular un total de 1,133,749 envases plásticos, equivalente a 226,749 kg .	META CUMPLIDA
Alcanzar un acumulado de 120,000 árboles plantados a través de voluntariado y equipamiento de áreas verdes.	En 2024 plantamos un total de 20,727 árboles provenientes de actividades de equipamiento y voluntariados con colaboradores. Alcanzando un acumulado de 125,687 árboles plantados.	META CUMPLIDA
Germinar 10,000 individuos de árboles nativos y cactáceas.	Germinamos +2,800 árboles de 8 especies diferentes, acumulando 10,240 .	META CUMPLIDA
Beneficiar a más de 75,000 vecinos mediante cursos, talleres y programas a través de nuestros centros comunitarios, con la finalidad de ayudar al fortalecimiento del tejido social y sumar un total de 190,430 vecinos beneficiados en un periodo de 6 años registrados.	Impartimos diferentes cursos, talleres, programas y atención vecinal a 46,772 vecinos en nuestros centros comunitarios. Esto nos ha permitido impactar a un total de 268,789 vecinos beneficiados desde el inicio del programa.	META CUMPLIDA

GRI 201-1

Nuestro Bienestar

CAPITAL FINANCIERO Y ESTRUCTURAL

Notas:

- Valor económico generado equivale a los ingresos percibidos.
- Valor económico distribuido incluye los siguientes rubros: costos operativos, salarios y beneficios pagados, pagos a proveedores de capital, impuestos e inversiones en la comunidad.
- Valor económico retenido es la diferencia entre el valor económico generado y el valor económico distribuido.
- En el estado de resultados existen otros ingresos por \$19 millones que no se incluyen en el valor económico generado.

\$9,596 millones

\$8,848 millones

\$767 millones

- Valor económico retenido
- Valor económico distribuido
- Valor económico generado

GRI 2-15, 2-22

Metas

Tema	Metas 2024	Resultados	Progreso	Metas 2025	ODS* al que contribuye
Ventas	Incrementar el precio promedio de la Compañía en un rango de 8 a 10% como consecuencia de la mejora en la mezcla	El precio promedio creció en un 9.9% en 2024	100%	Mejorar la mezcla de ventas generando una mejora en el precio promedio	
Aperturas	Apertura de 14 nuevos proyectos	Se concretó la apertura de los 14 desarrollos planeados para el año 2024, de los cuales 5 están ubicados en Nuevo León, 3 en Jalisco, 4 en Estado de México, 1 en Aguascalientes y 1 en Querétaro	100%	Se planea la apertura de 16 nuevos desarrollos para el año 2025	
Proveedores	Proyecto en plataforma para que el proveedor de mano de obra y materiales cargue su documentación de alta	Se desarrolló el proyecto, sin embargo, falta crear la última fase	60%	Desarrollar la totalidad de la plataforma para los proveedores y comenzar a operarla	  
	Incrementar la participación de proveedores en las actividades de voluntariado JAVER	Contamos con la participación de 15 proveedores en nuestras actividades de voluntariado JAVER	100%	Analizar los resultados de la encuesta ASG a proveedores, capacitarlos e invitarlos a los proyectos de sostenibilidad	 
Clientes	Realizar entregas de vivienda en un promedio de 22 días	27 días	81%	Realizar entregas de vivienda antes de 30 días	
	Mantener el tiempo de 4 días en atender garantías	6 días	66%	Mantener el tiempo de atención de garantías antes de 7 días	
Gestión de riesgos	Se tienen 66 auditorías de aseguramiento planeadas para el 2024 con el fin de seguir promoviendo la mejora continua en la empresa	Se llevaron a cabo 59 auditorías de aseguramiento y se incluyeron proyectos que apoyan a la obtención de resultados lo cual fortalece al sistema de control interno y la mejora continua en la organización	100%	Se tienen 60 auditorías de aseguramiento planeadas para el 2025 con el fin de seguir promoviendo la mejora continua en la empresa	
Comités	Continuar sesionando de manera ordinaria o extraordinaria con el objetivo de evaluar los programas profesionales y de posgrado, incluido el plan de desarrollo del talento de JAVER, con base en las necesidades organizacionales y el plan de carrera de nuestros colaboradores solicitantes	Se realizó la sesión anual del Comité de Becas, con el objetivo de evaluar programas profesionales y de posgrado, logrando cerrar el año con 8 colaboradores beneficiados, 7 con beca del 100% y 1 con beca del 50%	100%	Continuar sesionando de manera ordinaria todos los comités activos y establecidos en JAVER	 

• *ODS. Objetivo de Desarrollo Sostenible.

Tema	Metas 2024	Resultados	Progreso	Metas 2025	ODS* al que contribuye
Código de Ética	Durante 2024 se reforzará la campaña de actualización de firma del Código de Ética por colaboradores y proveedores	No se actualizó el Código de Ética por lo que no se realizó campaña durante el año	0%	Realizar actualización del Código de Ética y la campaña de difusión	
Control Interno	Mantener actualizada la normativa interna (políticas y procedimientos) conforme al plan anual aprobado, considerando la estabilización de desarrollos implementados y actualización de módulos proyectados para 2024	92% de la normativa interna actualizada conforme al plan del año	92%	Lograr el 100% de lineamientos actualizados y vigentes, así como actualizar y crear documentos de acuerdo con las normas del desempeño del IFC	 
Cultura de la legalidad	Durante 2024, el área de Sostenibilidad promoverá la realización de 3 webinars y 3 infografías en alianza con Hagámoslo Bien	Llevamos a cabo con éxito los 3 webinars y 3 infografías abordando temas de Código de Ética, Derechos Humanos y Cultura de Reporte y denuncia	100%	Seguir capacitando y compartiendo el tema de cultura de legalidad con nuestros grupos de interés	 
Ciberseguridad	Implementar una política de Ciberseguridad	Se presentó una propuesta para la política y aún estamos en espera de que se lleve a la práctica	50%	Formalizar e implementar la política de ciberseguridad para garantizar la protección de datos y la integridad de la información	
	Programa de concientización	Programa de capacitación de ciberseguridad desde junio 2024 a la fecha, logrando un promedio de cumplimiento del 85%	100%	Continuar con el programa de concientización, ampliando su alcance y reforzando buenas prácticas en seguridad digital	 
	Programa de Gestión de Vulnerabilidades	Liberar el proceso de gestión de vulnerabilidades, estableciendo protocolos de detección y mitigación de riesgos	50%	Ejecutar y optimizar el programa, integrando herramientas de monitoreo y respuesta automatizada	
	Evaluación y análisis de plataforma de revisión de código seguro	Se realizó el análisis y evaluación de una plataforma, y se busca su implementación para 2025	100%	Implementar la plataforma de gestión de código seguro para detectar y corregir vulnerabilidades en el desarrollo de software	
	Implementar la metodología de clasificación de la información e impacto al negocio (Fase 1)	Primer versión aprobada de la política, está en fase de autorización por parte del negocio	50%	Aplicar la metodología en toda la organización, asegurando una correcta gestión y protección de la información	 

• *ODS. Objetivo de Desarrollo Sostenible.

GRI 3-3, 201-1

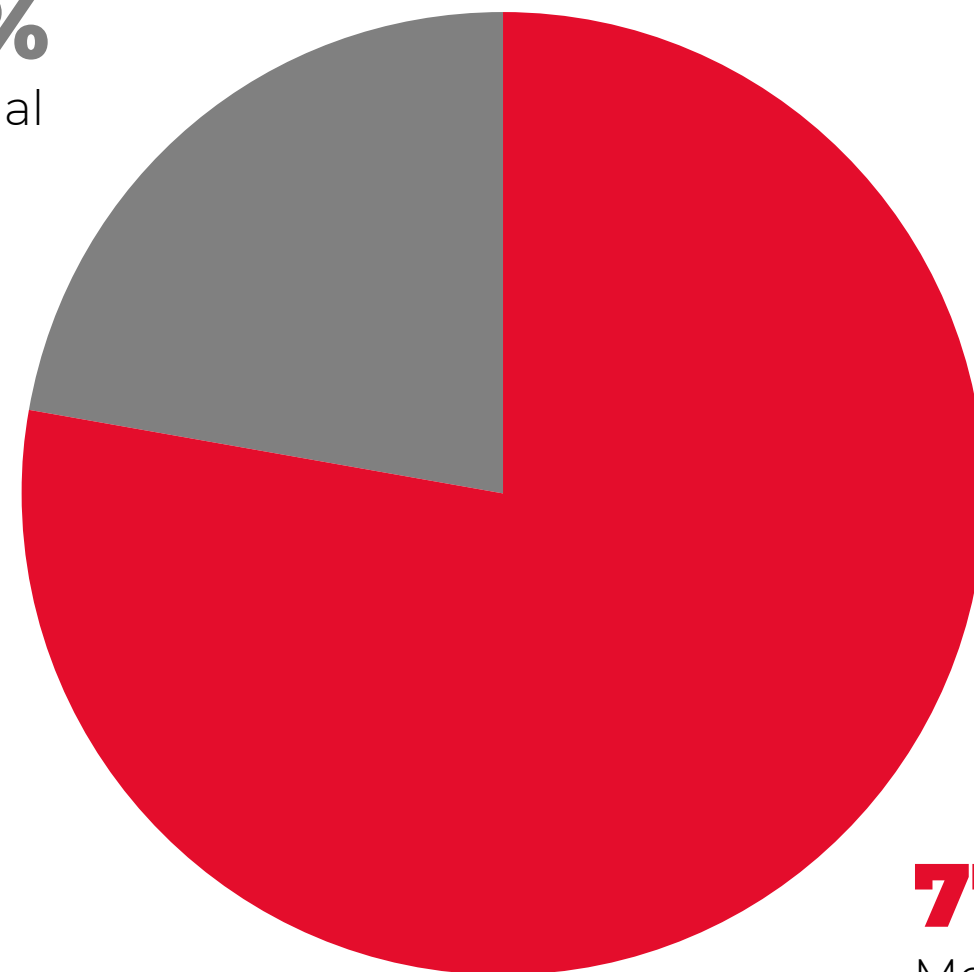
SASB IF-HB-160a.4, IF-HB-410a.4, IF-HB-410b.1, IF-HB-000.A, IF-HB-000.C

Nuestro Futuro: Somos JAVER

Portafolio de desarrollos

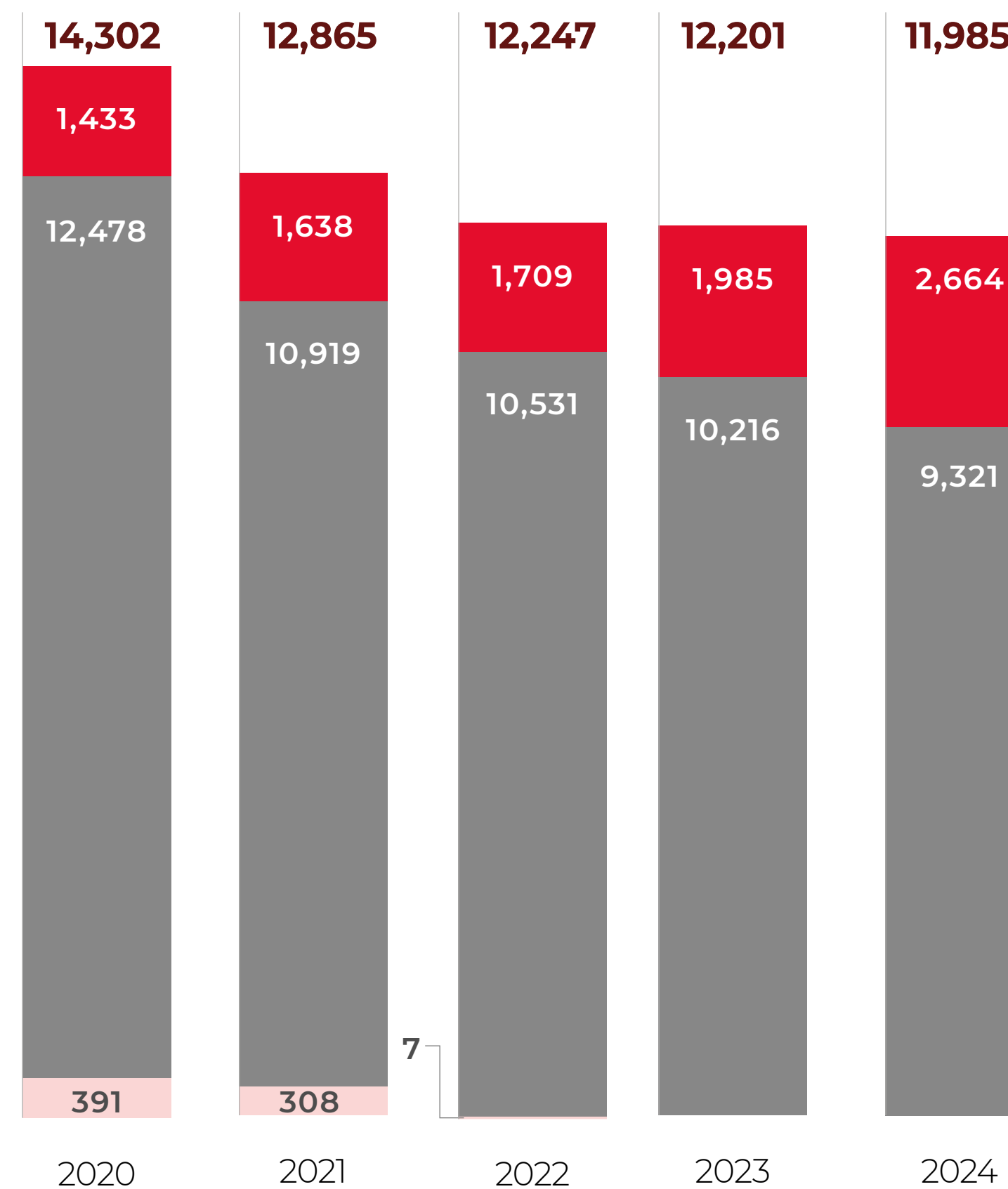
Del total de unidades vendidas en el año, el 77.8% correspondieron a vivienda media y el 22.2% al segmento residencial.

22.2%
Residencial



77.8%
Media

MEZCLA DE VENTAS POR AÑO (número de unidades)



Interés social
Vivienda media
Vivienda residencial

Incremento de la participación de viviendas residenciales en 2024, de 16.3% a 22.2%.

Mayor orientación a la venta de unidades pertenecientes a segmentos de mayor valor con el fin de incrementar la rentabilidad.

Clasificación de segmentos de unidades vendidas en 2024

Vivienda media

- Precio de compra de **\$300,000 a \$850,000 pesos**
- Terreno **90 m²-115.5 m²**
- Área de construcción:
 - » Ingreso medio bajo: **66 m²-115 m²**
 - » Ingreso medio alto: **116m²-155m²**
- La mayoría son de **dos pisos**
- Normalmente localizadas en **desarrollos grandes**
- Usualmente ubicadas en **grupos de 100-300 unidades**
- Incluye **áreas básicas comunes y municipales**
- Ingreso conyugal promedio del comprador: **\$8,501-\$25,500 pesos por mes**



Vivienda residencial

- Precio mayor a **\$850,000 pesos**
- Terreno de **110 m²-200 m²**
- Área de construcción de:
- Residencial media: **156 m²-200 m²**
- Residencial alta: **201 m²-327 m²**
- Unidades de **dos o tres pisos**
- Situados en grupos de **100 unidades**
- Zonas **comunes y municipales de alta calidad**
- Trabajadores objetivo con niveles de ingresos que califiquen para **“Apoyo INFONAVIT”, “Cofinavit” y créditos bancarios**
- Ingreso conyugal promedio del comprador: **\$25,501 pesos en adelante, por mes**

Clasificación de segmentos de unidades a partir de 2025

A partir de 2025 la clasificación de los productos ofertados de la Compañía cambiará en función del precio de la vivienda, con el objetivo de llevar a cabo una alineación a los seis segmentos de vivienda que son reportados por Vinte Viviendas Integrales S.A.B. de C.V., quien a partir de diciembre

de 2024 se convierte en el accionista principal, con el 99.95% del capital social de JAVER. A continuación, se describe con mayor detalle las características de cada una de estas clasificaciones:



Vivienda de interés social 1

- Precio de compra **menor que \$500,000 pesos**
- Terreno **90 m²-98 m²** / construcción **43 m²-59 m²**
- Unidades de **un piso o vivienda vertical (unidades de tres / cuatro pisos)**
- Normalmente ubicadas en **desarrollos grandes**
- Sub-comunidades de **300-400 unidades**
- Ingreso conyugal promedio del comprador: **alrededor de \$10,000 pesos por mes**

Vivienda de interés social 2

- Precio de compra de **\$500,001 a \$700,000 pesos**
- Terreno **90 m²-98 m²** / construcción **43m² - 59m²**
- Unidades de **un piso o vivienda vertical (unidades de tres / cuatro pisos)**
- Normalmente ubicadas en **desarrollos grandes**
- Sub-comunidades de **300 – 400 unidades**
- Ingreso conyugal promedio del comprador: **alrededor de \$15,000 pesos por mes**

Vivienda media 1

- Precio de compra de **\$700,001 a \$1,000,000 pesos**
- Terreno **90 m²-105 m²**
- Área de construcción **60 m²-75 m²**
- La mayoría son de **dos pisos**
- Normalmente localizadas en **desarrollos grandes**
- Usualmente ubicadas en **grupos de 200-300 unidades**
- Incluye **áreas básicas comunes y municipales**
- Ingreso conyugal promedio del comprador: **alrededor de \$20,000 pesos por mes**

Vivienda media 2

- Precio de compra de **\$1.000,001 a \$1,500,000 pesos**
- Terreno **98 m²-105 m²**
- Área de construcción de **76 m²-110 m²**
- La mayoría son **de dos pisos**
- Localizadas en desarrollos de **200-300 unidades**
- Incluye **áreas comunes y municipales**
- Ingreso conyugal promedio del comprador: **alrededor de \$25,000 pesos por mes**



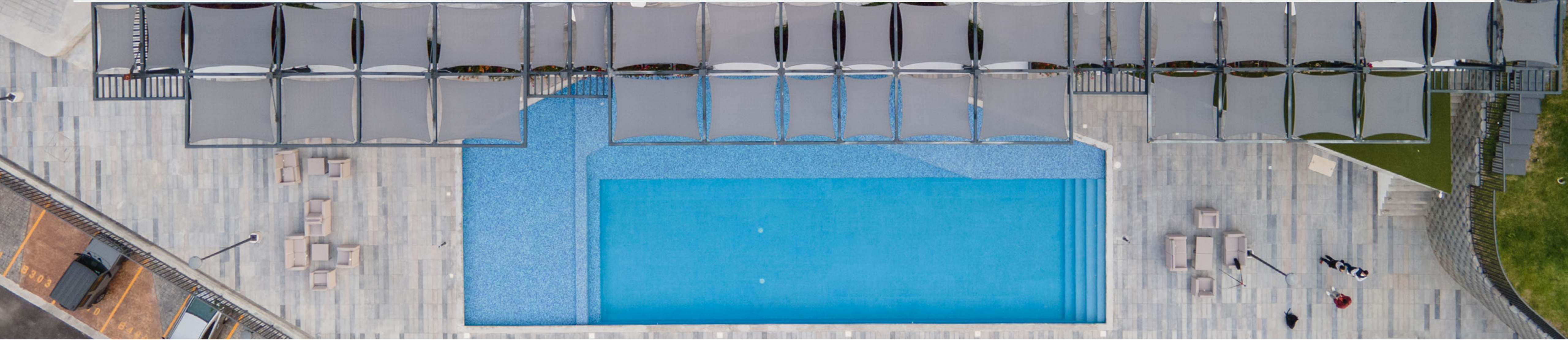


Vivienda residencial 1

- Precio de compra de **\$1,500,001 a \$2,000,000 pesos**
- Terreno de **110 m²-120 m²**
- Área de construcción de: **110 m²-120 m²**
- Unidades de **dos o tres pisos**
- Situados en **grupos de 100 unidades**
- Zonas **comunes y municipales de alta calidad**
- Trabajadores objetivo con niveles de ingresos que califiquen para **“Apoyo INFONAVIT”, “Cofinavit” y créditos bancarios**
- Ingreso conyugal promedio del comprador: **alrededor de \$35,000 pesos por mes**

Vivienda residencial 2

- Precio de compra mayor a **\$2,000,000 pesos**
- Terreno de **112 m²-180 m²**
- Área de construcción de: **120 m²-200 m²**
- Unidades de **dos o tres pisos**
- Situados en **grupos de 100 unidades**
- Zonas **comunes y municipales de alta calidad**
- Trabajadores objetivo con niveles de ingresos que califiquen para **“Apoyo INFONAVIT”, “Cofinavit” y créditos bancarios**
- Ingreso conyugal promedio del comprador: **alrededor de \$40,000 pesos por mes**



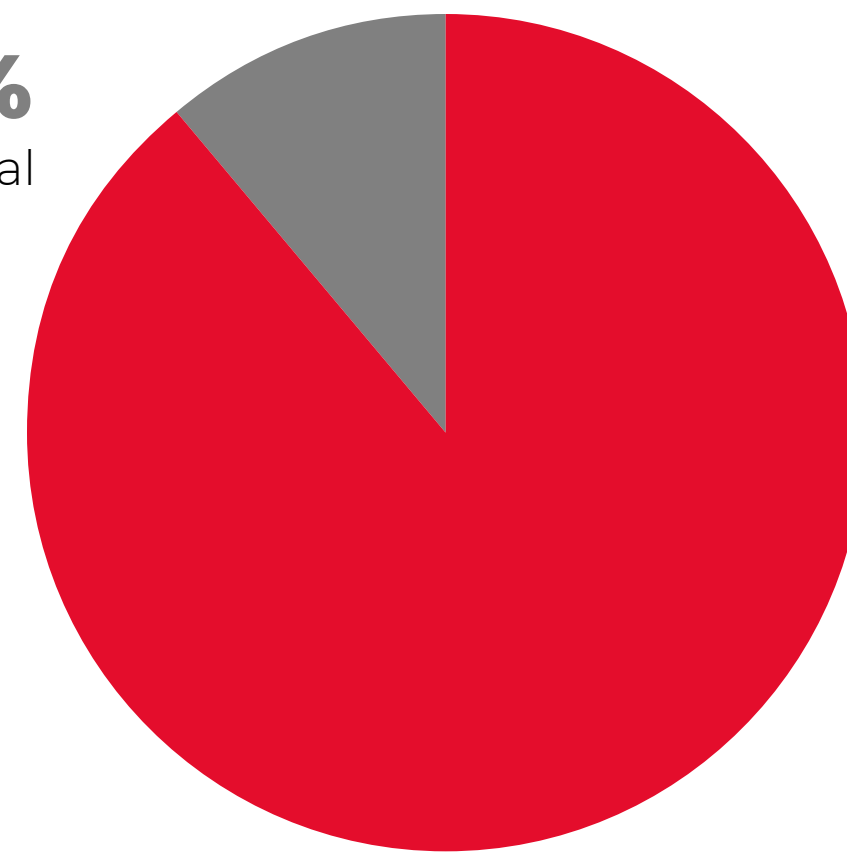
Reservas territoriales

Al 31 de diciembre de 2024, la Compañía contaba con reservas territoriales con una superficie total de 805.8 hectáreas, con capacidad para construir aproximadamente 89.1% viviendas pertenecientes al segmento medio y 10.9% viviendas residenciales. El 73.7% de los lotes disponibles pertenecen a adquisiciones de terrenos directas de la Compañía y el 26.3% de ellos son de fideicomisos inmobiliarios. Dichas reservas territoriales están ubicadas en siete estados: Aguascalientes, Estado de México, Jalisco, Nuevo León, Querétaro, Quintana Roo y Tamaulipas.

Contamos con una reserva territorial de aproximadamente 4.8 años.

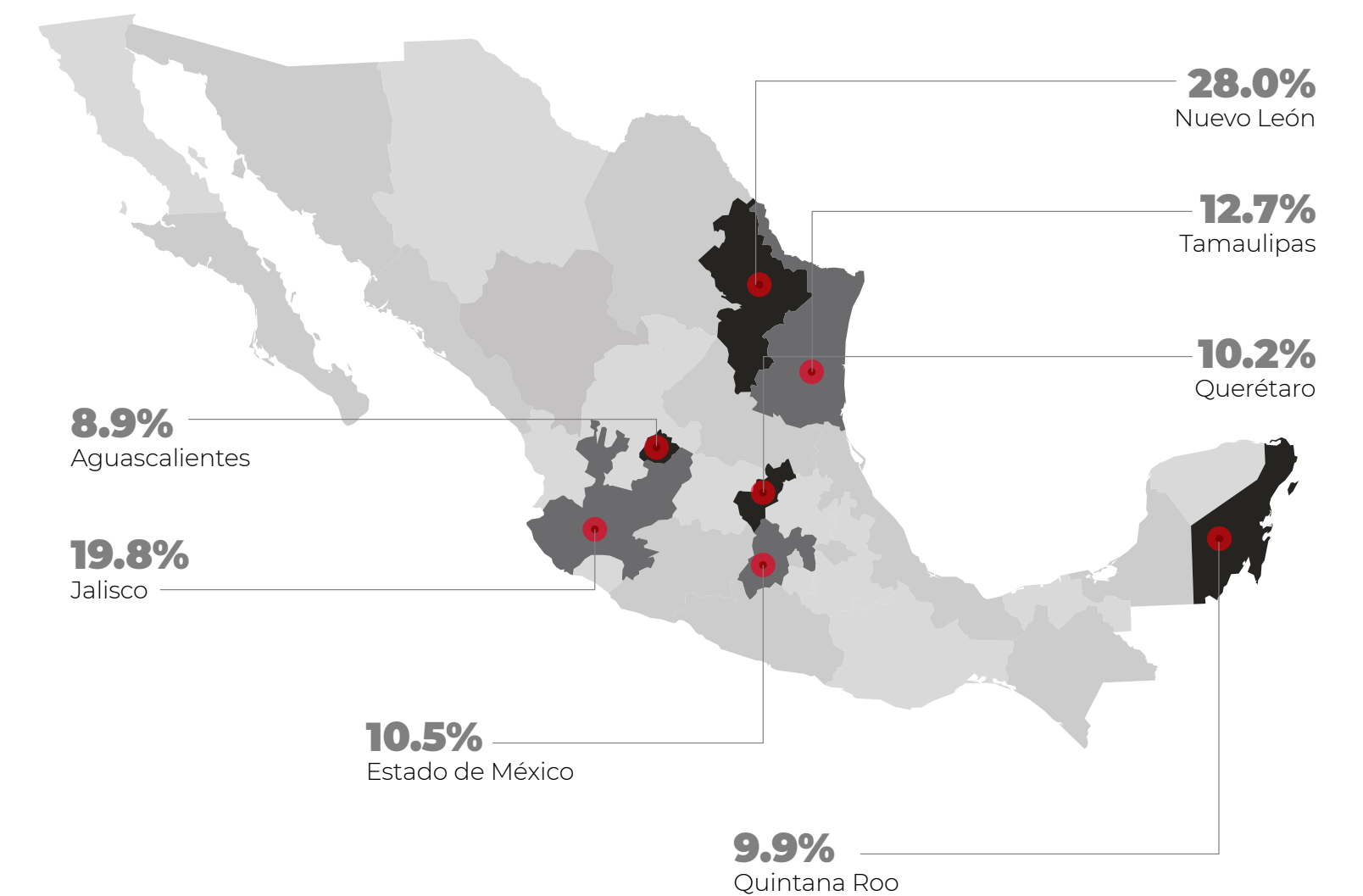
RESERVAS TERRITORIALES POR SEGMENTO DE VIVIENDA AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

10.9%
Residencial



89.1%
Media

RESERVAS TERRITORIALES POR ESTADO



NUEVO LEÓN



TAMAULIPAS



AGUASCALIENTES



JALISCO



QUERÉTARO



PUEBLA



ESTADO DE MÉXICO



QUINTANA ROO



GRI 2-1

Presencia

Durante el año 2024
escriuramos en un total
de 54 fraccionamientos en
8 estados del país.



Nota. En 2024, la oferta de viviendas en el estado de Puebla se agotó; actualmente, tenemos presencia en los 7 estados restantes.

Great
Place
To
Work®

Certificada
OCT 2024-OCT 2025
México™



www.javer.com.mx



Nuevas aperturas

Durante 2024 abrimos un total de 14 nuevos desarrollos.

Aguascalientes



Privada Zekkei II

Aguascalientes, Aguascalientes

Vivienda Residencial

Sembrado: 137 unidades

Estado de México



Jardines de Magnolias IV

Zumpango, Estado de México

Vivienda Media

Sembrado: 1,460 unidades

Cuenta con certificación EDGE



Jardines de Girasoles III

Zumpango, Estado de México

Vivienda Media

Sembrado: 1,117 unidades

Cuenta con certificación EDGE



Valle de los Cedros

Zumpango, Estado de México

Vivienda Media

Sembrado de 1,050 unidades



Paseo de los Agaves

Acolman, Estado de México

Vivienda Residencial

Sembrado de 201 unidades

Cuenta con certificación EDGE

Jalisco



Beltura Residencial

Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco

Vivienda Residencial

Sembrado: 395 unidades

Cuenta con certificación EDGE



Vistas del Parque

Guadalajara, Jalisco

Vivienda Residencial

Sembrado de 72 unidades



Altos del Sol

Tonalá, Jalisco

Vivienda Residencial

Sembrado: 224 Unidades

Querétaro



Cumbre Alta Elite

Zakia, Querétaro

Vivienda Residencial

Sembrado: 102 unidades

Cuenta con certificación EDGE

Nuevo León



Valle Condesa Sector Francés

Juárez, Nuevo León
Vivienda Residencial
Sembrado: 261 unidades

Cuenta con certificación EDGE



Privada Cantabria

Juárez, Nuevo León
Vivienda Residencial
Sembrado: 330 unidades

Cuenta con certificación EDGE



Cumbre del Norte

Salinas Victoria, Nuevo León
Vivienda Media
Sembrado: 2,333 unidades

Cuenta con certificación EDGE



Lomas del Mirador

Pesquería, Nuevo León
Vivienda Media
Sembrado de 941 unidades

Cuenta con certificación EDGE



Pilares la Puerta Sector Esmeralda

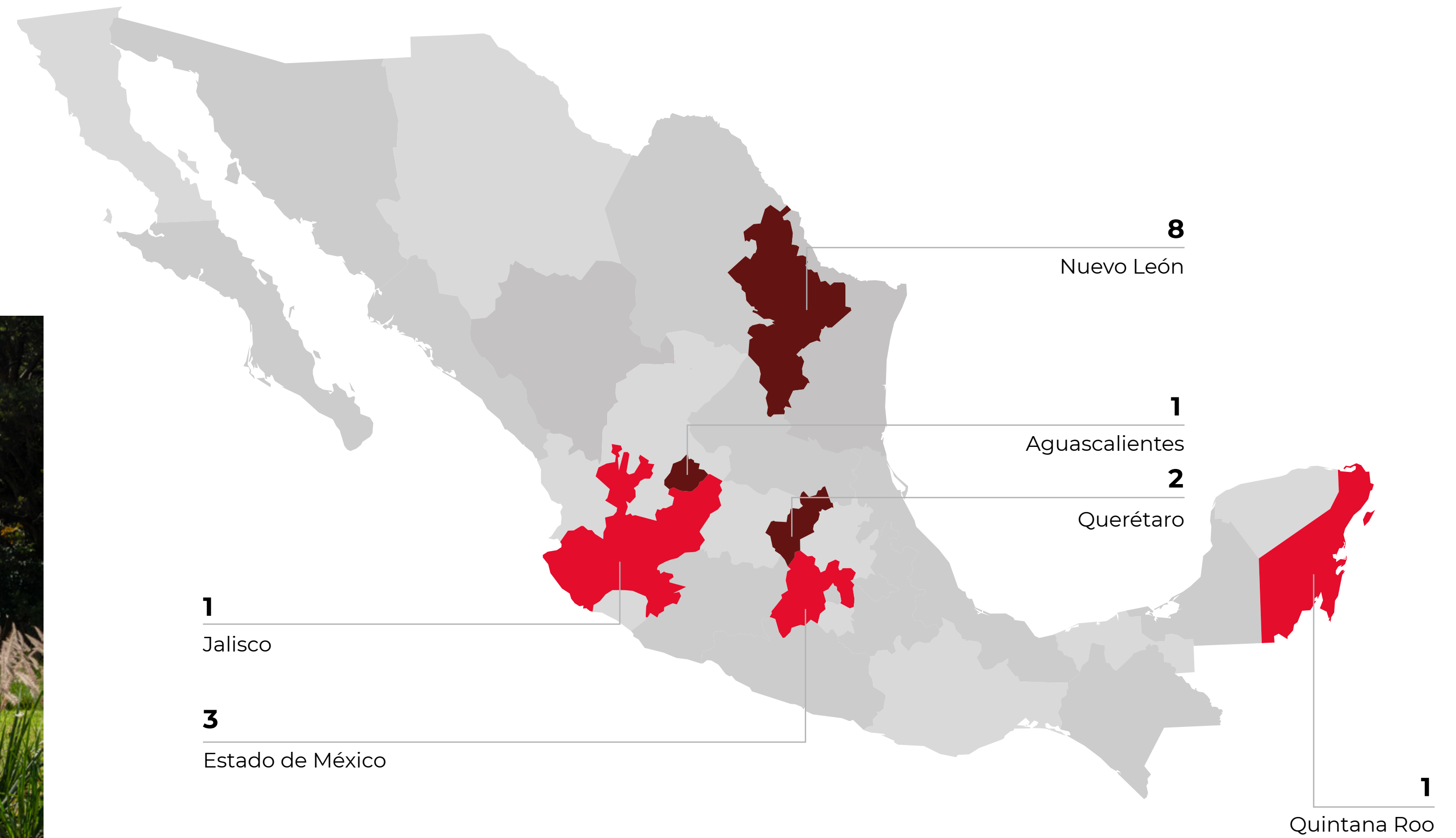
Salinas Victoria, Nuevo León
Vivienda Media
Sembrado de 446 unidades

Cuenta con certificación EDGE

Próximas aperturas

Para 2025 proyectamos la apertura de un total de 16 desarrollos.

8 enfocados en vivienda del tipo residencial y 8 enfocados en vivienda de nivel medio.





GRI 2-6, 2-8, 3-3

Cadena de valor

En JAVER, reconocemos que nuestra cadena de valor es fundamental para aumentar la rentabilidad y alcanzar los objetivos empresariales. Por ello, trabajamos para garantizar que todos los grupos de interés se alineen con las políticas corporativas, permitiendo que nuestros valores se reflejen en cada etapa del proceso.

La relevancia de nuestra cadena de valor radica en su capacidad para fomentar una comunicación efectiva con proveedores y clientes, fortaleciendo alianzas estratégicas que contribuyen al bienestar común. Asimismo, aseguramos la transparencia en cada eslabón, desde la relación con nuestros proveedores hasta el servicio al cliente en la etapa postventa.

Proveedores

Trabajamos continuamente en fortalecer nuestra relación con proveedores que nos permitan establecer alianzas sólidas, asegurando así un suministro eficiente para el desarrollo de nuestras actividades y el cumplimiento de altos estándares de calidad. Para asegurar este cumplimiento, contamos con diferentes instrumentos como:

Procedimiento Interno de Administración del Catálogo de Proveedores. Establece los lineamientos de control para generar en sistema las altas, bajas o cambios de proveedores.

Código de Ética. Marca las pautas de comportamiento, valores y principios esperados de nuestros grupos de interés, con la finalidad de sensibilizarlos y comprometerlos a mantener los más altos estándares de integridad, responsabilidad y respeto en todas nuestras interacciones, asegurando la confianza y estableciendo relaciones de negocio con ética y profesionalismo.

Mecanismos para la gestión de proveedores. Gestionamos a nuestros proveedores a través de la plataforma Portal JAVER, en la cual realizamos las altas, bajas y cambios de proveedores; el área de Compras Corporativas es quien se encarga manualmente de la revisión del catálogo de proveedores para identificar las actualizaciones pertinentes.

- Requisitos para la contratación de proveedores. Para la contratación de proveedores, los evaluamos en 32 categorías, en función de calidad, precio, garantía, crédito, servicio y entrega. Llevamos a cabo una licitación anual en la que definimos a los proveedores que estarán en convenio para el año en curso.
- Aplicamos una encuesta a 30 proveedores para conocer sus prácticas de sostenibilidad con base en los criterios ASG que hemos establecido.

GRI 204-1, 416-1

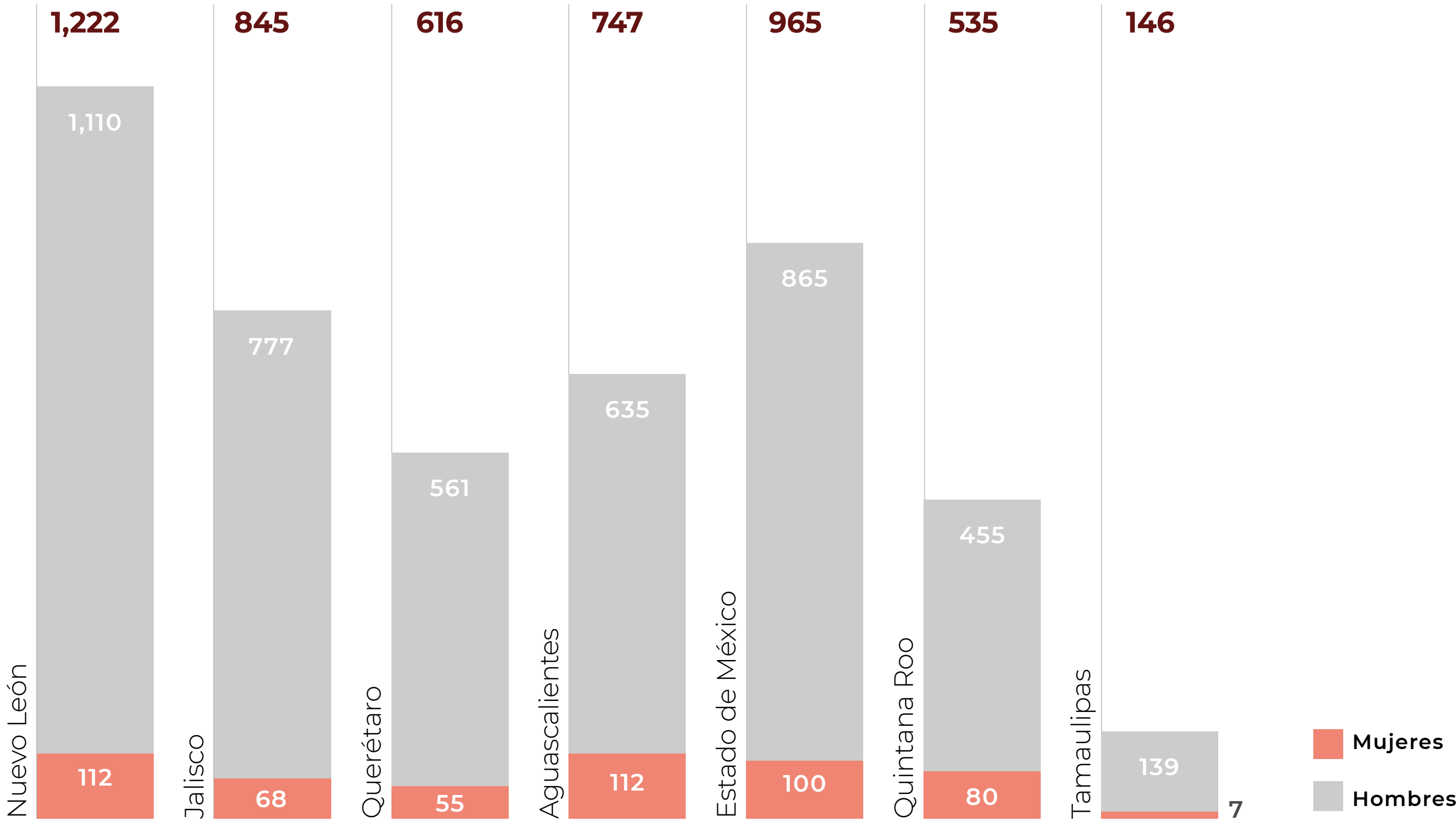
Resultados de encuesta ASG a proveedores de materiales de construcción:

- 67% cuenta con un área de responsabilidad social.
- 47% publica un informe sobre responsabilidad social corporativa
- 96% cuenta con un Código de Ética.
- 93% cuenta con un sistema de denuncias anónimas.
- 62% tiene certificaciones y reconocimientos en materia de responsabilidad social, como ISO y Distintivo ESR, entre otros.
- 100% cuenta con medidas para gestionar sus residuos de manera responsable al contar con planes de manejo de residuos, reciclaje, manejo de residuos peligrosos, entre otros.
- 80% lleva a cabo medidas para garantizar el uso eficiente de agua y energía.
- 57% cuenta con programas de responsabilidad social activos.

5,076 trabajadores brindan servicios especializados en construcción

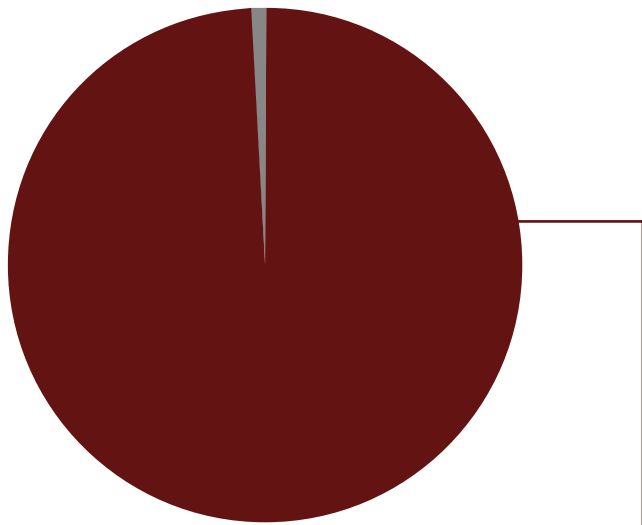
DESGLOSE DE EMPLEADOS DE PROVEEDORES DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS

	Mujeres	Hombres	Total
Total	534	4,542	5,076
Porcentaje	10.5%	89.5%	100%



2,636
proveedores
activos en total

433
proveedores
contratados

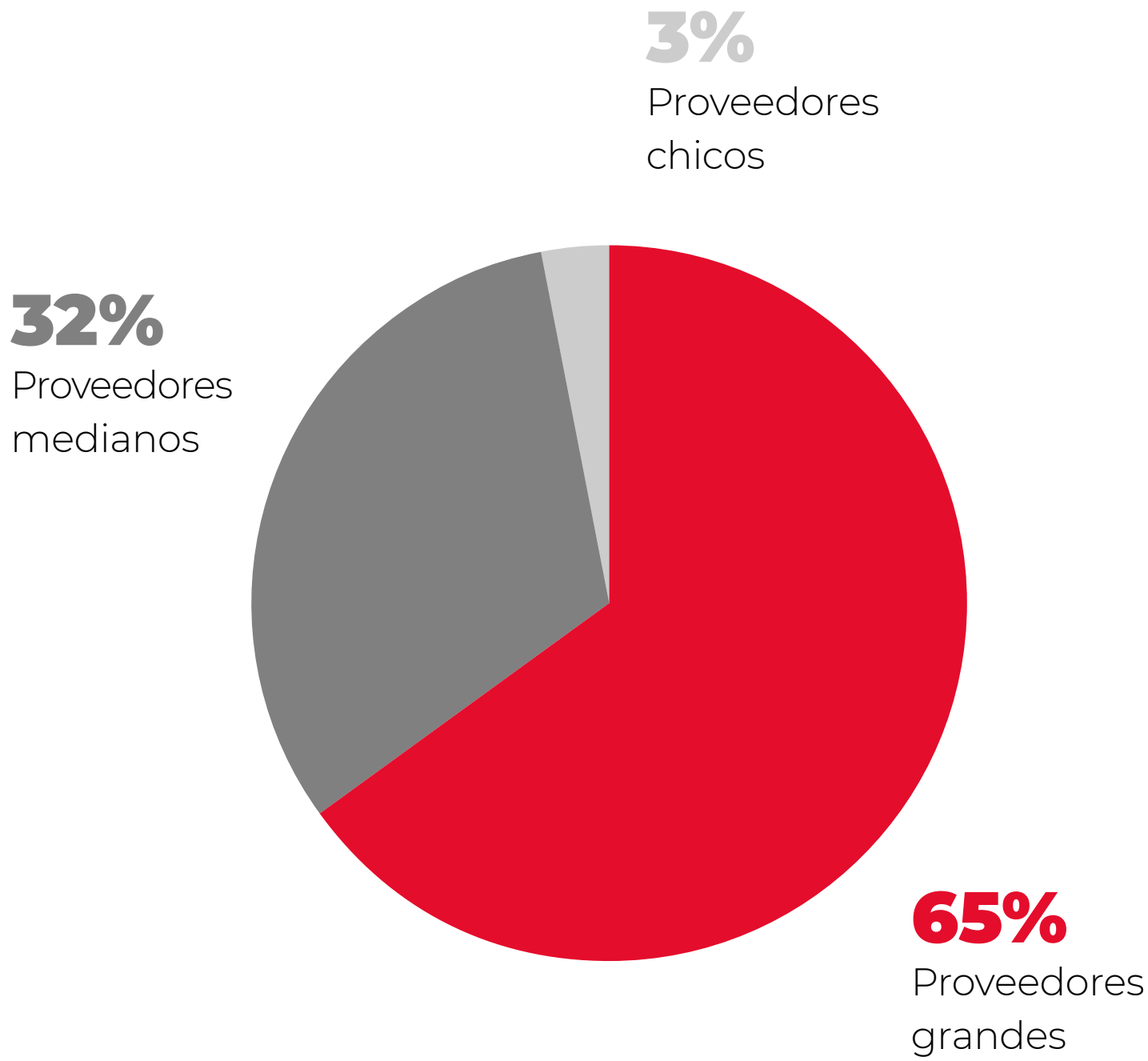


99.8%
de las compras
realizadas corresponden
a proveedores locales

PRINCIPALES PROVEEDORES

Tipología	Cantidad
Mano de obra	624
Acreedor	435
Honorarios profesionales	255
Mercadotecnia	200
Materiales	184
Comisiones sobre ventas	166

PORCENTAJE DE COMPRAS



Los proveedores críticos son aquellos que fabrican: acero, concreto, triturado, cemento, prefabricados, cancelerías y cable, ya que son materiales esenciales para la construcción, por la proporción en cuanto al costo unitario y por la variabilidad en los mercados internacionales.



GRI 3-3

Cientes

Valoramos la correcta gestión de las relaciones con nuestros clientes, ya que influye directamente en el éxito de la empresa. Resulta indispensable conocer las necesidades de nuestros clientes para ofrecerles viviendas de calidad y brindarles la mejor atención. Por ello, les damos acompañamiento desde la asesoría de venta y servicio al cliente, hasta la entrega de su vivienda.

En JAVER contamos con diversos mecanismos y herramientas para gestionar las relaciones con nuestros clientes, manteniendo una comunicación efectiva y un alto nivel de respuesta. Una de nuestras herramientas automatizadas corresponde a la plataforma de Gestión de Relación con Clientes (CRM, por sus siglas en inglés), denominada Salesforce, que se compone de 3 módulos:

• SALES CLOUD

Recibimos los registros de las campañas digitales (leads), que corresponden al primer contacto con los usuarios por parte de nuestra fuerza de ventas, y en los que realizamos una precalificación, concretamos una cita y, posteriormente, los convertimos en escrituras.

• MARKETING CLOUD

Nos permite la programación de estrategias de e-mailing a los usuarios registrados, con el objetivo de cerrar la venta.

• SOCIAL STUDIO

Administramos las redes sociales, facilitando la programación de publicaciones orgánicas, monitoreo y análisis de impacto.

Asimismo, contamos con herramientas de respuesta/comunicación automatizada como:

• JAVERBOT

Se encuentra configurada en nuestro Chat web, WhatsApp y Messenger. Permite un flujo de información y respuesta dinámica a nuestros usuarios, siempre teniendo la disponibilidad de que un colaborador pueda atender el canal de comunicación en caso de ser necesario.

• ESTRUCTURA DE VENTAS DIGITALES

Contamos con un equipo de prospectadores digitales (Lead Profilers) que nos permite conocer a nuestros clientes.

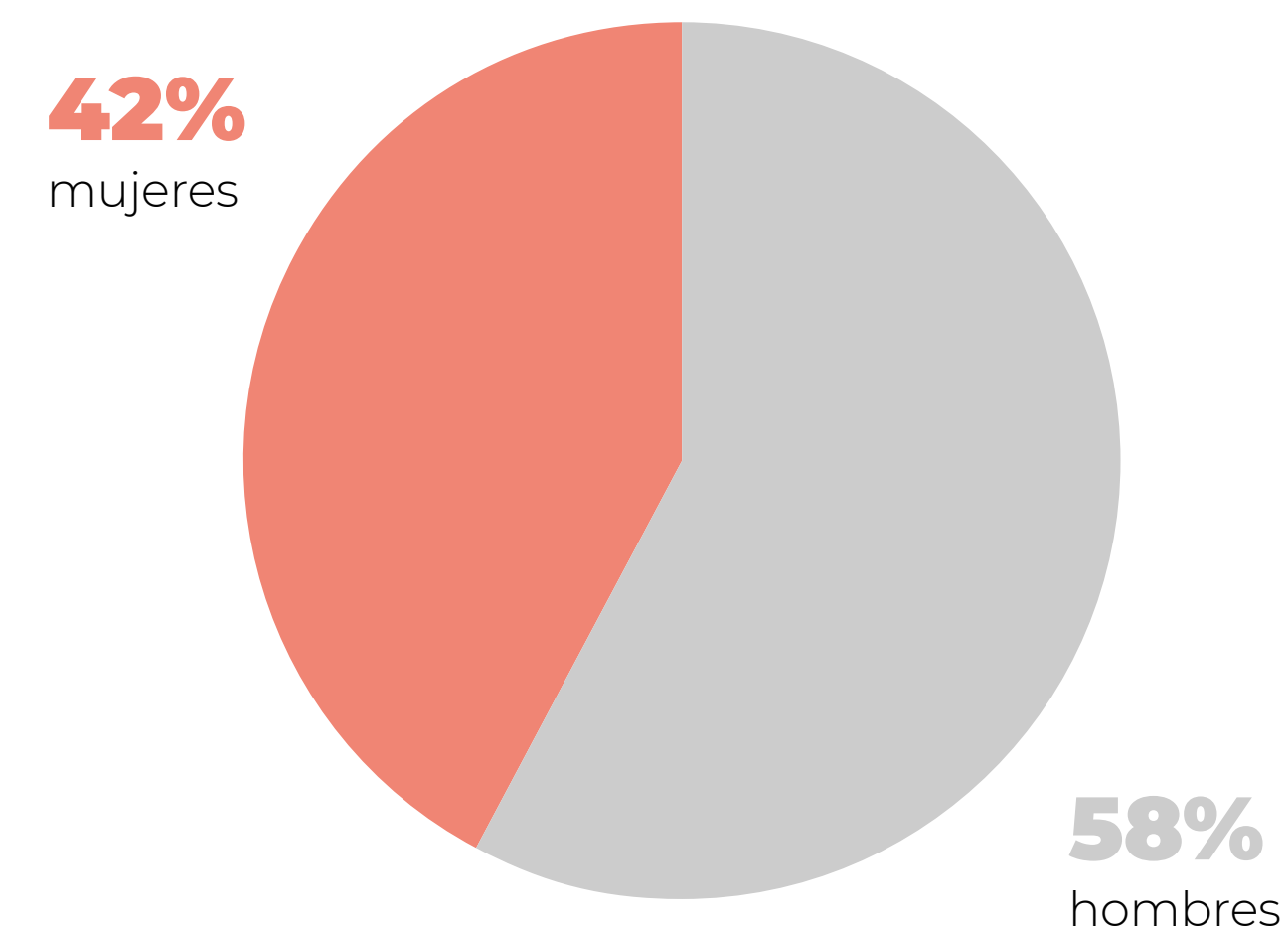
• CALLCENTER DIGITAL

Contamos con un número institucional para atender llamadas entrantes, así como marcación corta *811 sin costo desde teléfono celular, brindándole al usuario una forma más sencilla de contacto.

Los clientes tienen a su disposición las siguientes opciones para comunicarse con nuestro equipo de servicio a clientes como:

- Línea de Centro de Atención Telefónica: *811 desde el celular y 81 1133 6611
- WhatsApp: 81 1133 6614
- Correo electrónico: contacto@javer.com.mx
- Sitio web oficial: <https://www.javer.com.mx>

11,809 clientes en el año



35 años es la edad promedio de nuestros clientes

Innovación y tecnología

En un mundo en constante cambio, la innovación se ha convertido en un pilar fundamental para abordar distintos desafíos. En JAVER creemos que la tecnología, la creatividad y la mejora continua son esenciales para generar soluciones que reduzcan nuestro impacto, optimicen los recursos y fomenten el desarrollo sostenible.

Programa Suma tu idea

Programa que motiva a nuestros colaboradores a innovar y buscar la mejora continua, a través de ideas que impacten de forma positiva en la organización.

En 2024 se recibieron 153 ideas, quedando 3 ideas ganadoras; 2 de ellas con impacto en la eficiencia de nuestros procesos y 1 de ellas en el cuidado del medio ambiente y sostenibilidad.

De forma adicional otras 6 ideas fueron aceptadas para llevar a cabo su implementación; 3 de ellas impactan en la eficiencia de nuestros procesos, 2 en la sostenibilidad y 1 en la experiencia del colaborador.

De las ideas recibidas de ediciones anteriores, se implementaron 5 y, para 2025, se estarán trabajando otras 7 ideas para su implementación.

Programas de Innovación TI

Dentro del área de TI buscamos una mejora en los sistemas, así como actualizaciones o la inclusión de nuevos sistemas que permiten optimizar nuestros procesos.

Nombre del Sistema	Descripción	Métrica (beneficio que genera)	Departamento beneficiado
Comisiones Varicent	Automatización del proceso de configuración y cálculo de comisiones para el área comercial a nivel nacional.	Tiempo de revisión / Minimiza el riesgo de errores	Comercial
		Eficiencia en el uso de recursos	
IPC (Integración de Procesos de Compras)	Agilizar y eficientizar el proceso de la creación de subastas y licitaciones; realizar mejoras al proceso de creación; seguimiento de participantes; notificaciones y selección de ganadores. Esta nueva versión del portal de IPC permitió que la gestión a nivel nacional y corporativa se realice sin contratiempos y retrabajos con la información de las diferentes etapas que conlleva cada proyecto.	Optimiza el tiempo de análisis de ofertas	Compras
		Minimiza el riesgo de errores	
		Mayor eficiencia en el seguimiento con proveedores	

Nombre del Sistema	Descripción	Métrica (beneficio que genera)	Departamento beneficiado
Workday HCM	El proyecto de implementación de Workday HCM consistió en la adopción de un nuevo sistema de gestión de recursos humanos para modernizar y optimizar los procesos del área. Se implementaron los módulos de HCM Core, Reclutamiento, Ausencias, Compensación Básica, Compensación Avanzada y Talento, con el objetivo de mejorar la administración del talento, la gestión de compensaciones y ausencias, así como la experiencia de los colaboradores en la empresa. Este sistema sustituyó la operación de Oracle HCM, ofreciendo una plataforma más intuitiva, centralizada y basada en la nube, lo que permitió automatizar procesos clave, reducir tareas manuales y mejorar la toma de decisiones con información en tiempo real.	Agiliza la gestión de RH	Recursos Humanos
		Automatiza procesos	
		Mejora la experiencia del usuario	
		Optimiza la toma de decisiones con datos en tiempo real	
Workday Adaptive Planning - Modelo Operativo de Workday	Se implementó una mejora en el módulo Adaptive Planning de Workday, incorporando una nueva base de datos que permite analizar y comparar los indicadores de cumplimiento del Análisis de Rentabilidad de Proyecto (ARP) de compras frente a versiones reales. Además, se integró una funcionalidad para poder realizar proyecciones utilizando dicha información.	Permite la obtención automática de indicadores clave para la toma de decisiones operativas y financieras Facilita los análisis de proyección futura del negocio y minimiza el tiempo de obtención de información, reduciendo el riesgo de errores en la recopilación manual de datos	Planeación y Adquisición de Reservas Territoriales
Sitio Auditoría SharePoint Online - Digitalización de cartas de auditoría	Habilitación de funcionalidad para realizar de manera digital la firma de diversos formatos que el equipo de auditoría interna gestiona anualmente, así como el resguardo de dichos documentos de manera digital: • Carta de confidencialidad • Manifestación de cumplimiento de independencia • Declaración de compromiso con el Código de Ética	Reducción de tiempo en gestión y firma de cartas Almacenamiento digital de documentos	Auditoría Interna
Chatbot Servicio al Cliente	Implementación de nuevo canal de atención del área de Servicio al Cliente. Incluye servicios de consulta de citas para entrega de la vivienda, reporte y agenda de garantías, y consulta de factura sin requerir de la atención de un agente de servicio, si no mediante el Chatbot implementado. También se puede consultar la referencia bancaria y los clientes realizan por este medio la encuesta para calificar su experiencia con la entrega de vivienda.	Autoservicio para el cliente Agilidad en el tiempo de respuesta	Atención al cliente

Nombre del Sistema	Descripción	Métrica (beneficio que genera)	Departamento beneficiado
Flujo de Incidencias RH	Se desarrolló una herramienta para el registro y gestión de la asistencia e incidencias del personal de nómina semanal, incluyendo faltas, tiempo extra, vacaciones, permisos e incapacidades. El sistema estableció un flujo de aprobación según la clasificación de puestos y los responsables correspondientes, asegurando un control preciso. Al finalizar el proceso, la herramienta genera plantillas de carga masiva para el sistema de nóminas y envía automáticamente las listas de asistencia al equipo de nóminas como respaldo para el cálculo salarial.	Digitalización y estandarización del proceso de registro y aprobación de incidencias	Recursos Humanos y Nóminas
		Mejor control y trazabilidad de asistencia	
		Generación automática de archivos de carga, eliminando reprocesos en RH	
		Facilidad en la auditoría y respaldo de listas de asistencia con envío automático al equipo de nóminas	
Power BI	Se desarrollaron nuevos informes en Power BI para optimizar el seguimiento del desempeño en diversas áreas de la empresa. Entre los principales destacan: • Ficha Comercial: Brinda un análisis detallado de las unidades escrituradas, ingresos y rendimiento de los asesores. • Informe de Agotamiento de Fraccionamientos: Monitorea el avance de la escrituración y proyecta la fecha estimada de agotamiento de viviendas. • Informe de Rendimientos: Evalúa el rendimiento de la estructura de personal vs el resultado en ventas para contar con un soporte a los ajustes de dicha estructura, buscando poder calcular a futuro estructuras de personal por plaza. Estos informes, basados en datos, fortalecen la toma de decisiones estratégicas y proporcionan una visión integral del negocio, permitiendo una gestión más eficiente y alineada con los objetivos empresariales.	Mejor toma de decisiones con informes estratégicos	Comercial y Recursos Humanos
		Análisis preciso del desempeño con indicadores clave	
		Automatización de datos, reduciendo trabajo manual	

GRI 3-3

Satisfacción del cliente

Brindar información clara y detallada sobre la vivienda es fundamental para que nuestros clientes tomen decisiones informadas y seguras. Al proporcionarles nuestro manual de entregas de vivienda, así como los datos sobre características, materiales, normativas y procesos, garantizamos transparencia y confianza, facilitando así una experiencia de compra satisfactoria y alineada con sus expectativas.

En JAVER realizamos la práctica de encuestar a nuestros clientes para evaluar el servicio de entrega. En los 3 meses posteriores a la entrega, medimos el nivel de satisfacción en el servicio de atención, servicio del producto e índice de recomendación.

Nuestros resultados fueron los siguientes:

- 2,371 clientes encuestados nos evaluaron con un puntaje de 4 puntos, siendo 5 el máximo en la escala de Likert.
- 2,000 clientes en la encuesta de satisfacción en el servicio a 3 meses de la venta nos otorgaron un puntaje de 4 en los parámetros analizados.

Establecemos un procedimiento para la eficiente atención a garantías, en la cual el cliente puede registrar

Cumplimos con los lineamientos contenidos en la legislación y reglamentación emitida por las autoridades gubernamentales e instituciones como el INFONAVIT, así como con la NOM de Vivienda, brindando los mejores estándares de calidad a nuestras unidades habitacionales.

su garantía mediante WhatsApp, y agendar su visita de valoración llamando al Call Center, o bien, por correo electrónico. El residente debe proporcionar la atención necesaria al cliente según nuestro formato “Reporte de garantías” en su vivienda. Eventualmente, nuestro residente deberá consultar con la información a través del sistema Salesforce/CONECTA si se encuentra dentro del plazo de garantía. El residente deberá asistir a la cita de valoración el día y en el horario establecido con el cliente. Posteriormente, se debe revisar que las reparaciones por garantías a la vivienda sean realizadas en el tiempo debido. Al finalizar la atención de lo programado se deberán recabar las firmas de conformidad del cliente en el formato y realizar el cierre de las garantías dentro del sistema.

Siguiendo este procedimiento, del total de garantías registradas en 2024, se atendió al 77% de ellas en un rango de 0 a 7 días.



GRI 3-3

Privacidad de datos

Nuestra política de Privacidad de datos desarrolla los lineamientos y procedimientos necesarios para cumplir con la legislación en México en materia de privacidad de datos personales, siendo prioridad en la empresa. A través de políticas internas, prevenimos la filtración de información.

Nos aseguramos de proteger la integridad y veracidad de los datos personales a través de nuestro aviso de privacidad que está disponible para todo público: <https://javer.com.mx/aviso-de-privacidad/1>.

Es nuestra prioridad informar al cliente sobre el uso de sus datos personales. Por tal motivo, manejamos el aviso integral, simplificado y corto en los distintos medios electrónicos y físicos como página web, correo y contratos.

Para nosotros es vital mantener la información de nuestros clientes protegida y privada. De esta manera el departamento de TI implementa la seguridad correspondiente para proteger los intereses del titular, realizamos convenios de confidencialidad con proveedores y colaboradores, así como la revisión anual de avisos de privacidad con los responsables de su tratamiento al interior de JAVER.

100% de nuestros clientes ha sido informado sobre el uso de sus datos personales.

GRI 2-25, 2-28

Participación sectorial

Para JAVER, el intercambio de conocimientos y la adopción de buenas prácticas entre las empresas que integran un mismo sector constituyen un elemento fundamental para la implementación de procesos de mejora continua, la identificación de oportunidades, la mitigación de riesgos y la búsqueda de soluciones colectivas. En este contexto, participamos activamente como miembros de los siguientes organismos:

- Cámara Nacional de la Industria de Desarrollo y Promoción de Vivienda (CANADEVI) a nivel nacional y estatal.
- Clúster de Vivienda de Nuevo León.
- Cámara de la Industria de la Transformación de Nuevo León (CAINTRA).
- Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).
- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción.
- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Guadalajara.
- Clúster Inmobiliaria de Ixtapa.

Nuestro Director General ocupa los cargos de consejero en CANADEVI Nuevo León y en el Clúster de Vivienda Nuevo León, asimismo, participa en el Comité de Desarrollo Humano de este último.

Adicionalmente, JAVER mantiene presencia en la Comisión de Sostenibilidad CAINTRA y la Alianza Empresarial por las Ciudades Sostenibles de Pacto Mundial.

En 2024, destinamos un total de \$2.8 mdp en aportaciones en dichas cámaras.



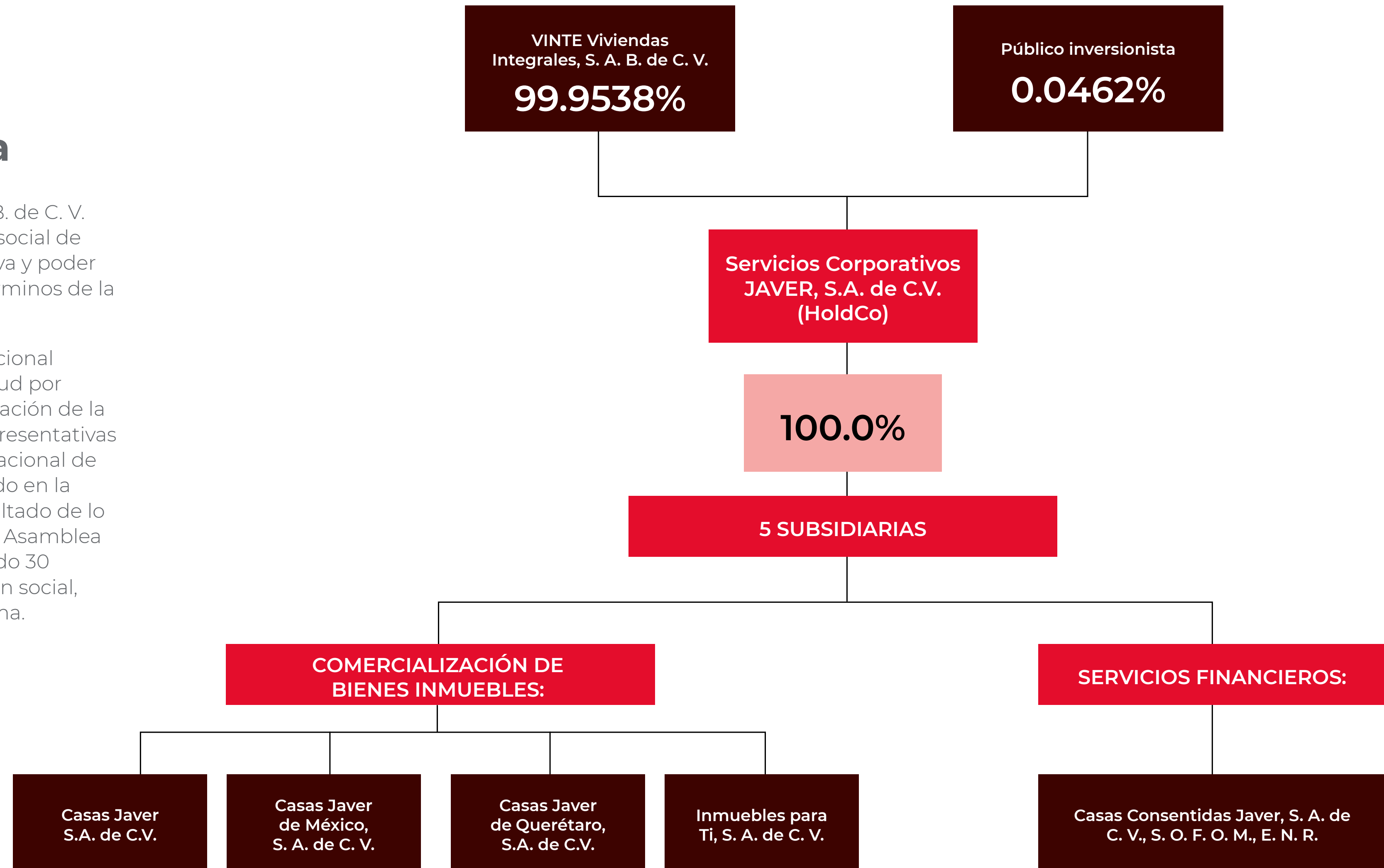
GRI 2-2

Gobernanza

Estructura corporativa

El accionista Vinte Viviendas Integrales, S. A. B. de C. V. posee el 99.9538% de las acciones del capital social de JAVER, por lo que ejerce influencia significativa y poder de mando o control sobre la Compañía en términos de la Ley del Mercado de Valores.

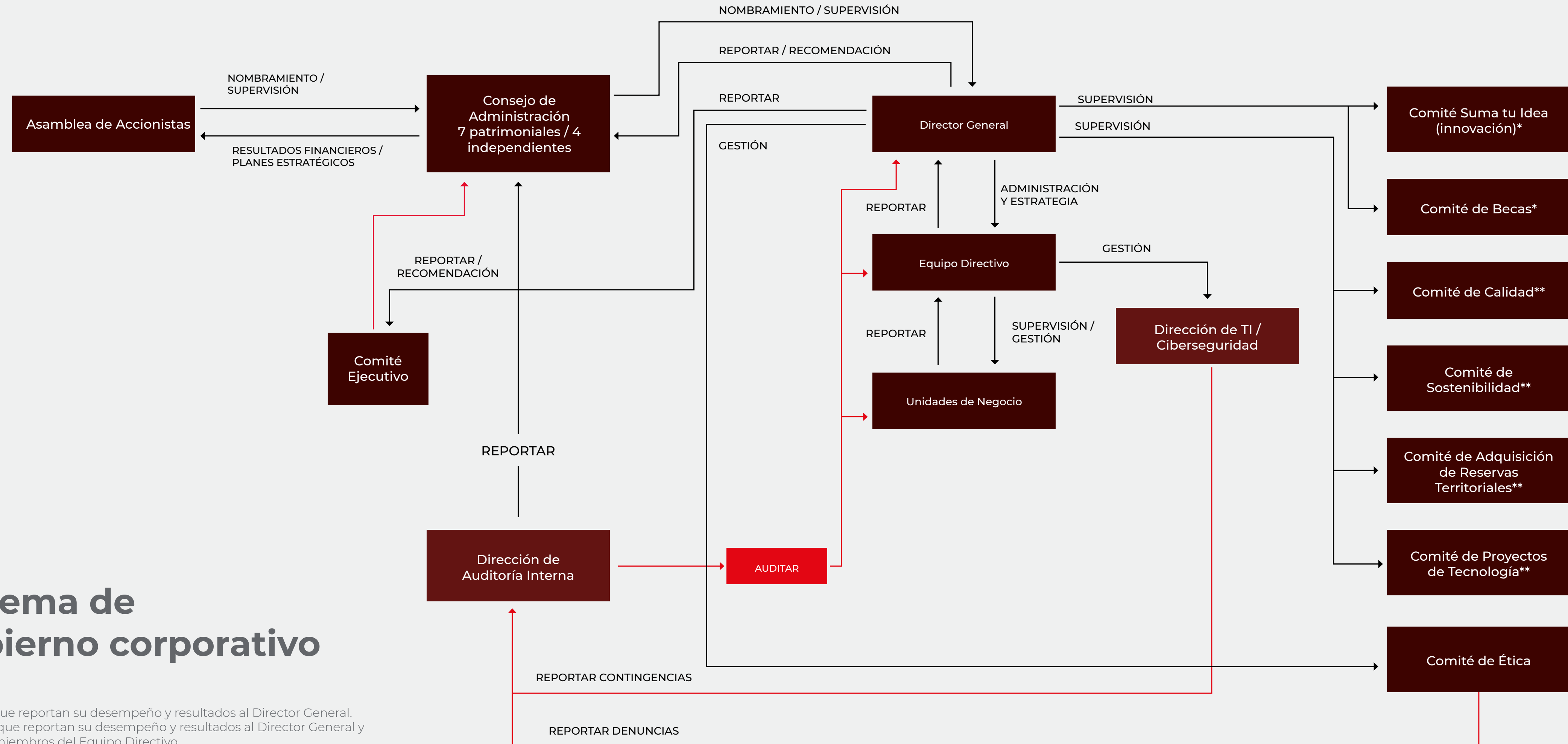
El pasado 22 de abril de 2025, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) aceptó la solicitud por parte de la Compañía de proceder a la cancelación de la inscripción de la totalidad de las acciones representativas del capital social de JAVER ante el Registro Nacional de Valores, así como de su correspondiente listado en la Bolsa Mexicana de Valores, S.A.B. de C.V. Resultado de lo anterior y mediante aprobación a través de la Asamblea General Extraordinaria de Accionistas el pasado 30 de abril de 2025, la Sociedad modificó su razón social, adoptando la modalidad de Sociedad Anónima.



GRI 2-9

Sistema de gobierno corporativo

* Comités que reportan su desempeño y resultados al Director General.
** Comités que reportan su desempeño y resultados al Director General y a algunos miembros del Equipo Directivo.



GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-14, 2-17

Consejo de Administración

El Consejo de Administración ha tenido algunas modificaciones, resultado del proceso de adquisición del capital social de la Compañía por parte de Vinte Viviendas Integrales.

Al concretarse el proceso de adquisición se celebró una Asamblea General Extraordinaria de Accionistas, en donde se aprobó la conformación de un nuevo Consejo de Administración integrado por 11 nuevos miembros, de los cuales 4 de ellos tenían el carácter de Independientes.

Sin embargo, el pasado 25 de abril de 2025, JAVER dejó de cotizar en la Bolsa Mexicana de Valores como resultado de la aprobación del desliste de sus acciones ante dicho organismo. Por tal motivo, la Compañía celebró una Asamblea de Accionistas el pasado 30 de abril de 2025, en la que aprobó simplificar su estructura y funcionamiento, ya que ya no se encuentra sujeta a ciertos requisitos regulatorios y de gobierno corporativo propios de las empresas públicas.

No obstante, esta simplificación permitirá a JAVER operar con mayor agilidad, reducir costos administrativos y enfocar sus recursos en la ejecución estratégica del negocio, manteniendo siempre las mejores prácticas que resulten relevantes para nuestros accionistas y partes interesadas.

Adicionalmente, es importante señalar que nuestra empresa holding “Vinte Viviendas Integrales” continúa sujeta al marco normativo aplicable a las empresas públicas, y mantiene la conformación de un gobierno corporativo robusto, asegurando así el establecimiento de un conjunto de estructuras, principios, políticas y prácticas que aseguran una gestión ética, transparente y responsable de la empresa, en beneficio de todos sus grupos de interés.

Permanencia promedio de 1 año de los consejeros en el cargo.

Nombre	Cargo	Edad	Nombramiento
René Jaime Mungarro	Presidente del Consejo y consejero patrimonial	59	31 de enero de 2025
Carlos Alberto Cadena Ortiz de Montellano	Consejero Patrimonial	48	31 de enero de 2025
Domingo Alberto Valdés Díaz	Consejero Patrimonial	54	31 de enero de 2025
René Martínez Martínez	Consejero Patrimonial	54	31 de enero de 2025

Nota: Los consejeros actuales fueron electos o reelectos por los accionistas conforme a la Asamblea General Ordinaria Anual de la Compañía celebrada el 30 de abril de 2025.

Funciones

- Establecer la estrategia operativa y financiera a largo plazo de la Compañía.
- Autorizar el presupuesto anual y supervisar su ejecución.
- Gestionar riesgos.
- Autorizar las adquisiciones de reservas territoriales, planes de expansión a otros estados, etc.
- Designar al Director General y el Director de Administración y Finanzas.
- Otorgar facultades y poderes de administración a ejecutivos para la operación o transacciones específicas.

Integración

De conformidad con los estatutos de la Compañía y la legislación aplicable, los accionistas están facultados a nombrar y remover a los consejeros en cualquier momento, bajo su propia discreción. Los consejeros serán electos por un periodo de 1 año o hasta que nuevos consejeros sean elegidos para tomar posesión del cargo.

René Jaime Mungarro

Presidente del Consejo y consejero patrimonial

Es miembro del Consejo de Administración y Director General de Vinte. Antes de ser Director General, ocupó el cargo de Director de Operaciones desde que cofundó la Compañía. Antes de cofundar e iniciar la operación de Vinte en 2001, trabajó durante 15 años en Urbi, llegando a ser el Director de la Zona Metropolitana Valle de México. El Sr. Jaime es Licenciado en Administración y posee más de 32 años de experiencia en el sector de la vivienda en México, con un sólido conocimiento de los aspectos comerciales, administrativos y de planeación financiera del negocio.

Carlos Alberto Cadena Ortiz de Montellano

Consejero Patrimonial

Es miembro del Consejo de Administración, Director de Relaciones Institucionales de Vinte y responsable de la Fundación Vinte. Es Licenciado en Administración por el Instituto Tecnológico Autónomo de México con estudios de intercambio en finanzas corporativas y bursátiles por la Universidad de Harvard. Participó como Secretario del Consejo de Administración de Carson and Brasch, S. A. de C. V., donde fungió por doce años como Director de Administración y Finanzas y otros cargos clave. Carson and Brasch, S. A. de C. V. se fusionó posteriormente con otras instituciones financieras para formar en conjunto CI Banco. En el pasado, se ha desempeñado en diversos cargos públicos a nivel local del Estado de México, no obstante, al cierre de 2013, así como a la fecha del presente

Reporte, no se desempeña en ningún cargo público. Cursó el programa OPM para Presidentes/Propietarios de Empresas en la Universidad Harvard Business School 2018-2020..

Domingo Alberto Valdés Díaz

Consejero Patrimonial

Es miembro del Consejo de Administración y Director de Finanzas de Vinte. Es Licenciado en Economía por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) y cuenta con una Maestría en Administración por el mismo instituto, así como un MBA con especialidad en Finanzas por la Universidad de Chicago, Booth School of Business. Previamente, laboró en Cemex y Grupo Financiero Bancomer, así como consultor en firmas globales como McKinsey & Co. y Mercer Oliver Wyman donde desarrolló proyectos de estrategia y financiamiento en diferentes sectores, incluyendo el de infraestructura. Cuenta con más de 19 años de experiencia en el sector inmobiliario y 12 años en áreas de planeación, estrategia y finanzas en empresas multinacionales.

René Martínez Martínez

Consejero Patrimonial

Se incorporó a JAVER como Director General de Operaciones en 2009 y obtuvo la promoción a Director General en 2017. Fue Director General Ejecutivo de MMCinemas por más de 15 años hasta su venta a la familia Larrea, durante los cuales la empresa se convirtió en la segunda operadora de cines más grande de México. Es Ingeniero Industrial y de Sistemas por el ITESM.

GRI 2-12, 2-16, 2-17, 2-18, 2-27

Comités

Comité Ejecutivo

Comité que apoya al Consejo de Administración para dar seguimiento a las operaciones y resultados financieros de la Sociedad, así como para tratar tema de operaciones, adquisición de reservas territoriales, inversión en infraestructura e iniciativas estratégicas. También se analizan las perspectivas de mercado y temas clave de gestión.

Frecuencia de sesiones

- Mensualmente

Miembros del Comité:

- René Jaime Mungarro
- René Martínez Martínez
- Carlos Alberto Cadena Ortiz de Montellano
- Domingo Alberto Valdés Díaz

Comité de Ética

Comité responsable de revisar todos los comentarios recibidos en la línea de denuncias anónimas, ya sea de los colaboradores, proveedores y todas las personas que tienen una relación directa con la Compañía. Todas las reclamaciones son confidenciales y el Comité de Ética se reúne de manera mensual para determinar si hubo una posible infracción al Código de Ética de la Compañía y aplicar medidas correctivas

o sanciones basadas en los resultados de las investigaciones de la reclamación.

Comité de Sostenibilidad

Se encarga de gestionar y dar seguimiento al modelo de Sostenibilidad para el cumplimiento de los programas y objetivos de manera anual. Dicho Comité está formado por representantes de las áreas de Recursos Humanos, Control Interno, Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna, Proyectos, Área Técnica, Mercadotecnia y Relación con Inversionistas, y un miembro Vinte. Este Comité es administrado por el área de Sostenibilidad.

Comité de Becas

Tiene el objetivo de brindar legitimidad, transparencia, imparcialidad y objetividad al proceso de asignación de Becas, Compensaciones y Beneficios para el óptimo desarrollo del capital humano en JAVER, buscando elevar la productividad, competitividad y calidad de vida de la fuerza laboral. En este Comité se llevan a cabo los procesos de revisión y análisis de las solicitudes y renovaciones de becas, determinando su aprobación o rechazo, basándose en los criterios de puestos clave e impacto directo en los resultados organizacionales. Asimismo, impulsa iniciativas de desarrollo profesional y personal mediante convenios educativos y capacitaciones.

Comité de Proyectos de Tecnología

Es responsable de tomar decisiones estratégicas y de alto nivel con respecto a los proyectos de tecnología dentro de JAVER. Su función principal es proporcionar orientación, supervisión y tomar decisiones para garantizar que los

proyectos de tecnología se alineen con los objetivos estratégicos de la empresa y se ejecuten de manera efectiva y eficiente. El Comité actúa como un mediador crítico entre las operaciones diarias y las estrategias a largo plazo de la empresa, garantizando que las inversiones en tecnología estén alineadas con los objetivos globales de la organización y que se prioricen de manera efectiva para maximizar el valor del negocio.

Comité de Adquisición de Reservas Territoriales

Es responsable de analizar y revisar las posibles adquisiciones de terrenos previo a ser autorizadas por el Consejo de Administración de la Compañía. Este comité está conformado por la Dirección General, Dirección de Administración y Finanzas, Dirección Comercial, Dirección de Operaciones, Dirección Jurídica, Dirección de Planeación y Relación con Inversionistas, Gerencia de Reservas Territoriales, Gerencia de Control Operativo Corporativo, Gerente Jurídico Inmobiliario y Gerente de Diseño Corporativo, así como también por los siguientes miembros de Vinte: Presidente de Consejo, Presidente de Fundación Vinte y Relaciones Institucionales, Director General, Director de Diseño y el Director de Finanzas. El Comité tiene como finalidad la búsqueda del equilibrio en la estrategia de identificación y adquisición de terrenos con objetivos de rentabilidad a largo plazo, cumpliendo con la normatividad, ya que la estricta y eficiente administración de las reservas territoriales ayuda a reponer en forma oportuna los inventarios. En el Comité se revisa un detallado calendario de inversión, mismo que contiene la información relativa a las proyecciones y los flujos para la toma de decisiones.

GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-24, 405-1

Equipo directivo

El Director General y los Directivos relevantes deben enfocar sus actividades a incrementar el valor de la Compañía y a actuar en beneficio de la misma y de todos sus accionistas por igual. Las principales funciones del Director General incluyen:

- La ejecución de las resoluciones adoptadas por los accionistas y el Consejo de Administración.
- La presentación de las principales estrategias de negocios de la Compañía al Consejo de Administración para su aprobación.
- La presentación de propuestas relativas a los sistemas de control interno, a los comités de auditoría y prácticas societarias.
- La revelación de información relevante al Consejo de Administración.
- El mantenimiento de sistemas y mecanismos contables y de control interno adecuados.

Nombre	Cargo	Edad	Nombramiento
René Martínez Martínez	Director General	54	2017
Oliverio de la Garza Ugarte	Director Jurídico	49	2017
Juan José Alvarez Hoyt	Director de Operaciones	42	2021
Verónica Lozano Galván	Directora de Planeación, Relación con Inversionistas y Sostenibilidad	40	2019
José Carlos Garza Muñoz	Director Comercial	50	2015
Sandra Patricia González Hernández	Directora de Tecnologías de la Información	49	2017
Liliana Esthela Cavazos Alanís	Directora de Recursos Humanos	49	2023
Brenda Guadalupe Villarreal Gamboa	Directora de Auditoría Interna	43	2023
Gabriel Acosta Peña	Director de Administración y Finanzas	48	2025

René Martínez Martínez

Director General

Se incorporó a JAVER como Director General de Operaciones en 2009 y obtuvo la promoción a Director General en 2017. Fue Director General Ejecutivo de MMCinemas por más de 15 años hasta su venta a la familia Larrea, durante los cuales la empresa se convirtió en la segunda operadora de cines más grande de México. Cuenta con un título de Ingeniero Industrial y de Sistemas por el ITESM.

Oliverio de la Garza Ugarte

Director Jurídico

Se incorporó a JAVER como Director Jurídico. Cuenta con un título como Licenciado en Derecho y Ciencias Sociales por la UANL y diversos posgrados en instituciones académicas en México y en el extranjero en diversas ramas del derecho, negocios y gestión directiva. Adicionalmente, funge como secretario del Consejo de Administración.

Juan José Álvarez Hoyt

Director de Operaciones

Se incorporó a JAVER como Director de Operaciones en enero 2021. Durante 15 años (2006-2020) se desempeñó en el sector salud en diferentes áreas y fungió como Director General de 4 hospitales. De diciembre 2015 a diciembre 2020 fue Director General del Hospital Christus Muguerza Alta Especialidad. Cuenta con un título de Ingeniero Químico Administrador por el ITESM y una Maestría en Administración de Empresas por el IPADE.

Verónica Lozano Galván

Directora de Planeación, Relación con Inversionistas y Sostenibilidad

Se incorporó a JAVER en 2011 teniendo a cargo el área de Relación con Inversionistas y Financiamiento Corporativo. Desde mediados de 2019, ocupa la Dirección de Planeación, Relación con Inversionistas y Sostenibilidad. Laboró en Fitch Ratings en el área de análisis de fondos de inversión y afores, así como en Banco Base, en el área de riesgos de contraparte. Es Licenciada en Finanzas Internacionales por parte de la Universidad de Monterrey (UEM) y cuenta con una Maestría en Administración de Empresas por la misma institución. Ha participado en programas ejecutivos como el Programa CSO de BIVA, el Trust Academy de PWC y diplomados en universidades en el extranjero como Wharton School of the University of Pennsylvania, Harvard Extended School y la Universidad de Chicago.

José Carlos Garza Muñoz

Director Comercial

Desde 2005, ha participado en el sector vivienda en constructoras como ARA y COI. Se incorporó a JAVER como Gerente de Ventas en 2007 y obtuvo la promoción a Gerente Comercial en 2011, para

posteriormente, ser nombrado Director Comercial en el año 2015. Cuenta con un título en Ciencias de la Comunicación, con énfasis en Desarrollo Organizacional, por la UANL.

Sandra Patricia González Hernández

Directora de Tecnologías de la Información

Licenciada en Informática Administrativa por la UANL, con Maestría en Administración de Empresas y Especialización en Administración de Proyectos por la Universidad de las Américas Puebla (UDLAP). Recientemente egresada del programa de Perfeccionamiento Directivo D1 en el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE). Cuenta con más de 25 años de experiencia en puestos de responsabilidad clave en empresas multinacionales como Cemex, Neoris y British American Tobacco, además de múltiples certificaciones en su campo de especialidad, incluyendo el programa Digital Transformation Strategy de University of California, Berkeley, Haas School of Business y Project Management Professional por el Project Management Institute.

Liliana Esthela Cavazos Alanís

Directora de Recursos Humanos

Se incorporó a JAVER como Gerente de Organización y Compensaciones en 2018; en 2020 toma la función de Recursos Humanos. Cuenta con un título de Ingeniero Industrial Administrador por parte de la UANL y una Maestría en Administración por parte de la Escuela Superior de Negocios de Monterrey. Asimismo, cursó el programa de alta dirección ejecutiva D1 del IPADE y cuenta con una certificación como Global Remuneration Profesional. Tiene una trayectoria de más de 20 años como profesional en recursos humanos y compensaciones en empresas como Vitro, Cydsa y Copamex.

Brenda Guadalupe Villarreal Gamboa

Directora de Auditoría Interna

Ingresó a JAVER en el año 2007 como parte del área de información financiera y, posteriormente, en 2017, se incorporó al área de auditoría interna. En 2021 asumió la responsabilidad de esta misma área. En 2023 fue promovida a la dirección de auditoría interna. Es Contador Público por la UANL, cuenta con Maestría en Administración de Empresas y una Especialidad en Finanzas por parte de la Universidad de Monterrey (UEM), entre otras certificaciones y diplomados en su campo de especialidad.

Gabriel Acosta Peña

Director de Administración y Finanzas

Se incorporó a JAVER en julio de 2025. Es Contador Público por la UANL, cuenta con un MBA por la Universidad de Texas, egresado del programa de Alta Dirección D1 del IPADE, Advanced Management Program del EGADE. 26 años de experiencia profesional en auditoría externa e interna, consolidación financiera, incluyendo puestos en los países de Estados Unidos e Italia, los últimos 13 años con el cargo de Director de Finanzas en empresas como Trane Technologies y KONE.



GRI 2-19, 2-20, 3-3

Políticas de remuneración

En JAVER, la compensación variable, tanto a corto como a largo plazo, se establece en función de los indicadores financieros clave, ya que estos reflejan el desempeño económico de la empresa. Al vincular la compensación a los resultados financieros, aseguramos que los incentivos estén alineados con el logro de objetivos estratégicos y la creación de valor.

El reparto de utilidades y los incentivos a corto plazo se determinan con base en el cumplimiento de objetivos individuales y los resultados globales de la organización. En cuanto a la compensación a largo plazo, esta se otorga exclusivamente a los tres niveles jerárquicos más altos.

Estos programas de incentivos están diseñados para fortalecer el compromiso con los objetivos de la empresa, fomentar la lealtad y promover un sentido de pertenencia entre los colaboradores. Además, el Comité de Auditoría y Prácticas Societarias (CAPS) realiza un seguimiento continuo, emitiendo recomendaciones basadas en las evaluaciones y las remuneraciones de los colaboradores clave.

GRI 2-12, 2-13, 3-3

Gestión de riesgos

La gestión de riesgos se fundamenta en matrices de riesgos y otros mecanismos que nos permiten identificar y mitigar riesgos estratégicos, operativos y aquellos relacionados con factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

Nuestra estrategia de negocio está orientada a la creación de valor para los grupos de interés. Para asegurarlo, la gestión de riesgos se convierte en una herramienta clave para la identificación y mitigación de amenazas, fortaleciendo la estabilidad de la empresa y promoviendo la confianza en nuestras operaciones.

Este sistema de gestión es impulsado por el Consejo de Administración a través de la Alta Dirección y es responsabilidad de todos los colaboradores de la organización. En cada estado donde operamos, contamos con responsables especializados en la actualización y monitoreo de cambios en el entorno social y legal, con el objetivo de reforzar el control interno. De esta manera, nuestro sistema de gestión se adapta a cada contexto, asegurando su efectividad y evolución constante.

De forma paralela, el Comité de Auditoría y Prácticas Societarias (CAPS) brinda apoyo al Consejo de Administración, a través de la vigilancia a los programas de auditoría interna, a los auditores externos y dirección para la supervisión de los procesos de gestión de riesgos, del sistema de control interno y de cumplimiento. Así, el sistema entero es ejemplo de eficiencia, eficacia y trabajo colaborativo.

Durante 2024, el área de Auditoría Interna llevó a cabo 59 auditorías de aseguramiento que han contribuido a la mejora continua, mitigación de riesgos y fortalecimiento del control interno de la Compañía.



GRI 3-3

Ciberseguridad

En JAVER, la protección y el aseguramiento del correcto funcionamiento e integridad de los datos, redes y sistemas es una prioridad. Por ello, nuestra Dirección de Tecnologías de la Información gestiona de manera eficiente los procesos y mecanismos necesarios para prevenir cualquier tipo de ataque cibernético.

Implementamos diversas acciones en materia de ciberseguridad, entre ellas el Programa de Gestión de Vulnerabilidades y el Programa de Capacitación en Ciberseguridad, con el objetivo de fortalecer la protección de nuestros sistemas y datos frente a posibles amenazas. Estas iniciativas permiten identificar y mitigar vulnerabilidades de manera proactiva, además de fomentar la conciencia y las habilidades de nuestros colaboradores en cuanto a prácticas seguras en el entorno digital, garantizando así una defensa robusta y sostenible de la infraestructura tecnológica.

Como parte del Programa de Capacitación en Ciberseguridad, se llevaron a cabo:

7 sesiones
mensuales

2 campañas
de *phishing*

1,219 colaboradores capacitados
en ciberseguridad



Esto representó un alcance del 85% de nuestro equipo, quienes recibieron formación en temas clave como phishing, incidencias de seguridad, contraseñas y autenticación, *malware/ransomware*, navegación segura y uso de redes sociales.

Adicionalmente, cada día generamos un promedio de 127 GB de información, la cual es analizada en todo momento por un equipo especializado que opera las 24 horas del día, los 7 días de la semana, con el propósito de detectar y

mitigar posibles ataques cibernéticos. Para ello, contamos con la plataforma Exabeam, en donde realizamos la gestión y monitoreo continuo 7x24x365 de nuestras plataformas de ciberseguridad, asegurando una respuesta eficiente ante cualquier amenaza.

Con estas acciones, en JAVER reafirmamos nuestro compromiso con la seguridad digital, garantizando la protección de la información y el correcto funcionamiento de nuestra infraestructura tecnológica.

GRI 2-23, 2-24, 3-3

Ética e integridad

La ética y la integridad constituyen los pilares fundamentales de nuestras decisiones y operaciones. Estamos firmemente comprometidos con la honestidad, la responsabilidad y la transparencia, principios que no solo fortalecen nuestra reputación corporativa, sino que también generan confianza entre nuestros clientes, colaboradores, inversionistas y aliados estratégicos.

Nuestra adhesión a estos valores nos permite consolidar relaciones sólidas y sostenibles, fomentando un entorno de trabajo basado en el respeto, la equidad y la sostenibilidad. A través de este compromiso, garantizamos una gestión empresarial alineada con los más altos estándares éticos, contribuyendo al crecimiento sostenido y a la creación de valor para nuestros grupos de interés.

Nuestra adhesión al Pacto Mundial nos ha llevado a alinearnos con los siguientes compromisos, incluyendo las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales, promoviendo una gestión empresarial responsable:

- Actuamos de acuerdo con los más altos estándares éticos.
- Rechazamos conductas que vulneren la integridad de nuestro actuar.

- Nos comprometemos con la integridad y nos alineamos a la legalidad.
- Nos apegamos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos es responsable de gestionar la actualización y/o renovación de nuestra Misión, Visión, Valores y Código de Ética. Una vez revisados, estos son presentados al Consejo de Administración para su aprobación. De esta manera, aseguramos el cumplimiento y la vigencia de nuestros valores institucionales, establecidos desde 2017, reafirmando nuestro compromiso con una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad.

Como parte de este esfuerzo, distribuimos el Código de Ética en formato físico y digital, asegurando su accesibilidad para todos los colaboradores. Además, cada empleado firma una Carta Compromiso, reafirmando su responsabilidad en la aplicación de nuestros valores. Para reforzar su visibilidad y cumplimiento, ambos documentos se publican en los medios oficiales de la Compañía, promoviendo una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad compartida.



Integramos nuestros compromisos en las estrategias organizacionales, políticas de operación y procedimientos operativos a través de nuestras relaciones comerciales, asegurando el cumplimiento de todas las regulaciones oficiales y la normatividad interna establecida.

Misión

Ofrecer soluciones habitacionales de calidad para satisfacer las necesidades de vivienda o patrimoniales de nuestros clientes, fundamentados en nuestros valores y capital humano.

Visión

Ser una empresa líder en su ramo, que se adecúe oportunamente a las necesidades cambiantes del mercado, maximizando las expectativas de cada uno de nuestros grupos de interés de una manera sostenible.

Valores

Los valores son la guía de cada una de nuestras acciones y decisiones. Más allá de construir viviendas, buscamos edificar comunidades sólidas, donde la confianza, la responsabilidad y la ética sean la base de nuestras relaciones con clientes, colaboradores y aliados.

Integridad: Somos consistentes con nuestros principios y valores, actuando con transparencia y honestidad.

Pasión: Hacemos de lo ordinario algo extraordinario, imprimiendo nuestro sello y ejecutando las cosas bien a la primera.

Identidad: Generamos un sentido de pertenencia y compromiso del talento humano a través del desarrollo de sus capacidades y aspiraciones, coordinando esfuerzos y talentos para alcanzar objetivos.

Sostenibilidad: Gestionamos el uso eficiente de los recursos generando valor social, económico y ambiental a través del tiempo, detonando comunidades y marcando el rumbo de su desarrollo.

Innovación: Evaluamos constantemente lo que hacemos, manteniendo apertura a ideas creativas que nos permitan ser ágiles en la adaptación al cambio y la toma de decisiones.

Respeto: Promovemos un ambiente de trabajo empresarial y positivo en el que se fomenta la empatía y la equidad.

GRI 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3

Código de Ética

El Código de Ética constituye una herramienta fundamental para establecer y mantener normas y valores compartidos que orientan el comportamiento ético de todos nuestros colaboradores. A través de este código, promovemos prácticas que contribuyen de manera significativa a la sostenibilidad, la reputación y el éxito integral de la empresa, asegurando que nuestras operaciones se alineen con los más altos estándares éticos.

El Código de Ética y Conducta es aplicable a todas las personas que forman parte de JAVER, incluyendo inversionistas, miembros del Consejo de Administración, directivos, proveedores, contratistas y colaboradores. Su cumplimiento es fundamental para garantizar un entorno de trabajo basado en la integridad, la transparencia y el respeto, asegurando que todas nuestras operaciones y relaciones comerciales se conduzcan bajo estos principios.

En JAVER, garantizamos que el 100% de nuestros colaboradores y proveedores firman el Código de Ética, ya que este es un requisito obligatorio en el proceso de ingreso, tanto para empleados como para proveedores. Este compromiso asegura que todas las personas involucradas en nuestras operaciones estén plenamente informadas sobre los principios y lineamientos que rigen nuestra cultura organizacional, y se comprometan a cumplirlos.

Con el fin de reforzar la comprensión y la aplicación del Código de Ética en el día a día, llevamos a cabo sesiones de inducción y programas de capacitación continua para nuestros colaboradores.

Además, implementamos mecanismos periódicos para asegurar la correcta implementación y conocimiento del Código, como la ratificación anual y la difusión a través de boletines informativos.

Nos comprometemos públicamente a defender los derechos humanos, fomentar la igualdad, promover el respeto, garantizar la transparencia y asegurar la no discriminación en todas nuestras operaciones.

- **Decálogo de Derechos Humanos**
- **Decálogo para la no discriminación**

Por otra parte, realizamos auditorías internas de manera periódica para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y las políticas internas. Además, implementamos mecanismos de monitoreo continuo para garantizar que se apliquen las medidas correctivas correspondientes en casos comprobados de violaciones.

Sistema de denuncias anónimas

Fomentar una cultura ética, basada en la transparencia y la confianza dentro de la empresa es fundamental. Por ello, el sistema de denuncias anónimas permite a los colaboradores y partes interesadas reportar de manera segura cualquier irregularidad, garantizando la confidencialidad y evitando represalias. Esto no solo fortalece el cumplimiento normativo, sino que también contribuye a un ambiente laboral íntegro y responsable.

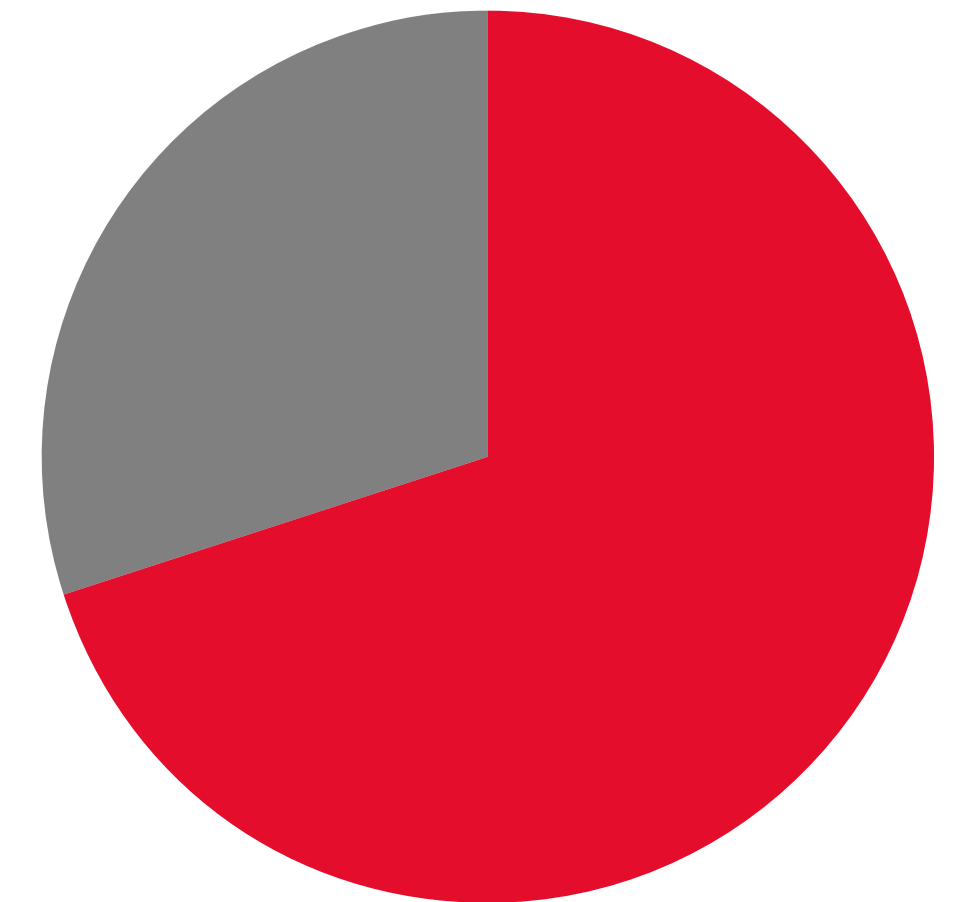
70 denuncias recibidas por medio de LETICA durante el ejercicio 2024

30%

21 denuncias fueron atendidas por el Comité de Ética

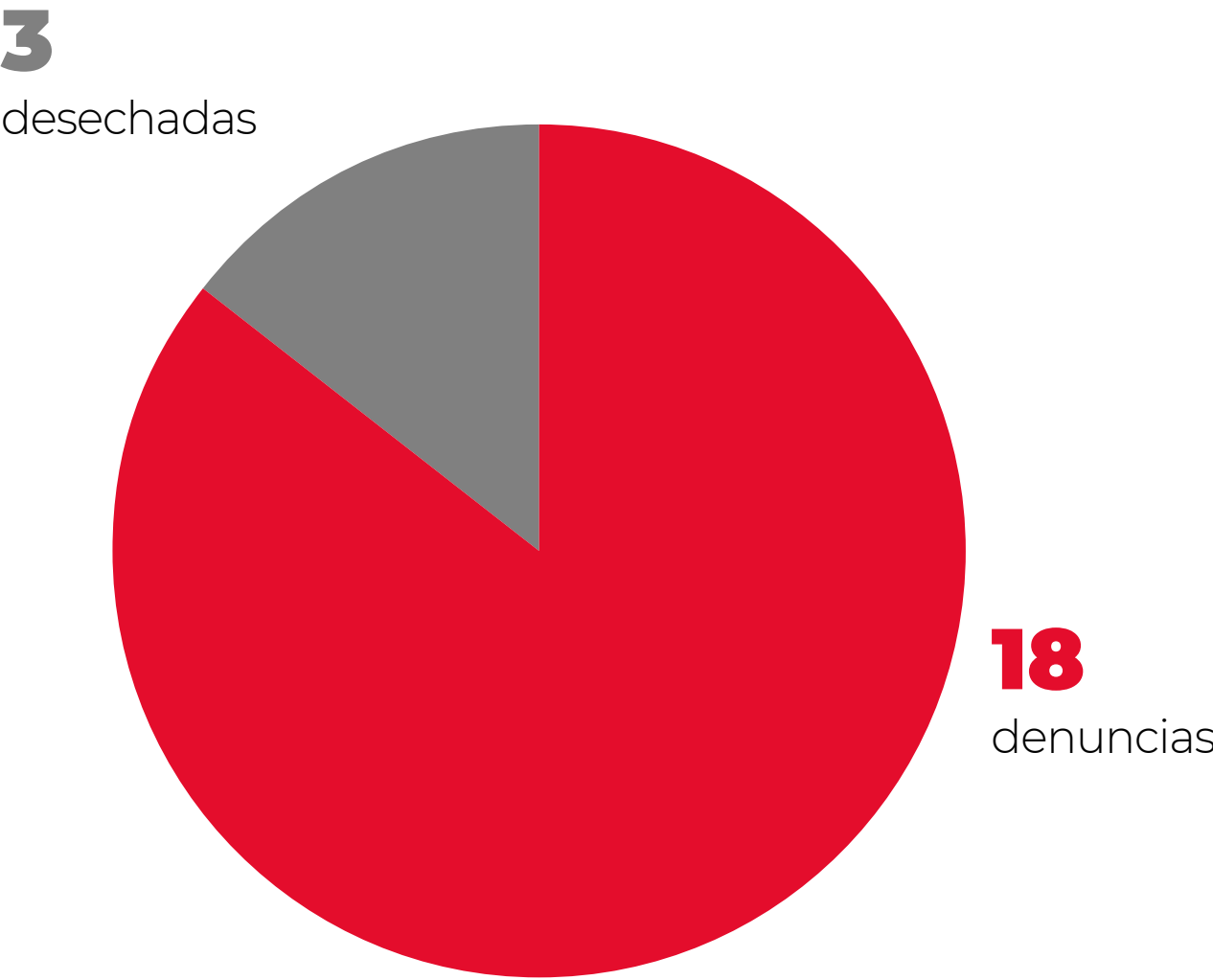
70%

49 de ellas se transfirieron a ventas y servicio a clientes

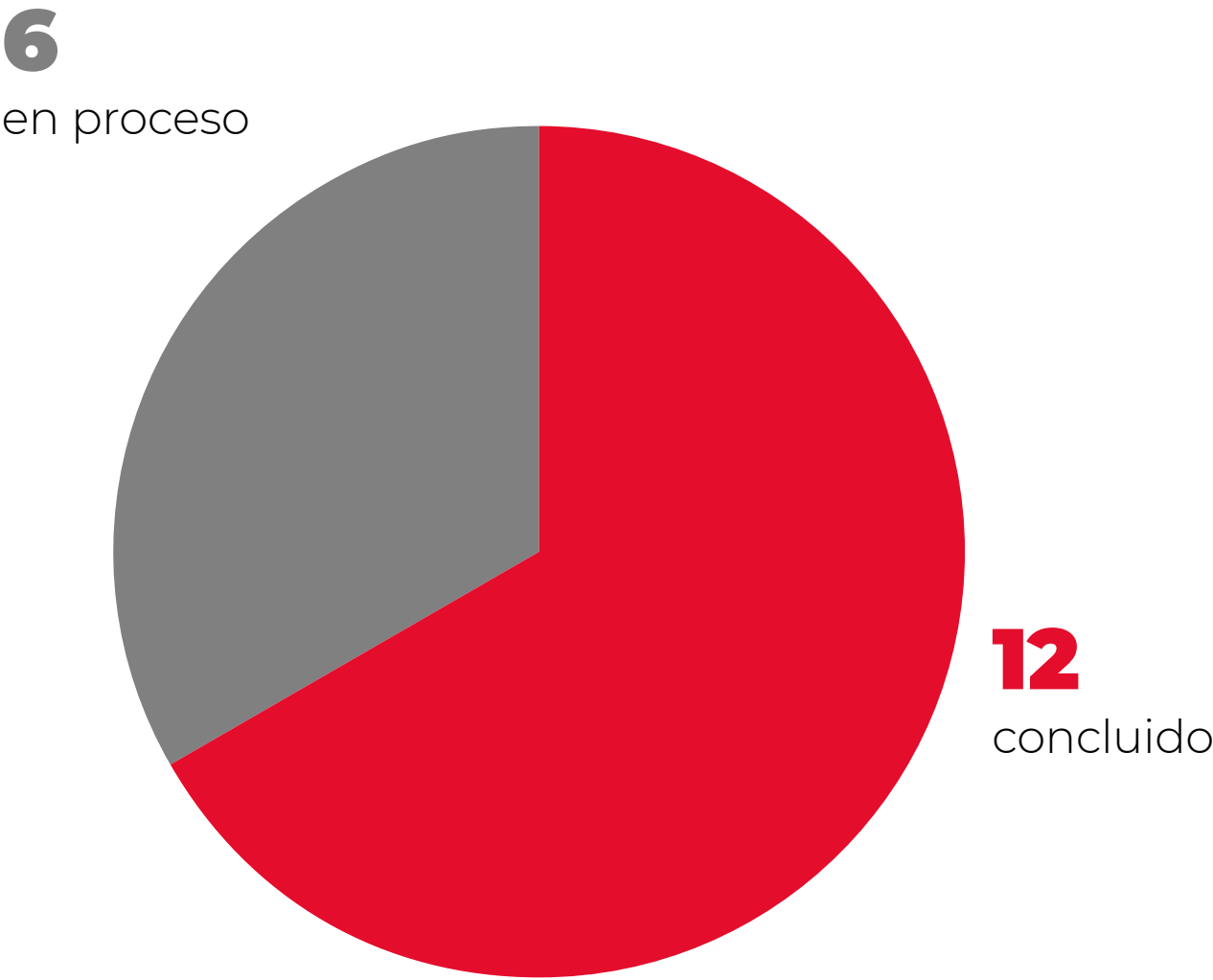


Por los 12 casos concluidos, se aplicaron 3 bajas de empleado, 1 acta administrativa y por el resto se determinó el reforzamiento de lineamientos y políticas, así como la impartición de capacitación a los involucrados.

DENUNCIAS RECIBIDAS

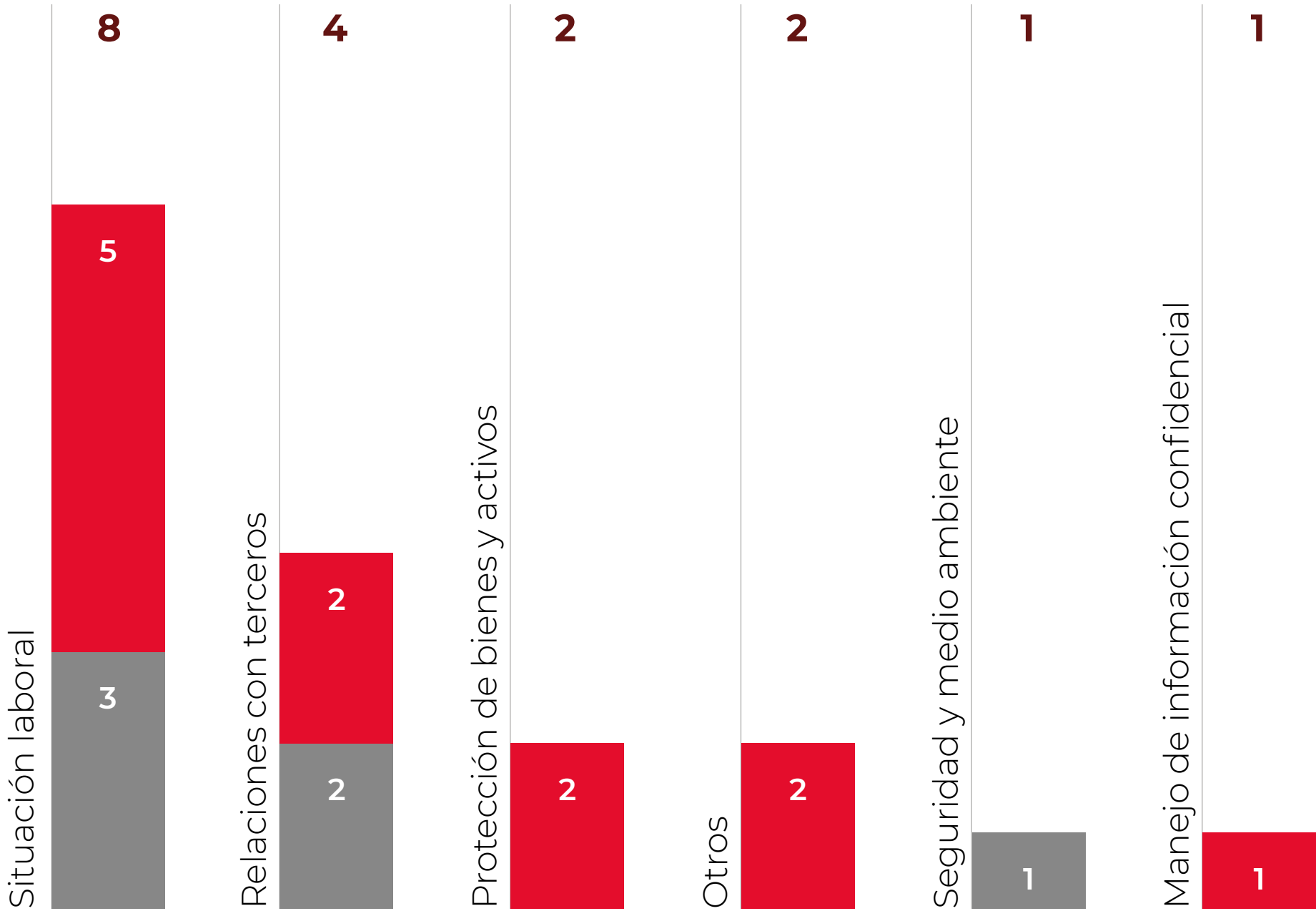


ESTATUS



CLASIFICACIÓN GENERAL

Concluido En proceso



Canales de denuncia anónima

Teléfono: 811 133 6688

Página web: www.letica.mx/eticajaver

Correo: eticajaver@letica.email

WhatsApp: 811 917 9005

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-27, 3-3, 205-1, 205-3

Control Interno

El control interno desempeña un papel esencial en JAVER, ya que contribuye a la eficiencia de las operaciones, la precisión y transparencia de la información financiera, así como al cumplimiento de regulaciones y políticas internas. Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua y el fortalecimiento de nuestras operaciones, en 2024 implementamos y actualizamos nuestros procedimientos internos, asegurando su alineación con la normativa vigente y las mejores prácticas del sector.

Nueva política

Política de Teletrabajo

Tiene como objetivo establecer los lineamientos para los colaboradores bajo el esquema de teletrabajo, garantizando condiciones laborales seguras y el cumplimiento de la normativa vigente. Esta política está alineada con los artículos 330B, 330C, 330D y 330G de la Ley Federal del Trabajo (LFT), asegurando claridad en los derechos y responsabilidades de los trabajadores en esta modalidad.

Políticas y procedimientos actualizados

Durante 2024, realizamos la actualización de 103 políticas y procedimientos internos, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa, fortalecer nuestro marco normativo y garantizar el cumplimiento de nuestras obligaciones legales y regulatorias.

Prevención del lavado de dinero

Hemos implementado un enfoque riguroso para la prevención del lavado de dinero, terrorismo, corrupción y soborno, asegurando el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales pertinentes.

Contamos con políticas, procedimientos y manuales internos que establecen lineamientos claros para la evaluación de operaciones y la detección de actividades inusuales.

Nuestro sistema de cumplimiento se refuerza a través de la capacitación continua de los colaboradores, promoviendo una cultura de integridad y transparencia en todos los niveles.

Además, aplicamos mecanismos de monitoreo y auditoría que nos permiten identificar riesgos potenciales y tomar medidas oportunas para su mitigación, protegiendo así a nuestros grupos de interés, especialmente a clientes e inversionistas.

La evaluación de nuestras operaciones en relación con estos riesgos se realiza dentro de un sólido marco de cumplimiento, respaldado por políticas, procedimientos y manuales internos, garantizando la integridad de nuestras actividades y operaciones.

En 2024, implementamos diversas acciones dirigidas a actualizar, capacitar y difundir nuestras políticas y procedimientos, fortaleciendo el conocimiento entre nuestros colaboradores sobre las iniciativas de prevención en estas áreas clave.

Para reforzar nuestro compromiso, extendemos las iniciativas para asegurar que los principios éticos sean compartidos con aliados estratégicos y partes interesadas externas.

Entre las principales acciones implementadas destacan:

- **Firma del Código de Ética:** estableciendo criterios claros de integridad, transparencia y cumplimiento normativo en nuestras relaciones comerciales.
- **Lanzamiento de encuesta sobre la línea de denuncia anónima:** con el objetivo de evaluar su conocimiento, accesibilidad y efectividad entre los colaboradores. Esta herramienta permite reportar, de manera confidencial, cualquier actividad sospechosa o irregular que pueda representar un riesgo para la organización.

Realizamos una revisión anual de nuestras políticas y procedimientos para asegurar que estén alineados con las mejores prácticas y las normativas vigentes en materia de prevención de lavado de dinero y corrupción. Como parte de este esfuerzo continuo, también reforzamos los canales de la línea de denuncia anónima, lo que permite a nuestros colaboradores y grupos de interés reportar cualquier actividad sospechosa de manera confidencial y segura.

GRI 2-23, 2-24, 2-27, 3-3, 406-1, 417-1

Libre competencia

Promovemos la libre competencia mediante un conjunto de políticas y principios basados en la ética y la transparencia, con el objetivo de fomentar un ambiente justo y equitativo tanto para nuestros proveedores como para el sector de desarrollo de vivienda. Por esta razón, presentamos nuestros productos de manera transparente y en cumplimiento con la NOM de Vivienda.

En nuestro compromiso con la creación de valor y la mejora continua, adoptamos estándares internacionales que fortalecen nuestra visión de calidad y sostenibilidad.

Derechos humanos

Para fomentar el respeto a los derechos humanos dentro de la empresa y con nuestros grupos de interés, consolidamos nuestro compromiso y responsabilidad a través de una política interna de derechos humanos. Esta política está respaldada por un decálogo público que adapta y alinea nuestras prácticas con los estándares y principios internacionales más reconocidos.

Algunos de los marcos legales y éticos que guían nuestra actuación son:

- Carta Internacional de Derechos Humanos
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Código de Ética de Negocios
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo
- Ley Federal del Trabajo
- NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo, que establece directrices para su identificación, análisis y prevención
- Política de Equidad de Género y no Discriminación
- Política de Integridad

A través de estas políticas y lineamientos, buscamos garantizar que los derechos humanos sean un componente fundamental en nuestra cultura organizacional y en todas nuestras interacciones, tanto internas como externas. JAVER ofrece un trato equitativo y digno, promoviendo una comunicación abierta, transparente, tolerante y libre de discriminación hacia nuestros clientes, rechazando en todo momento cualquier acto que incluya términos o expresiones discriminatorios, ya sea por acción u omisión, por motivos de sexo, raza, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, estado civil, religión, edad o cualquier otro motivo.

Adicionalmente, nos alineamos con los 10 Principios del Pacto Mundial, que establece directrices clave en materia de derechos humanos, laboral, medioambiental y anticorrupción.



Decálogo de Derechos Humanos

En JAVER respetamos los Derechos Humanos y laborales de todos nuestros colaboradores bajo el principio fundamental del respeto a la dignidad de la persona. Para reafirmar nuestro compromiso y responsabilidad con el bienestar de nuestra gente, nuestras comunidades, nuestro entorno, nuestra empresa y nuestro futuro, definimos los siguientes lineamientos:

1 Ofrecer condiciones laborales de acuerdo con la legislación, en un ambiente sano, seguro y limpio, para proteger el bienestar físico y mental de cada colaborador.

2 Ofrecer acceso a la seguridad social y una remuneración justa y equitativa para que cada uno de nuestros colaboradores ejerza su derecho económico, social y cultural.

3 Promover la igualdad de oportunidades en la formación, capacitación y desarrollo profesional para incrementar la productividad con beneficios compartidos.

4 Respetar la libertad de opinión y asociación sindical siempre dentro de un marco de respeto, empatía y responsabilidad, sin temor a represalias, intimidaciones o despidos.

5 Promover la diversidad e inclusión de todas las personas sin ningún tipo de discriminación por motivos de género, edad, nacionalidad u origen étnico, religión, condición social, discapacidad, afiliación a sindicatos, preferencias sexuales, estado civil, condiciones de salud condición migratoria, opiniones, o cualquier otro.

6 Rechazar cualquier práctica de corrupción y soborno que ponga en riesgo la integridad de la empresa, reputación y relación con nuestros grupos de interés.

7 Rechazar todo tipo de trabajo forzado, no voluntario, no remunerado y bajo amenaza, así como el trabajo infantil, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

8 Rechazar todo tipo de acoso, laboral, sexual, mental, buscando siempre respetar la dignidad de la persona y no poner en riesgo su salud e integridad.

9 Respetar las tradiciones culturales de cada uno de nuestros colaboradores y las comunidades donde tenemos presencia para establecer relaciones de confianza basadas en la colaboración y el trabajo conjunto.

10 Promover entre nuestros grupos de interés el respeto a los Derechos Humanos y exhortarlos a establecer prácticas que avalen sus actos.

Nuestras Personas: Colaboradores



CAPITAL HUMANO

El capital humano es el motor que impulsa el crecimiento y la competitividad de nuestra empresa. Una gestión eficiente del talento permite desarrollar un equipo motivado, productivo e innovador, lo que se traduce en mejores resultados, un ambiente laboral sólido y una mayor satisfacción para nuestros clientes.

Grupos de interés:



COLABORADORES

GRI 2-22

Metas

Tema	Metas 2024	Resultados	Progreso	Metas 2025	ODS* al que contribuye
Atracción de Talento	Mejorar el uso del nuevo proceso y de las herramientas que este brinda	Implementación del nuevo sistema que permitirá mejorar nuestro proceso de atracción de talento	100%	Adopción total de la nueva herramienta y generación de nuevos KPIs	
Retención de talento	Mantener los convenios y campañas de comunicación	A través de la plataforma Club JAVER, se generaron 973 cupones de convenios	100%	Disminuir el índice de rotación voluntaria	
Igualdad y diversidad	Tener nuestro programa implementado y con nuestros colaboradores capacitados	Se mantuvieron los procesos de gestión de talento sin discriminación de género	100%	Incrementar la capacitación para la sensibilización sobre equidad y diversidad	 
Capacitación y desarrollo del talento	Mantener los resultados de capacitación anual	Se capacitó a 1,246 colaboradores, 30 más que el año pasado	100%	Incrementar la participación y las horas de capacitación	  
Seguridad y salud en el trabajo	Reforzar el plan de contingencia, así como las inspecciones de seguridad e higiene en las oficinas	Se realizaron las revisiones de seguridad anual	100%	Implementar observaciones detectadas en revisiones de seguridad y formar área interna de Salud y Seguridad Organizacional	 
Satisfacción laboral	Mejorar el índice de confianza nacional	Índice de confianza de 83	98%	Mejorar el índice de confianza por parte de los colaboradores	  

• *ODS. Objetivo de Desarrollo Sostenible.



GRI 3-3

Colaboradores

Gestión del talento

La gestión del talento contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la organización asegurando el recurso humano calificado para la planeación y ejecución de la operación, orientado al logro de los objetivos, y ejecutando las acciones necesarias en apego a la normativa para propiciar el bienestar social y el desarrollo del talento.

La gestión del capital humano en JAVER tiene un impacto significativo en varios aspectos clave de la organización:

1. Ingresos: Un equipo talentoso y motivado puede impulsar la innovación, mejorar la calidad de los productos y servicios, y aumentar la satisfacción del cliente, lo que a su vez puede conducir a un aumento en los ingresos de la empresa.
2. Costos: Una gestión efectiva del capital humano puede ayudar a reducir los costos asociados con la rotación de personal, la capacitación de nuevos colaboradores y la baja productividad. Además, un equipo comprometido tiende a ser más eficiente, lo que puede resultar en ahorros adicionales.

3. Reputación: Una cultura organizacional positiva y el reconocimiento como un empleador de elección pueden mejorar la reputación de JAVER, lo que puede atraer a más talento de calidad y clientes potenciales.

4. Riesgos: Una deficiente gestión del capital humano puede aumentar los riesgos relacionados con la insatisfacción de los colaboradores, la falta de compromiso y de cumplimiento de las normativas laborales, lo que podría afectar la reputación y la rentabilidad de la empresa.

La gestión efectiva del capital humano en JAVER no solo impacta en los ingresos y los costos, sino también en la reputación de la empresa y en la capacidad de gestionar los riesgos asociados con el talento humano.

GRI 3-3, 401-1

Atracción de talento

Atraer talento es una inversión estratégica que impacta directamente en la rentabilidad, sostenibilidad y éxito de nuestra organización. Contar con profesionales capacitados permite desarrollar proyectos más innovadores, eficientes y sostenibles, mejora la experiencia del comprador, fortaleciendo la reputación y credibilidad de la empresa, lo que nos ayuda a diferenciarnos en este mercado competitivo. El sector inmobiliario evoluciona constantemente con tendencias como vivienda sustentable. Tener talento actualizado permite a la empresa adaptarse y liderar en estas áreas.

Nuestra atracción de talento se basa en las siguientes políticas y procedimientos internos:

- Procedimiento Reclutamiento, Selección y Alta del Personal
- Procedimiento Inducción al Personal de Nuevo Ingreso
- Política de Flexibilidad de Tiempo
- Política de Hostigamiento y Acoso Sexual
- Política de Premio de Asistencia
- Política de Seguridad Laboral
- Política de Equidad de Género y No Discriminación
- Política de Derechos Humanos

Gestionamos los procesos de atracción de talento mediante diversas bolsas de trabajo online, incluyendo (más no limitando) nuestra bolsa de trabajo oficial dentro del sitio de Workday. Adicionalmente, las plataformas que dan soporte al proceso son Pyxoom para las validaciones psicométricas, Workday y Fortia.

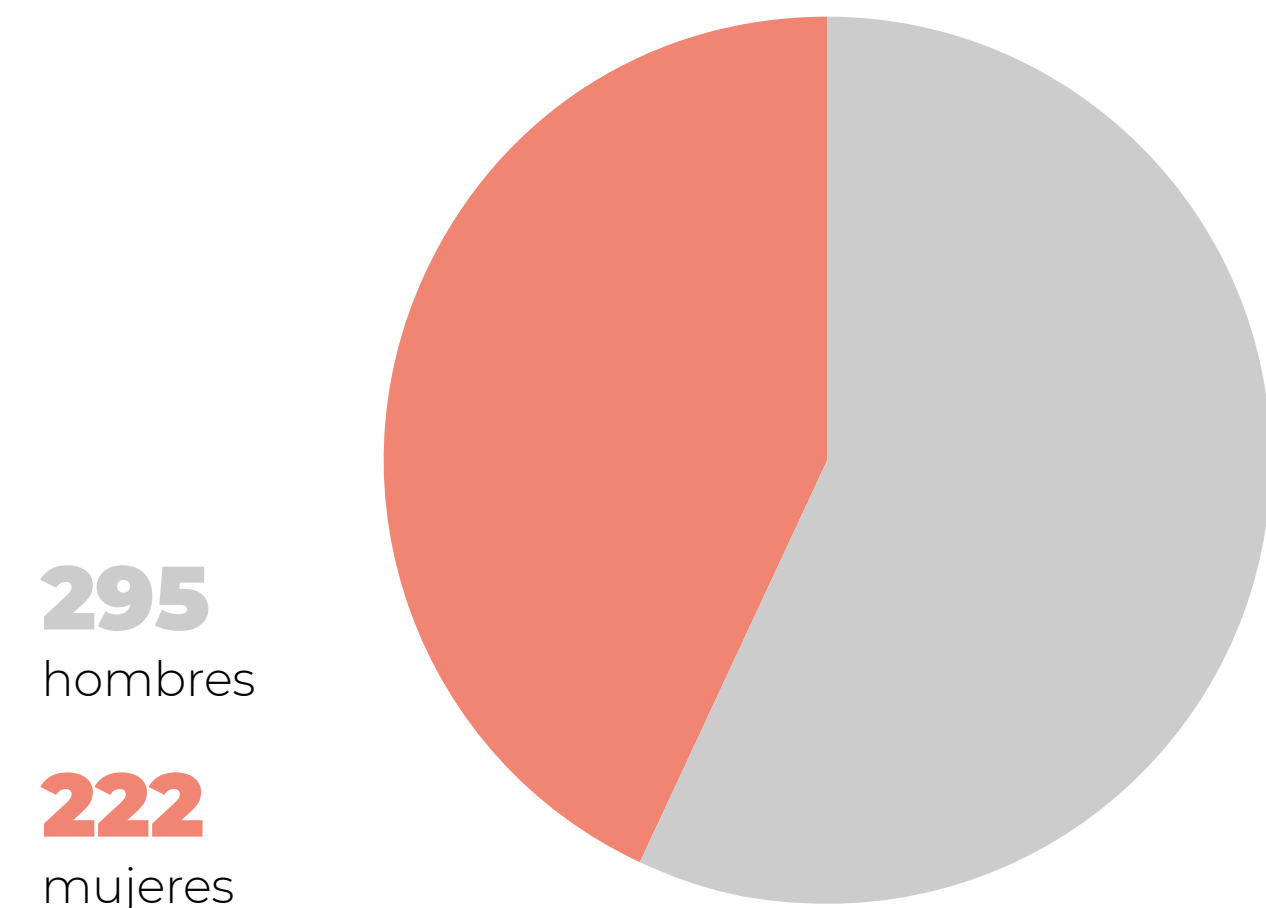
Los medios oficiales para nuestras vacantes son las siguientes:

- [Bolsa de trabajo JAVER](#)
- OCC
- LinkedIn
- Computrabajo
- Pandapé
- Indeed
- Sitio interno de carrera

Durante 2024, ejecutamos diversas estrategias innovadoras para atraer talento de calidad de manera continua. Se implementaron programas de desarrollo profesional adaptados a las necesidades y aspiraciones individuales de cada colaborador. Esta estrategia no solo mejora las habilidades del personal, sino que también demuestra el compromiso de la empresa con el crecimiento profesional del equipo, fortaleciendo la lealtad y atracción de talento.

La adopción de esquemas de trabajo remoto e híbrido se consolidó, incorporando a un nuevo grupo de puestos dentro de la modalidad de Teletrabajo 100%, ofreciendo con esto, un equilibrio entre la vida laboral y personal. Enfatizamos nuestras prestaciones y beneficios superiores a los de ley. Explotamos las bolsas de trabajo de mayor eficacia conforme a la heterogeneidad de los perfiles de puestos que manejamos. Y en conjunto, todas estas estrategias, reflejan una adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral, enfocándonos en el bienestar del colaborador y en la creación de ambientes de trabajo atractivos y flexibles.

517 nuevas contrataciones

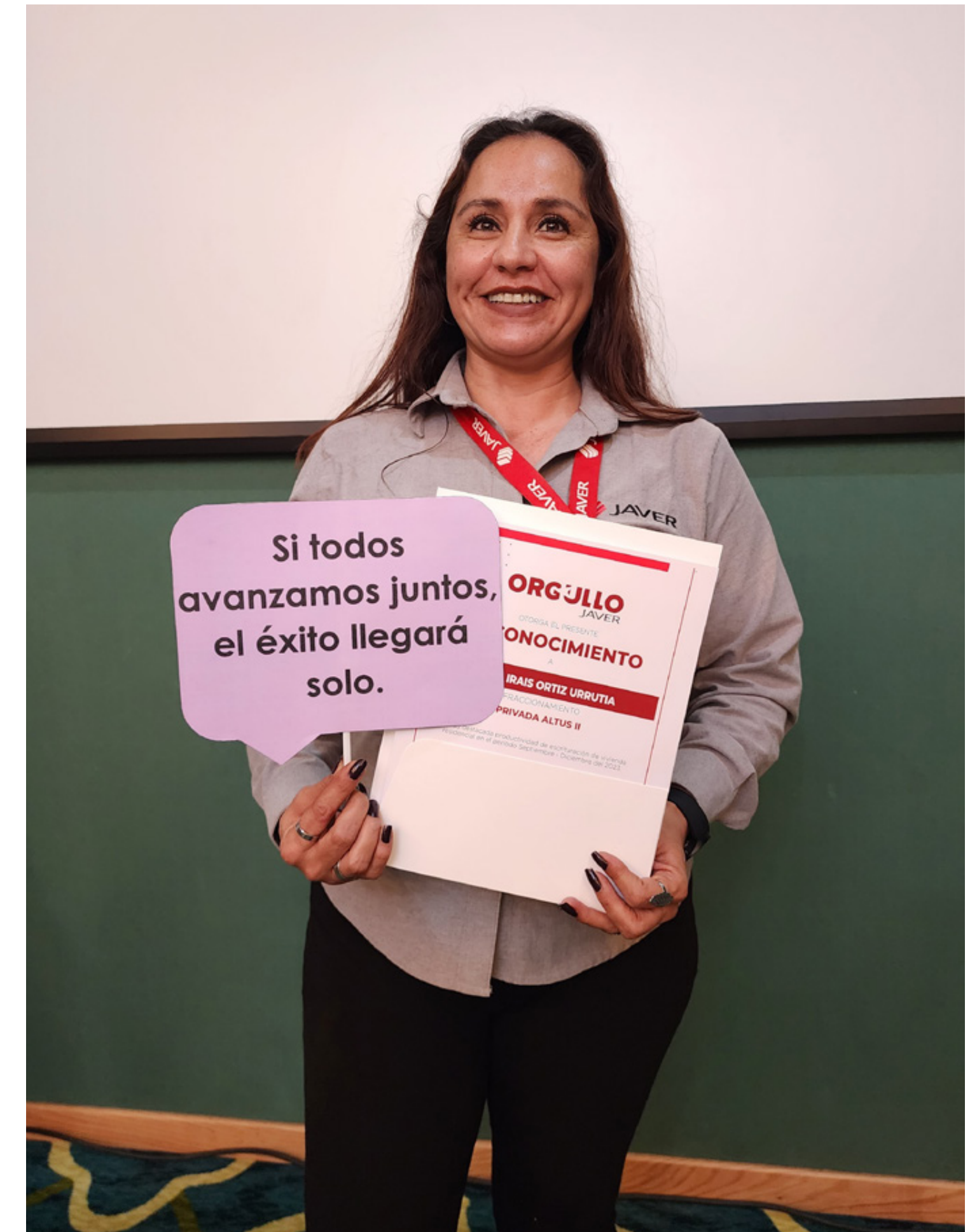


Se trabajaron 645 procesos de atracción de talento, con los cuales se cubrieron efectivamente 593 posiciones; 20 procesos fueron cancelados durante el año y 32 procesos continuaron abiertos al cierre del año.

Del total de procesos cubiertos, 87% fueron contrataciones nuevas, 6% promociones internas y 7% practicantes.

De las promociones internas, el 34% implicó un ascenso para mujeres.

El costo anual promedio por contratación fue de \$1,563 pesos.



GRI 2-7, 3-3, 401-1, 404-2

Retención de talento

El talento de nuestra gente es el pilar del éxito de la organización. Por ello nos enfocamos en brindarles las herramientas necesarias, como la capacitación constante, para fortalecer una cultura de calidad y un excelente ambiente de trabajo. Nos comprometemos a promover un equilibrio entre la vida personal y laboral, invirtiendo en su desarrollo con el objetivo de hacer de JAVER un lugar atractivo para crecer profesionalmente. Todo esto nos permite consolidarnos como una gran empresa y resalta la importancia de retener a nuestro valioso equipo.

Constantemente llevamos a cabo estudios de benchmark para asegurar que nuestros sueldos y salarios se mantienen competitivos dentro de nuestra industria y el mercado en general. Asimismo, implementamos políticas y procedimientos diseñados para fomentar la retención del talento, ofreciendo beneficios significativos que facilitan el desempeño de las funciones y responsabilidades de nuestro equipo, tales como:

Políticas

- Permiso con goce y sin goce de sueldo
- Asignación de Vehículos a Ejecutivos
- Plan de Ahorro para el Retiro
- Bono de Compensación Variable Comercial

- Bono de Compensación Variable a Corto Plazo por Productividad
- Plan de Compensación Variable a Largo Plazo
- Política de Prevención de Riesgos Psicosociales

Procedimientos

- Administración de la Caja de Ahorro y Préstamos Personales por medio de la Caja de Ahorro
- Reconocimiento a la Lealtad
- Capacitación al Personal
- Evento Orgullo JAVER
- Préstamos Personales Fuerza Comercial y Gerente-Jefe-Coordinador de Ventas
- Pago de Tiempo Extraordinario
- Venta de Vivienda a Empleados

En JAVER, nos enfocamos en contribuir a la mejora en la calidad de vida de nuestros colaboradores. Proporcionamos acceso a información sobre diversos programas de beneficios y cuidado de la salud para su bienestar integral. Además, priorizamos su seguridad al propiciar las condiciones laborales óptimas, brindando los insumos y equipos necesarios para higiene y protección.

Hemos adoptado esquemas de flexibilidad, incluyendo opciones de trabajo híbrido y remoto, para favorecer un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral. Asimismo, fomentamos un ambiente de trabajo saludable y colaborativo, fortaleciendo la integración y el sentido de pertenencia a través de dinámicas que refuerzan nuestra cultura organizacional.

Brindamos atractivos paquetes de compensación que incluyen esquemas fijos y variables a corto y largo plazo, así como planes de retiro y beneficios adicionales.

Además, contamos con programas de desarrollo profesional, como planes de carrera, estrategias de reemplazo y sucesión, diseñados para fomentar el crecimiento interno de nuestros colaboradores. Esto se complementa con oportunidades de capacitación y acceso a becas que impulsan su desarrollo y fortalecen su trayectoria dentro de la empresa.

1,591 colaboradores en plantilla al cierre de 2024

21.6% índice de rotación
63.5% voluntaria, 36.5% involuntaria

GRI 3-3, 405-1

Diversidad e igualdad de oportunidades

La diversidad y la igualdad de oportunidades son pilares esenciales para JAVER, ya que promueven un ambiente más equitativo, dinámico y eficiente. Impulsan la creatividad y la innovación, optimizan el rendimiento y la productividad, facilitan la atracción y retención de talento, fortalecen la imagen corporativa y el compromiso social, además de que contribuyen a la reducción de la discriminación y mejoran el clima organizacional.

Colaboradores permanentes, por género

Hombres	933	61%
Mujeres	609	39%
Total	1,542	100%

Colaboradores eventuales, por género

Hombre	27	55%
Mujeres	22	45%
Total	49	100%

Colaboradores de tiempo completo, por género y región

Estado	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Aguascalientes	95	10%	57	9%	152	10%
Quintana Roo	87	9%	53	8%	140	9%
Jalisco	183	19%	97	15%	280	18%
Estado de México	155	16%	103	16%	258	16%
Nuevo León	328	34%	228	36%	556	35%
Querétaro	84	9%	75	12%	159	10%
Tamaulipas	29	3%	17	3%	46	3%
Total	961	100%	630	100%	1,591	100%

Desglose de plantilla por categoría laboral

Categoría laboral	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Director	11	1%	4	1%	15	1%
Gerente	66	7%	24	4%	90	6%
Jefe	99	10%	68	11%	167	10%
Coordinador	58	6%	42	7%	100	6%
Administrativo	369	38%	317	50%	686	43%
Operativo	208	22%	12	2%	220	14%
Asesor de ventas	150	16%	163	26%	313	20%
Total general	961	100%	630	100%	1,591	100%

Desglose de plantilla por grupo etario / generación

Tipo	Hombre	Mujer	Total (%)
Baby Boomers	24	11	2%
Generación X	380	190	36%
Generación Z	51	73	8%
Millennials	506	356	54%
Total general	961	630	100%

Porcentaje de mujeres

Tipo	Mujer	Total	% mujeres
Director	4	15	27%
Gerente	24	90	27%
Jefe	68	167	41%
Coordinador	42	100	42%
Administrativo	317	686	46%
Operativo	12	220	5%
Asesor de ventas	163	313	52%
Total general	630	1591	40%

4 mujeres ocupando puestos directivos de 15 (26.7%)



52.1% de los puestos de asesores de ventas son ocupados por mujeres

La diferencia salarial promedio entre mujeres y hombres por nivel o cargo es del -1%, lo que refleja la aplicación equitativa de nuestras políticas de compensación y beneficios, sin distinción de género. Sin embargo, al analizar la retribución total sin ajustar por factores como función laboral, nivel jerárquico, educación, rendimiento o ubicación, se observa una diferencia del 32%. Esto resalta la importancia de seguir impulsando iniciativas que promuevan la equidad salarial y el desarrollo profesional igualitario para todos nuestros colaboradores.

En 2024 impartimos 3 capacitaciones para evitar sesgos inconscientes:

- Bases de la salud mental. Su objetivo fue concientizar sobre la importancia de la salud mental e identificar los síntomas asociados a los trastornos del estado de ánimo más frecuentes.

237 colaboradores capacitados.

- Salvaguardando la salud mental. Orientado a reconocer los signos tempranos de los trastornos del estado de ánimo con mayor incidencia y brindar estrategias de contención.

134 colaboradores capacitados.

- Prevención y erradicación de la violencia de género. Con la finalidad de identificar y atender los casos de violencia, además de conocer las implicaciones personales, laborales y jurídicas que conlleva y, así, seguir promoviendo un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos.

7 colaboradores formados.

Fomentamos la libertad de asociación para que nuestros colaboradores puedan expresar sus opiniones dentro de un ambiente de respeto, empatía y responsabilidad. No obstante, actualmente no contamos con colaboradores sindicalizados.

En línea con nuestra Política de Equidad de Género y No Discriminación, así como con nuestra Política de Derechos Humanos, promovemos la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión. En este sentido, durante el año no se registraron casos de discriminación.

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

Desarrollo de talento

El desarrollo de talento es clave para el éxito de JAVER, ya que garantiza el crecimiento profesional de los colaboradores, el aumento de su productividad y su contribución a los objetivos estratégicos de la organización. También mejora la retención de talento y reduce la rotación, facilita la sucesión y el crecimiento organizacional, además de que fortalece la cultura organizacional y nuestro posicionamiento como marca empleadora.

Capacitación

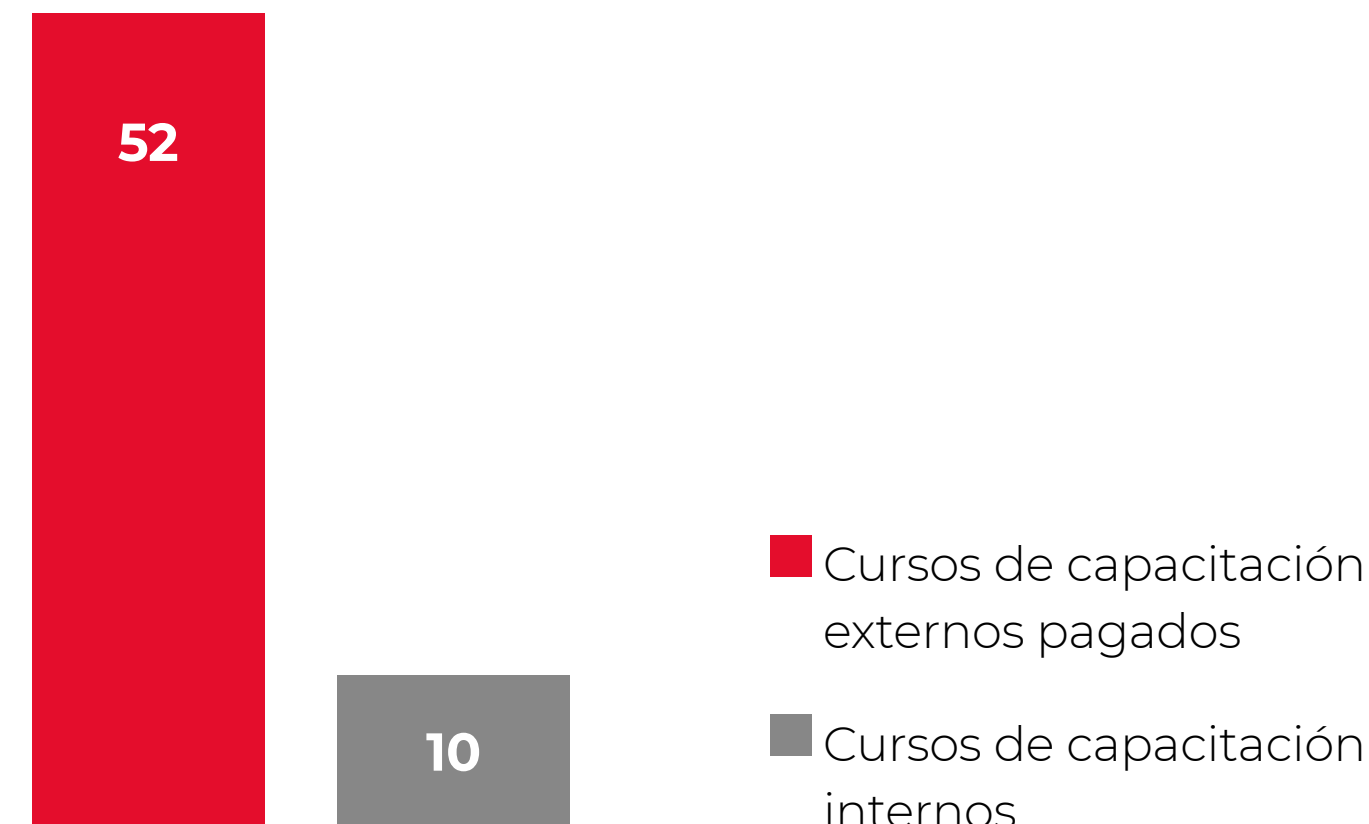
Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento, la organización ha creado e implementado un programa de capacitación que abarca áreas clave para el crecimiento integral de los colaboradores. Su objetivo principal es brindar las herramientas necesarias para optimizar la eficiencia en el trabajo, fortalecer habilidades interpersonales e intrapersonales, asegurar el cumplimiento de normativas y fomentar un entorno laboral seguro y equitativo.

Programa	Objetivo
Diplomado El arte del servicio al cliente	Desarrollar habilidades blandas en nuestros participantes, sensibilizándolos sobre la atención oportuna y de calidad a todos nuestros clientes.
Programa internacional Liderazgo y gestión	Contribuir en la transformación de nuestros líderes y las personas en la empresa, transformación que apunta a desafíos basados en conceptos simples.
Enfoque al cliente	Responsabilizar al personal de su labor de servicio con los clientes y con la empresa, además de generar una experiencia de cliente diferente.
Cultura de calidad y mejora continua	Proporcionar a los participantes una comprensión clara y práctica de los principios y metodologías de mejora continua, con el fin de fomentar una cultura de excelencia y optimización en la organización.
Liderazgo eficaz	Desarrollar estrategias que permitan ejercer un liderazgo enfocado al logro de objetivos, motivando a sus colaboradores a alcanzar la excelencia organizacional.
Taller de enfoque al cliente.	Desarrollo de habilidades de atención al cliente y ventas, descubriendo y acompañando al cliente.
Liderazgo para mandos medios y jefes de equipo	Fortalecer las competencias de liderazgo y gestión para aumentar la productividad de los equipos, mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal.

1,246 colaboradores capacitados que permanecieron activos durante el año

7.97 horas promedio de capacitación por colaborador

Capacitación proporcionada a los colaboradores para mejorar sus habilidades profesionales



GRI 404-3

Evaluación de desempeño

En JAVER, tenemos una metodología que está conformada por dos evaluaciones para medir el desempeño y el rendimiento de nuestra fuerza laboral. Representa el marco de referencia para el proceso sistemático y periódico de estimación del grado de desempeño con el cual los colaboradores llevan a cabo sus responsabilidades basado en competencias y cumplen con los objetivos del puesto para determinar su rendimiento.

A inicio del año se detona la carga de objetivos de rendimiento, la cual se establece en cascada desde la Dirección General de acuerdo con la estrategia de la empresa para el año en curso. Se determinan al menos 4 objetivos individuales, los cuales se habrán de evaluar al finalizar el año de acuerdo con el porcentaje de cumplimiento.

Además, durante los últimos meses del año se realiza la evaluación de nuestro modelo de competencias, dentro de la que se evalúan alrededor de 12 competencias (la cantidad puede variar de acuerdo con el nivel organizacional y el perfil del puesto asignado conforme a competencias funcionales).

72.4% de la plantilla fue evaluada en términos de desempeño, lo que equivale a 1,101 colaboradores.

56% de la plantilla fue evaluada en términos de rendimiento, lo que equivale a 860 colaboradores.

Nuestro modelo contempla una competencia denominada “Gestión de riesgos” que se define por la identificación, evaluación y anticipación de los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos, mitigando su impacto y desarrollando planes de contingencia.



GRI 3-3, 201-3, 401-2, 405-2

Calidad de vida

Salarios y prestaciones

En JAVER, consideramos fundamental proporcionar un salario justo, prestaciones superiores a las exigidas por la ley y un ambiente de trabajo seguro y adecuado. Además de cumplir con los requisitos legales, nuestro objetivo es ofrecer un valor adicional que contribuya a la satisfacción de nuestros colaboradores. Ofrecemos un salario por encima del mínimo establecido, conforme a las siguientes proporciones:

Indicador	Proporción
Aguascalientes	2.60
Cancún	2.92
Jalisco	2.67
Estado de México	2.76
Nuevo León	4.99
Querétaro	3.03
Tamaulipas	2.79

Garantizamos que nuestros colaboradores reciban una remuneración acorde a su tabulador y las funciones que desempeñan, sin que el género influya en la determinación del salario. Además, verificamos que ningún empleado reciba un salario inferior al mínimo establecido en su área. Los planes de compensación variable, tanto a corto como a largo plazo, están vinculados al rendimiento individual y a los resultados generales de la empresa.

En el caso de la fuerza de ventas, mantenemos el salario mínimo más comisiones. Y para el resto de las posiciones en donde los operadores mantienen el margen más pequeño, tenemos un 184% por encima.

BENEFICIOS Y PRESTACIONES:

- Premio de asistencia
 - Aguinaldo
 - Vacaciones
 - Prima vacacional
 - Vales de despensa
 - Fondo de ahorro
 - Plan de ahorro para el retiro
- Bono comercial (puestos comerciales, gerentes, jefaturas y coordinadores)
 - Seguro de gastos médicos mayores
 - Seguro de vida
 - Check Up médico
 - Automóvil
- Caja de ahorro
 - Bono anual de productividad
 - Bono COVA
 - Apoyo por teletrabajo
 - Apoyo económico por defunción de familiar directo

El Plan de Pensiones brinda a los colaboradores la posibilidad de recibir el saldo acumulado, generado a partir de la inversión de sus propias aportaciones y las de la empresa. Además, incluye el equivalente a tres meses de salario más 20 días de sueldo por cada año de servicio. Este beneficio se otorga al cumplir los 65 años, siempre que se haya acumulado un mínimo de 10 años de servicio. En este plan, el colaborador puede aportar hasta el 10% de su salario base y JAVER aporta hasta el 4%.

GRI 401-2, 401-3

Balance trabajo-familia

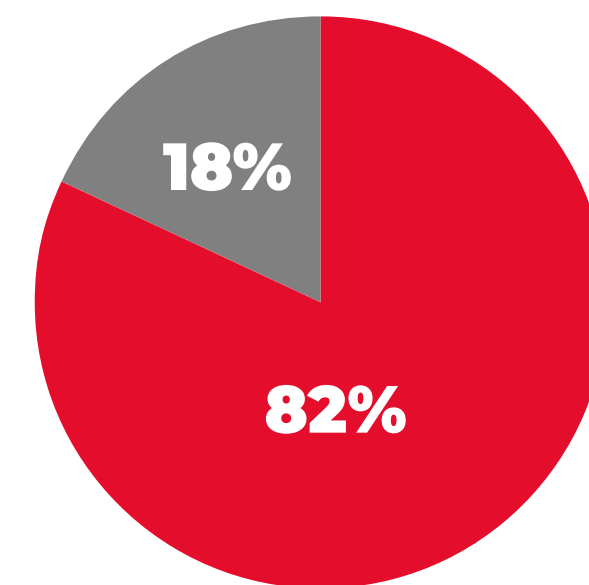
Mantener un equilibrio entre el trabajo y la familia es fundamental para el bienestar personal y profesional. En JAVER sabemos que un balance adecuado permite reducir el estrés, mejorar la salud mental y fortalecer las relaciones familiares, al mismo tiempo que aumenta la productividad y el compromiso en el ámbito laboral. Fomentar este equilibrio no solo beneficia a nuestros colaboradores sino al clima laboral, ya que esto crea entornos de trabajo más saludables y sostenibles.

Brindamos flexibilidad en el trabajo en dos modalidades:

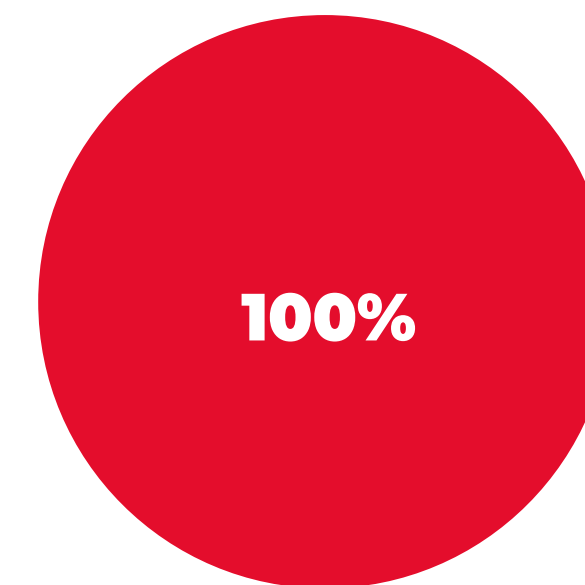
- **Híbrida:** permite a los colaboradores de corporativo gozar entre 6 y 8 días de trabajo remoto al mes. Para lo cual, se cuenta con un reglamento de Home Office que establece el procedimiento y los puntos a considerar para realizar un Home Office efectivo.
- **Teletrabajo:** existen algunos departamentos que trabajan en modalidad 100% remota, oficializados mediante contrato. Para esto, se tienen documentos soporte adicionales como el Reglamento Interno de Teletrabajo. Este grupo de personas cuenta con una capacitación previa donde se comparten medidas de seguridad y salud en el teletrabajo, formas de dar mantenimiento a las herramientas de trabajo, mecanismos de comunicación y atención a quejas, denuncias, requerimientos especiales que se encuentra vinculado con el Centro de Atención y Servicio de Tecnologías de la Información

(CAS JAVER), y por supuesto, mecanismos especializados para la supervisión de su trabajo. Además, se les aplica un cuestionario de verificación para validar las condiciones de seguridad, agentes de riesgo y factores psicosociales presentes en su modalidad de trabajo.

8,463 días solicitados para trabajar vía híbrida y remota en corporativo



11 mujeres hicieron uso del permiso parental y el **82% se reincorporaron a sus actividades**



9 hombres hicieron uso de su permiso parental y el **100% se reincorporaron a sus actividades**



Brindamos días de descanso con goce de sueldo en el caso de los siguientes eventos:

- Matrimonio civil o religioso
- Permiso de paternidad
- Fallecimiento de algún familiar directo
- Cuidados maternos
- Adopción de un infante

Como parte de nuestros beneficios, brindamos un respaldo económico para ayudar con los gastos funerarios ante el fallecimiento de un familiar directo de nuestros colaboradores.



GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, CRE6, SASB IF-HB-320a.1

Seguridad y salud ocupacional

Cuidar la salud y seguridad de nuestros colaboradores es una prioridad, sabemos que un ambiente de trabajo seguro y saludable no solo protege a nuestra gente, sino que también impulsa el bienestar, la productividad y el compromiso dentro de la empresa. En JAVER apostamos por la prevención y la mejora continua para garantizar un espacio donde todos puedan desarrollar su máximo potencial con tranquilidad.

Disponemos de una Política de Seguridad Laboral y una Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, además de una Comisión Mixta de Seguridad encargada de supervisar y proponer medidas para asegurar un entorno laboral seguro y saludable. Esta comisión está integrada por dos representantes de la autoridad y dos representantes de los colaboradores.

Programa	Objetivo	Colaboradores capacitados	Horas	Tipo de programa
Brigadas de emergencia	Proporcionar los conocimientos necesarios para brindar primera respuesta en caso de alguna contingencia	37	355.5	Externo
Curso Seguridad Laboral	Entender los fundamentos relacionados con la salud y seguridad laboral, identificando los riesgos potenciales con el propósito de desarrollar e implementar programas	23	69	Externo
Curso de Brigadistas	Actualización y renovación de personal capacitado en el tema de brigadistas	45	218	Externo

En el transcurso del año se reportaron 21 accidentes laborales, sin que se registrara ninguna fatalidad.

Bienestar emocional

El seguimiento del bienestar emocional es un pilar clave de la salud ocupacional en JAVER, ya que impacta directamente en el desempeño y la productividad de nuestros colaboradores. Cuando las personas se sienten emocionalmente equilibradas, su compromiso, creatividad y eficiencia aumentan, mientras que el estrés y la ansiedad pueden afectar su concentración y toma de decisiones.

Un monitoreo adecuado permite detectar y abordar problemas emocionales antes de que deriven en ausentismo laboral, evitando que condiciones emocionales adversas contribuyan a enfermedades físicas o mentales que resulten en ausencias prolongadas. Al atender estas necesidades, fomentamos el compromiso y la estabilidad en nuestra organización.

La salud emocional de nuestros colaboradores no solo es un compromiso ético y legal, sino también una decisión estratégica que beneficia tanto a las personas como al crecimiento de nuestra compañía.

Dentro de nuestra evaluación de entorno organizacional favorable y medición de los niveles de riesgos psicosociales asociados a la actividad laboral, consideramos:

5 categorías

10 dominios

25 dimensiones, alineadas
y ajustadas con la NOM-035

En 2024, realizamos la encuesta bienal de bienestar:

1,407 colaboradores participantes

Principales hallazgos: Subimos 2.33 puntos en relación con el año 2022, ubicándonos dentro del parámetro de nivel de riesgo bajo. El principal factor de riesgo en donde se observó el incremento fue en la categoría de Liderazgo y relaciones en el trabajo.

Planes de implementación:



ACCIONES IMPLEMENTADAS EN 2024

Webinars:

- Bases de la salud mental
- Salvaguardando la salud mental
- Navegando el estrés laboral con éxito

ACCIONES POR IMPLEMENTAR EN 2025

Difusión de:

- Política
- Resultados
- Curso Factores de Riesgos Psicosociales

Satisfacción de los colaboradores

Como parte del proceso de certificación de Los Mejores Lugares para Trabajar (*Great Place to Work*), en JAVER cada año llevamos a cabo la encuesta de clima laboral. Este estudio evalúa competencias relacionadas con los estilos de liderazgo, así como aspectos clave como el orgullo, el sentido de pertenencia, la identidad y el compañerismo dentro de los equipos.

En 2024, participó el 99% de los colaboradores.

Año de aplicación	Índice de confianza
2017	78
2018	81
2019	82
2020	85
2021	86
2022	87
2023	85
2024	83



Hemos comprobado que contar con un proceso estructurado de medición nos brinda mayor claridad para identificar fortalezas y áreas de oportunidad en diferentes niveles y segmentos de la organización.

Reconocemos que la reputación de la empresa como uno de los mejores lugares para trabajar es un factor clave para los candidatos al considerar una posición con nosotros. Actualmente, las nuevas generaciones valoran no solo el plan de compensación, sino también el ambiente laboral, el

apoyo de los líderes y la posibilidad de autogestión en sus funciones.

Si bien el orgullo y el compañerismo entre colaboradores se mantienen en un nivel positivo, hemos identificado áreas de oportunidad relacionadas con la percepción de favoritismo en algunos equipos. Por ello, esta información se comparte con los líderes para que trabajen en mejorar la equidad y fortalecer la confianza dentro de sus equipos.



Nuestras Personas: Comunidades

CAPITAL SOCIAL Y RELACIONAL

Las comunidades son un pilar esencial en nuestras actividades, ya que representan el esfuerzo por construir una sociedad más conectada y colaborativa. A través de nuestros programas de sostenibilidad, no solo agregamos valor a la experiencia de nuestros clientes, sino que también fomentamos la adaptabilidad y resiliencia de estas comunidades en su evolución constante.

Si bien ofrecemos oportunidades a través de nuestros centros comunitarios, son los propios residentes quienes, al aprovecharlas, generan un impacto positivo, impulsando su crecimiento y desarrollo.

Grupos de interés:



COMUNIDAD



CLIENTES



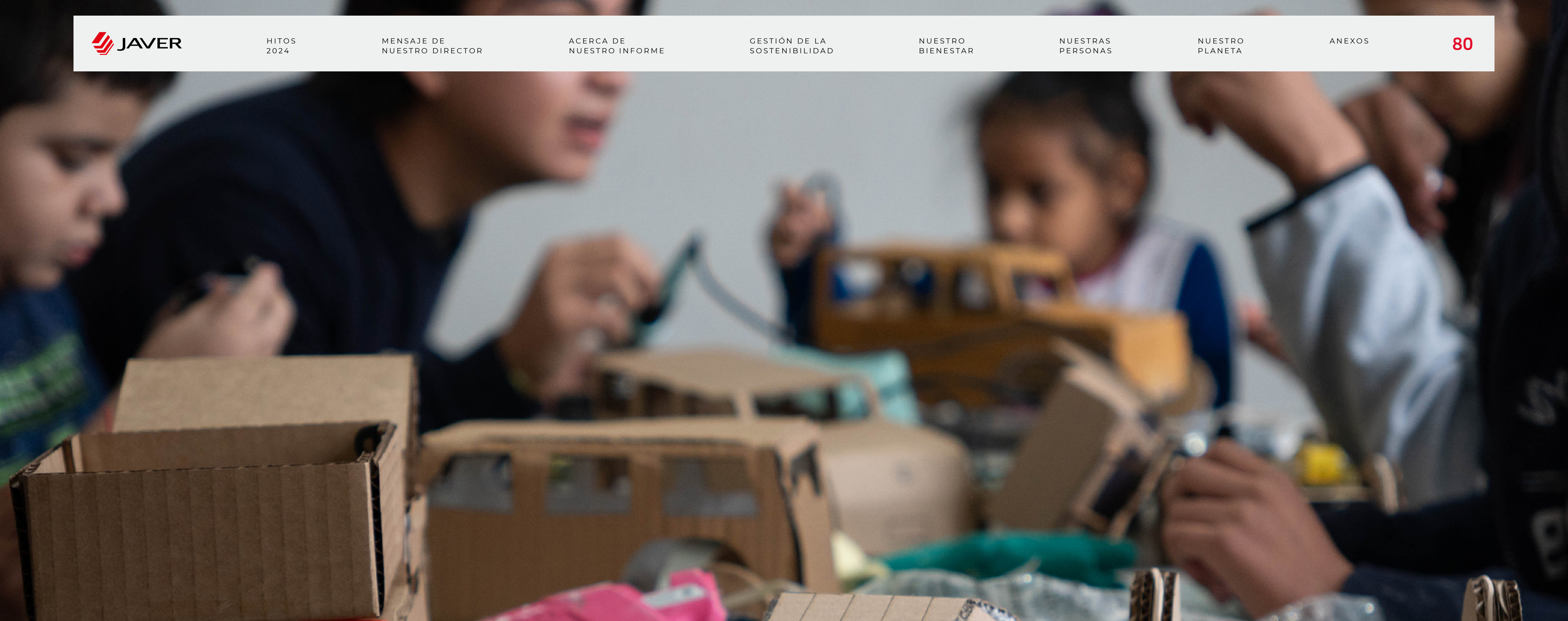
COLABORADORES

GRI 2-22

Metas

Tema	Metas 2024	Resultados	Progreso	Metas 2025	ODS* al que contribuye
Comunidad	Continuar con la supervisión de la ejecución del programa por medio del seguimiento de actividades y rendición de resultados mensuales	Se realizaron 60 mesas de trabajo a lo largo del año para supervisar la ejecución de los programas y revisión de resultados de forma mensual	100%	Mantener las reuniones las reuniones mensuales y los canales de comunicación para brindar seguimiento a las actividades	  
	Crece el programa de aulas para trabajadores de la construcción con la inauguración de una nueva aula en un proyecto en desarrollo	Se cuentan con 2 aulas activas en Nuevo León, no se abrió nueva aula	0%	Mantener el índice de alumnos en las aulas	  
	Impactar a más de 25,000 vecinos con las actividades y capacitaciones que se ofrecen en nuestros Centros Comunitarios	27,804 vecinos asistieron a las actividades, talleres y capacitaciones que se ofrecieron en los Centros Comunitarios	100%	Aumentar la cantidad de actividades, talleres y capacitaciones en nuestros centros comunitarios	   
	Realizar al menos 20 voluntariados	Realizamos un total de 11 voluntariados en los estados donde tenemos presencia	55%	Aumentar la cantidad de voluntariados en los estados donde tenemos presencia	     

• *ODS. Objetivo de Desarrollo Sostenible.



2016

Primer voluntariado día del niño y navideño

2017

Primeras alianzas estratégicas beneficiando a comunidades externas

2018

Primeras misiones culturales en apoyo con la Secretaría de Educación del estado de Nuevo León

2019

Primera Feria de Empleo en comunidades

2020

Implementación del programa de comunidades limpias

2021

Creación de espacios para conectar con la educación en tiempos de pandemia

2022

Inauguración de la primera aula en alianza con Construyendo y Creciendo en Valle de Lincoln

2023

Primera edición de la Feria de Emprendedores

2024

Colaboración con alumnos del ITESM para impartir talleres de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas (STEAM, por sus siglas en inglés) a niños de nuestras comunidades

GRI 2-25, 3-3, 201-1, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2

Impactos en las comunidades

En JAVER reconocemos que las comunidades forman parte del valor de nuestra empresa, por tal motivo, monitoreamos el impacto social ya que tenemos un compromiso con su bienestar. Tener una gestión adecuada nos ayuda a identificar los problemas o áreas de oportunidad para contribuir a su propio bienestar.

Para nosotros es primordial contribuir a la creación de instrumentos que permitan la satisfacción del derecho a una vivienda adecuada. Por tal motivo, nos regimos con la Reforma a la Ley del Infonavit y con las Reglas para el Otorgamiento de Créditos a los Trabajadores Derechohabientes del Infonavit. Asimismo, seguimos las reglas de carácter general que emiten las condiciones que debe cumplir la vivienda y el suelo destinado a vivienda situados en localidades urbanas, en el cual ofrecemos:

- Una ubicación y entorno adecuado; aseguramos la cercanía acorde a los valores de densidad de la población y de empleo aplicables en la localidad hacia emplazamientos, como escuelas primarias, escuelas secundarias, centro de salud, centros de abasto, espacios recreativos y vías primarias.
- Condiciones de movilidad adecuadas en las cuales se toman en cuenta tres modos de transporte y el tiempo máximo de traslado para cada uno de los emplazamientos para determinar la distancia a la que se encuentran del punto de partida.

Nuestro esfuerzo está enfocado en construir comunidades sostenibles, contribuyendo al desarrollo de la sociedad mediante el crecimiento personal y el fortalecimiento del tejido social. A lo largo del año, hemos reafirmado este compromiso a través de la implementación de diversos talleres, cursos y actividades innovadoras que fomentan el aprendizaje, la integración y el bienestar de los participantes, generando un impacto positivo y duradero en la comunidad.



27,804

asistentes a cursos, talleres y pláticas impartidos en la comunidad

889

talleres y eventos sociales

4,065

horas dedicadas a cursos, talleres y eventos sociales

10,015

vacunas aplicadas

686

lentes entregados

1,516

despensas entregadas

14,689

productos de limpieza canjeados

GRI 3-3, 201-1, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2

Actividades en las comunidades

Este año reforzamos nuestras iniciativas, logrando un impacto positivo en nuestras comunidades gracias al apoyo de nuestras alianzas estratégicas. La innovación y el compromiso con el bienestar social siguen siendo una prioridad para nosotros, por lo que en 2024 organizamos una amplia variedad de actividades para nuestros grupos de interés. Desde voluntariados y jornadas de reforestación hasta eventos comunitarios. Promovimos la convivencia, generamos valor y fortalecimos el vínculo con nuestra gente. Además, consolidamos colaboraciones clave con organizaciones como Fuerza Regia, CAINTRA y el ITESM, lo que nos permitió ampliar nuestro alcance e innovar en nuestros programas.



1,163 beneficiarios

693 voluntarios participantes

Realizamos un total de 11 voluntariados en los estados en los que tenemos presencia y donativos para diferentes causas:

8 ferias de emprendedores en comunidades, con la participación de 180 emprendedores y 992 vecinos asistentes.

820 alumnos de diferentes escuelas de nuestros desarrollos participaron en la clínica deportiva del equipo de básquetbol Fuerza Regia.

En conjunto con el ITESM, llevamos a cabo el **servicio social de 43 estudiantes**, implementando 9 talleres de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas (STEAM, por sus siglas en inglés) a 235 niños de las comunidades Valle de Santa Elena y Valle Santa Isabel en Nuevo León.

29 obreros graduados de nuestras aulas de Construyendo y Creciendo en Privada Cantabria y Valle del Lincoln.

89 productos de higiene personal donados al Asilo Luis Elizondo.

150 juguetes y 348 artículos de vestimenta donados para la comunidad de La Chiapaneca en Quintana Roo.

Voluntariado del día del niño en la asociación de niños con autismo ARENA y la Fundación Ronald McDonald. Llevamos a cabo una jornada en cada organización, y se donaron 195 juguetes y 22 alcancías respectivamente.

116 pares de zapatos donados para las niñas de la Casa Hogar Albergue San José Inmaculada en Quintana Roo.

278 juguetes donados en nuestra tradicional posada navideña en la escuela de nuestro fraccionamiento Valle de Santa Elena.

4 voluntariados navideños en los estados de Jalisco, Quintana Roo, Estado de México y Tamaulipas, beneficiando a 169 personas y 97 colaboradores participantes.

5 niños con cáncer Fundación Teletón apadrinados por un año completo.

4,524 útiles escolares donados a hijos de los alumnos de nuestras aulas Construyendo y Creciendo.

458 kits de regalos con causa, apoyamos a instituciones que ofrecen apoyo a niños y adolescentes en situación vulnerable y artesanos locales.

150 alumnos del CONALEP becados junto a otras empresas en la Alianza por la Educación Técnica CAINTRA.

\$3,292,297 pesos donados a distintas causas sociales



Nuestro Planeta

En JAVER, el compromiso con el medio ambiente es un pilar clave en nuestra operación. A través de la medición y mejora continua de nuestros indicadores ambientales, optimizamos el uso de recursos, reducimos impactos y garantizamos el cumplimiento de la normativa vigente.

Nuestro enfoque beneficia a la comunidad, protege el entorno y promueve una cultura ambiental entre nuestros colaboradores, reafirmando nuestra responsabilidad con un desarrollo más sostenible.

Grupos de interés:



COLABORADORES



PROVEEDORES



CLIENTES



ACCIONISTAS



MEDIO
AMBIENTE



GOBIERNO Y
DEPENDENCIAS
GUBERNAMENTALES

GRI 2-22

Metas

Tema	Metas 2024	Resultados	Progreso	Metas 2025	ODS* al que contribuye
Emisiones	Mantener la tasa de emisión (+/-10%) de GEI en un nivel adecuado respecto al incremento de nuestra operación	Se mantuvo la tasa de emisión, incluso teniendo un 6% de reducción con respecto al 2023.	100%	Mantener la tasa de emisión (+/-10%) de GEI en un nivel adecuado respecto al incremento de nuestra operación	
	Certificar 10,000 viviendas para el 2025	Se certificaron 12,468 viviendas, acumulando 17,684, de las cuales el 16% cuenta con el certificado de construcción.	125%	Certificar al menos 1,000 viviendas de manera final.	
Biodiversidad	Plantar 900 árboles en voluntariado y 15,000 en equipamiento	Se plantaron 920 árboles a través del programa Arborizando nuestras comunidades y 19,807 árboles por equipamiento.	130%	Plantar más de 15 mil árboles por actividades de equipamiento y el programa de Arborizando Nuestras Comunidades	
	Construir 1 vivero y rescatar 1,500 individuos	Se construyó un vivero más en Nuevo León y se rescataron 950 individuos.	82%	Mantener 6 viveros actuales y lograr el rescate de 1,000 individuos	
Vivienda sustentable	Incrementar la germinación a 3,000 árboles y cactáceas	Se germinaron 2,800 árboles.	93%	Incrementar la germinación a 3,000 árboles y cactáceas.	
Equipamiento sostenible	Reciclar 8,000 kg de material en nuestras operaciones, actividades administrativas y en la comunidad	Se reciclaron 8,641 kg de material reciclable.	108%	Reciclar 9,000 kg de material en nuestras operaciones, actividades administrativas y en la comunidad	
	Equipar el 100% de nuestros desarrollos activos con mobiliario urbano sustentable	Todos nuestros desarrollos se siguen equipando con mobiliario sustentable.	100%	Equipar el 100% de nuestros desarrollos activos con mobiliario urbano sustentable	
	Contar con 14 huertos urbanos	Contamos con 15 huertos urbanos.	107%	Mantener los 15 huertos urbanos y aumentar los kg producidos	

*ODS. Objetivo de Desarrollo Sostenible.

GRI 2-27, 3-3, 301-1

SASB IF-HB-160a.4, SASB IF-HB-410a.4, IF-HB-410b.1, IF-HB-420a.2

Gestión ambiental

En JAVER, el cuidado y preservación del entorno son prioridad. Es un compromiso que forma parte esencial de nuestro Modelo de Sostenibilidad y refleja nuestra responsabilidad con el medio ambiente y las generaciones futuras.

Cumplimos con la normatividad ambiental en los tres niveles de jurisdicción (federal, estatal y municipal), atendiendo siete leyes clave que abordan agua, biodiversidad, residuos y emisiones. Para cada proyecto, realizamos estudios que identifican los trámites necesarios, incluyendo los Manifiestos de Impacto Ambiental (MIA), asegurando que nuestras operaciones sean responsables y sostenibles.

Contamos con una política ambiental robusta, respaldada por 4 procedimientos oficiales, 3 en desarrollo, 10 manuales y un sistema de gestión integral que mide indicadores y garantiza el cumplimiento normativo.

Para nosotros la sostenibilidad es un compromiso diario a través de la innovación y fortalecimiento de nuestras prácticas para ser un referente en responsabilidad ambiental y contribución a un futuro más sostenible.



Huella ambiental

Materiales

Como parte de nuestro compromiso con una construcción más eficiente y sostenible, damos seguimiento al uso de materiales clave en obra, así como a su rendimiento por unidad de vivienda construida. Esto nos permite identificar oportunidades de mejora en procesos constructivos y reducir la presión sobre los recursos naturales.

Durante 2024, mantuvimos un uso responsable de insumos como acero, concreto, agregados y materiales básicos de construcción. A pesar del crecimiento operativo, logramos mantener controlado el consumo por unidad de vivienda, especialmente en materiales como básicos y polvos, en los que se observó una mejora en el rendimiento.

Estos indicadores muestran un progreso en la eficiencia constructiva, particularmente en la reducción del uso de materiales por unidad producida, lo cual contribuye a disminuir la huella ambiental de nuestros proyectos y avanzar hacia una operación más sustentable.

Consumo total de materiales (2020–2024)

Material	2020	2021	2022	2023	2024	Unidad
Acero	22,373.31	10,905.96	12,473.42	13,383.72	13,319.66	t
Básicos de construcción	255,995.54	201,798.56	219,540.63	209,838.12	179,295.16	t
Concreto	360,463.04	174,386.32	256,550.85	270,499.24	248,937.89	m ³
Agregados (grava y arena)	n/d	81,384.48	443,885.27	680,939.21	775,780.70	m ³
Polvos (cemento, cal, etc.)	n/d	*16,669.58 (m ³)	92,168.5	65,148.79	57,514.67	t
Cableado (segundo alcance)	n/d	n/d	301.86	322.46	290.96	t

*Los polvos de 2021 se comenzaron a medir en m³; posterior a ese año, como parte de la mejora continua, se mantuvo su medición en toneladas.

n/d significa no disponible.

Indicadores de ecoeficiencia por vivienda con DTU

Indicador	2020	2021	2022	2023	2024	Unidad
Acero	1.57	0.85	1.02	1.10	1.11	t / vivienda
Básicos de construcción	17.93	15.69	17.93	17.20	14.96	t / vivienda
Concreto	25.25	13.56	20.95	22.17	20.77	m ³ / vivienda
Agregados	n/d	6.33	36.24	55.81	64.73	m ³ / vivienda
Polvos (cemento, cal, etc.)	n/d	n/d	7.53	5.34	4.80	t / vivienda
Cableado (segundo alcance)	n/d	n/d	0.02	0.03	0.00	t / vivienda

n/d significa no disponible.

GRI 3-3, 301-2, 301-3
SASB IF-HB-410a.4

Mobiliario sustentable

Desde 2019, hemos fortalecido nuestro programa de mobiliario urbano sustentable, fabricado con material reciclado y 100% reciclable, alcanzando importantes avances en sostenibilidad e infraestructura.

- **Cobertura:** Presencia en 8 estados, impulsando el desarrollo urbano sostenible.
- **Infraestructura:** Instalación de 2,876 piezas de mobiliario urbano en beneficio de diversos proyectos.
- **Reciclaje:** Reutilización de más de 1.1 millones de envases plásticos, contribuyendo a la reducción de residuos.
- **Material reciclado:** Incorporación de 226.7 toneladas de material reciclado, promoviendo la economía circular.
- **Impacto ambiental:** Conservación de aproximadamente 2,265 árboles gracias a la eliminación de juegos de madera.
- **Inversión:** Asignación de \$38.6 millones de pesos al programa, reafirmando nuestro compromiso con la sustentabilidad.

Indicadores	2019-2022	2023	2024	TOTAL
# Estados	7	7	7	7
# Piezas instaladas	1,348	796	732	2,876
# Envases reciclados	590,652	293,767	249,330	1,133,749
Kg de material reciclado	118,130	58,754	49,866	226,749
Equivalente en árboles salvados	1,180	588	498	2,266
Costo anual del mobiliario urbano sostenible	\$18,735,479	\$11,130,681	\$8,745,853	\$38,612,013

GRI 416-1, CRE8
SASB IF-HB-410a.3

CERTIFICACIÓN EDGE

Por tercer año consecutivo, hemos certificado proyectos bajo el estándar EDGE (*Excellence in Design for Greater Efficiencies*), reafirmando nuestro compromiso con la construcción sustentable. Este estándar evalúa la eficiencia energética, hídrica y la energía incorporada en los materiales, garantizando que nuestras viviendas contribuyan a la reducción del impacto ambiental.

En 2024, obtuvimos la certificación preliminar de 12,468 unidades distribuidas en 13 proyectos adicionales, lo que nos permitió alcanzar un total acumulado de 14,808 viviendas certificadas de manera preliminar desde el inicio de nuestro programa en 2022. Durante el mismo año, logramos la certificación final de 2,876 viviendas, consolidando un portafolio de 17,684 unidades certificadas, entre preliminares y finales, reafirmando así nuestro liderazgo en el desarrollo de vivienda sustentable.



El impacto ambiental generado por el total de unidades certificadas en nuestro portafolio se traduce en beneficios equivalentes a:

- Área certificada equivalente a 270 canchas de fútbol profesional.
- Ahorro hídrico equivalente a 369 albercas olímpicas.
- Emisiones evitadas equivalentes a lo que 205,678 árboles en absorben de CO₂ durante un año.
- Ahorro energético equivalente a 199,000 focos LED encendidos durante un año.

Asimismo, hemos mantenido nuestro reconocimiento como EDGE Champions, distinción otorgada a empresas que impulsan la certificación EDGE en sus desarrollos y promueven prácticas de construcción sostenible en la industria.

Mirando hacia el futuro, mantenemos firme nuestro compromiso con la eficiencia y la sostenibilidad en nuestro sector. Para 2025, proyectamos certificar más de 8,000 viviendas de manera preliminar, así como incorporar 5,000 unidades adicionales al portafolio en proceso de certificación.



GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, CRE3, CRE4
SASB IF-HB-420a.2

Emisiones

Como parte de nuestro compromiso con la acción climática y la mejora continua en nuestros procesos operativos, llevamos a cabo el cálculo y seguimiento anual de nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), conforme a los lineamientos del GHG Protocol, así como a lo establecido en la Ley General de Cambio Climático (LGCC) y su Reglamento en materia del Registro Nacional de Emisiones (RENE).

Nuestro enfoque contempla las emisiones directas e indirectas clasificadas en tres alcances:

- Alcance 1: Emisiones directas por consumo de combustibles fósiles (gasolina, diésel y gas LP).
- Alcance 2: Emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica.
- Alcance 3: Emisiones indirectas a lo largo de la cadena de valor, como transporte, consumo energético de servidores y viáticos.

En los últimos años hemos fortalecido significativamente la medición del alcance 3, permitiendo mayor trazabilidad y cobertura sobre nuestra huella de carbono y seguiremos trabajando en ampliar la medición de este alcance.

Consumo consolidado de fuentes energéticas (2017–2024)

Fuente / Actividad	Unidad	2017–2022	2023	2024
Gasolina (alcance 1)	Litros	2,454,681.35	371,738.07	370,626.62
Diésel (alcance 1)	Litros	3,096,510.35	560,339.05	644,685.59
Gas LP (alcance 1)	Litros	1,141.82	0	0
Electricidad (alcance 2)	kWh	49,141,703.40	6,893,568.00	5,482,776.86
Gasolina (alcance 3)	Litros	18,761.10*	97,381.61	41,809.83
Diésel (alcance 3)	Litros	32,117.50*	9,378.03	33,615.20
Gas LP (alcance 3)	Litros	63,357.21*	29,152.86	23,368.41
Electricidad (alcance 3)	kWh	6,103,181.00	3,006,432.00	3,006,432.00
Viáticos (alcance 3)	Km	—	1,001,899.15	875,093.28

* Resultados 2021–2022.

Emisiones de GEI por alcance (t CO₂ eq)

Año	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total (1 + 2)	Total general (1 + 2 + 3)
2017	3,388.54	2,648.05	n/d	6,036.59	n/d
2018	2,827.52	5,110.19	n/d	7,937.71	n/d
2019	2,730.09	4,442.29	n/d	7,172.37	n/d
2020	1,843.95	3,501.48	n/d	5,345.43	n/d
2021	2,075.36	3,547.86	1,454.42	5,623.22	7,077.64
2022	2,252.80	3,449.68	1,407.80	5,702.48	7,110.28
2023	2,554.87	2,998.70	1,800.61	5,553.57	7,354.18
2024	2,794.14	2,401.46	1,650.36	5,195.60	6,845.96

n/d significa no disponible.

GRI 3-3, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5, 303-1, 303-2, 303-5, CRE1

Indicadores de ecoeficiencia

Durante 2024, logramos mejorar nuestro desempeño ambiental operativo. La intensidad energética se redujo en un 19%, al pasar de 565.00 a 457.47 kWh por vivienda. Asimismo, la intensidad de emisiones de GEI disminuyó en un 7%, consolidando una mejora sostenida en nuestras emisiones totales de alcance 1 y 2, que registraron una reducción acumulada del 6% respecto al año anterior.

Agua

Durante 2024, mantuvimos la operación con 12 títulos de concesión vigentes, los cuales nos otorgan un volumen total autorizado de 3,033,987 m³ de aprovechamiento de agua, en estricto cumplimiento con la normatividad aplicable y las disposiciones de la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA).

Entre 2015 y 2024, el consumo acumulado de agua en procesos de construcción fue de 3,795,485.14 m³, distribuidos en siete estados donde operamos. Tan solo en 2024, el consumo ascendió a 375,451.32 m³, reflejando el aumento en frentes activos de obra y el crecimiento de operaciones en plazas como Nuevo León, Estado de México y Querétaro.

Indicador	2023	2024	Variación
Intensidad energética (kWh / vivienda)	565.00	457.47	-19%
Intensidad de emisiones GEI (t CO ₂ e / vivienda)	0.46	0.43	-7%
Variación emisiones totales (alcance 1 y 2)	-3%	-6%	Mejora sostenida

Estos resultados reflejan una reducción continua de nuestras emisiones e intensidad energética por unidad vendida, reforzando nuestro compromiso con la eficiencia operativa y la mitigación del cambio climático en línea con nuestras políticas de sostenibilidad.

Consumo hídrico en construcción por estado (m³)				
Estado	2015–2021	2023	2024	Total acumulado
Aguascalientes	525,750.30	0.00	43,568.59	569,318.89
Cancún	186,175.22	1,370.00	23,689.69	211,234.91
Estado de México	374,246.25	18,647.78	46,455.36	439,349.39
Jalisco	644,783.36	37,606.23	36,548.58	718,938.17
Nuevo León	1,165,175.49	38,561.49	125,639.91	1,329,376.90
Querétaro	348,541.81	17,727.10	66,195.23	432,464.13
Reynosa	57,748.79	3,700.00	33,353.96	94,802.74
Total	3,302,421.22	117,612.60	375,451.32	3,795,485.14

Nota. Debido a ajustes administrativos, durante el periodo no se contó con información completa y uniforme para las plazas de Cancún, Aguascalientes y Reynosa, por lo que los resultados correspondientes a 2023 y 2024 no son directamente comparables.



Seguimos reforzando nuestros sistemas de monitoreo y eficiencia en el uso del recurso hídrico, con acciones orientadas a su conservación y aprovechamiento responsable en todas nuestras operaciones.

GRI 2-25, 3-3, 413-1, 413-2, CRE5

A continuación, presentamos los resultados generados exclusivamente por el reciclaje de papel y plásticos (PET y PEAD) durante 2024:

Impacto ambiental del reciclaje 2024
(solo papel y plásticos PET/PEAD)

Indicador ambiental	Papel reciclado	PET reciclado
Material reciclado (kg)	5,485.91	25,897.68
Árboles salvados	93.26	258.98
Energía ahorrada (kWh)	21,943.64	—
Agua ahorrada (litros)	164,577.30	—
Espacio en vertederos evitado (m³)	19.20	—
Combustible fósil evitado (litros)	822.89	—
Envases recuperados (piezas)	—	129,488.40
Emisiones evitadas (t CO ₂ e)	—	38.85

Estos resultados consolidan nuestro avance hacia una gestión más eficiente, transparente y participativa de los residuos, con beneficios tangibles tanto para el ambiente como para nuestras comunidades.

Biodiversidad

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y conforme a los marcos de referencia del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con la Naturaleza (TNFD, por sus siglas en inglés) y GRI 101: Biodiversidad 2024, hemos fortalecido la gobernanza en torno a la identificación, gestión y supervisión de los riesgos e impactos relacionados con la naturaleza y la biodiversidad.

El Consejo de Administración, junto con la Alta Dirección y el Comité de Sostenibilidad, participa activamente en la evaluación y seguimiento de estos temas. Nuestra estrategia se basa en una visión de largo plazo que reconoce las dependencias críticas de nuestras operaciones con los ecosistemas, especialmente en las zonas donde llevamos a cabo nuestros desarrollos habitacionales.

Hemos establecido políticas orientadas a detener y revertir la pérdida de biodiversidad, alineadas con los Objetivos 2050. Estas políticas aplican a nuestras operaciones directas y se complementan con compromisos voluntarios en materia de derechos humanos, particularmente hacia comunidades locales y grupos de interés potencialmente afectados.

Nuestro modelo de gestión de riesgos incorpora procesos para identificar, priorizar y mitigar impactos significativos sobre la biodiversidad. Esto incluye medidas para evitar, minimizar

y restaurar ecosistemas afectados, así como acciones para fomentar sinergias entre la conservación de la biodiversidad y la mitigación del cambio climático.

De manera complementaria, implementamos programas ambientales específicos que apoyan directamente estos objetivos:

- **Programa de Rescate de Flora y Fauna**, que protege y reubica especies presentes en los sitios de obra, evitando su pérdida durante el proceso constructivo.
- **Programa Arborizando Nuestras Comunidades**, mediante el cual reforestamos las áreas verdes de nuestros desarrollos, fortaleciendo los servicios ecosistémicos urbanos.
- **Viveros JAVER**, espacios donde resguardamos y cuidamos especies de flora para su futura reintegración en zonas comunes y áreas de conservación.
- **Programa de Germinación y Propagación de especies nativas**, que busca preservar la biodiversidad regional produciendo árboles y plantas adaptadas a las condiciones locales, destinadas tanto a reforestaciones internas como a programas de participación comunitaria como Adopta un Árbol.

Reducción del impacto

Somos conscientes de la importancia de preservar la biodiversidad en los ecosistemas donde desarrollamos nuestras actividades. Por ello, hemos implementado 13 programas ambientales, de los cuales 7 tienen un alto impacto positivo significativo en la conservación y recuperación de la biodiversidad.

A través de estas iniciativas, no solo mitigamos, compensamos y prevenimos los posibles daños ambientales derivados de nuestras operaciones, sino que también promovemos el equilibrio ecológico y la sostenibilidad a largo plazo. Además, nuestro compromiso con el medio ambiente nos permite generar valor para nuestros grupos de interés, fomentando una cultura de responsabilidad ambiental y contribuyendo al bienestar de las comunidades con las que interactuamos.

Programa Arborizando nuestras comunidades

Desde 2016, hemos impulsado acciones de reforestación, conservación de la biodiversidad y participación comunitaria que fortalecen los ecosistemas urbanos en nuestras comunidades. A través de jornadas de voluntariado, programas de arborización, viveros y equipamiento verde, hemos plantado 125,687 árboles, con un estimado de 158 toneladas de CO₂ almacenado y más de 134,000 m² de áreas verdes recuperadas.

Solo en 2023 y 2024, realizamos 26 jornadas de voluntariado con 964 participantes y plantamos 46,341 árboles adicionales mediante el programa de equipamiento. La inversión en estas acciones superó los \$20.6 millones de pesos, reafirmando nuestro compromiso con la regeneración ambiental y el desarrollo sostenible.

Indicadores ambientales relevantes – 2016 a 2024

Indicador	2016–2022	2023	2024	Total acumulado
Voluntariados de arborización	51	13	13	77
Voluntarios participantes	1,657	324	640	2,621
Árboles plantados en voluntariados	3,424	2,636	920	5,980
Superficie reforestada (m²)	74,926	44,800	14,720	134,446
CO ₂ almacenado estimado (kg)	2,999	3,822	1,022	7,846
Árboles por equipamiento (parques y viviendas)	73,366	26,534	19,807	119,707
Total de árboles plantados (voluntariado + equipamiento)	76,790	29,170	20,727	125,687
Inversión en voluntariados (MXN)	\$1,701,646	\$575,877	\$459,000	\$2,196,523
Inversión en equipamiento (MXN)	\$31,682,134	\$9,517,950	\$10,090,939	\$51,291,023
Inversión total (MXN)	\$33,383,780	\$10,093,827	\$10,549,939	\$53,927,546
Árboles plantados por vivienda escriturada (promedio)	0.97	2.39	1.73	1.34

Programa de Rescate de flora y fauna

Desde 2016, implementamos el programa de Rescate de Flora y Fauna con el objetivo de conservar la biodiversidad en los terrenos donde desarrollamos vivienda, mediante la reubicación y resguardo de especies vegetales, especialmente nativas.

Hasta 2024, hemos rescatado 21,680 plantas en una superficie total de 456,005 m², con un valor estimado de mercado de \$1.63 millones de pesos.

Tan solo en los últimos 2 años, rescatamos 2,598 plantas en 54,800 m², reafirmando nuestro compromiso con la conservación y el aprovechamiento responsable de los recursos naturales.

Indicadores del programa de Rescate de Flora y Fauna

Indicador	2016–2022	2023	2024	Total acumulado
Plantas rescatadas	19,092	1,648	950	21,680
Superficie registrada (m²)	431,205	24,800	30,000	456,005
Valor estimado en el mercado (MXN)	\$1,333,215	\$298,000	\$190,000	\$1,631,215

Este programa representa una de nuestras principales estrategias de conservación ambiental, permitiéndonos no solo reducir impactos negativos sobre la biodiversidad, sino también reubicar especies nativas en beneficio del entorno urbano y la calidad de vida de nuestras comunidades.



Programa de Educación ambiental

Desde 2017, hemos promovido la educación ambiental entre nuestros grupos de interés como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad. Hasta 2024, se han capacitado más de 12,000 personas a través de 102 actividades educativas, incluyendo talleres, conferencias y materiales informativos, con un total de 125.5 horas de capacitación.

Indicadores clave del programa

Indicador	2017–2022	2023	2024	Total acumulado
Personas capacitadas	10,799	293	932	12,024
Horas de capacitación	58	27.5	40.0	125.5
Actividades educativas realizadas	44	21	42	107
Capacitaciones a colaboradores	19	7	13	39
Capacitaciones a clientes/comunidad	29	13	26	68
Capacitaciones a proveedores	2	1	3	6

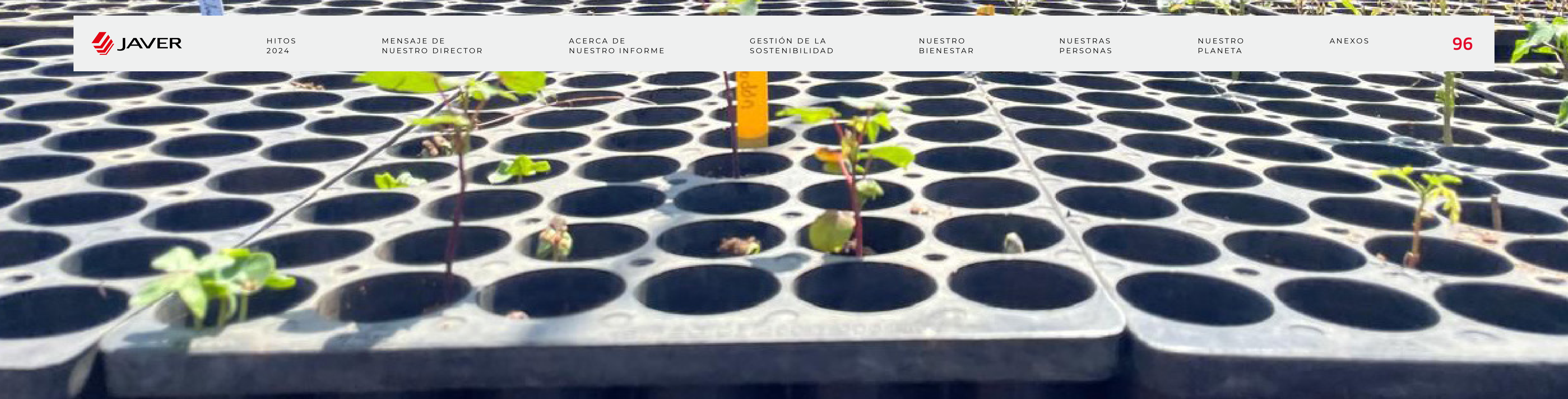
Este programa impulsa la conciencia ambiental colectiva y fortalece nuestras acciones en favor del desarrollo sostenible.

Viveros JAVER

Como parte de nuestra estrategia para fortalecer la biodiversidad y la reforestación en nuestras comunidades, impulsamos el programa Viveros JAVER, el cual ha alojado y cuidado a más de 30,000 individuos vegetales entre árboles nativos, especies rescatadas y plantas ornamentales, destinadas a la revegetación de áreas verdes, parques y camellones dentro de nuestros desarrollos.

Actualmente, contamos con viveros activos en siete desarrollos distribuidos en cinco estados del país, que en conjunto suman más de 2,100 m² destinados a la propagación, resguardo y cuidado de flora.





Programa de Germinación de árboles y Adopta un árbol

Desde 2019, el programa de Germinación de Árboles y Cactáceas ha fortalecido nuestras acciones de revegetación, produciendo especies nativas para su uso en reforestaciones y programas comunitarios. A la fecha, hemos germinado 10,240 árboles nativos y 1,760 cactáceas, a partir de 83 kg de semillas de árboles y 0.9 kg de semillas de cactáceas recolectadas, cultivando 13 especies de árboles nativos y 7 de cactáceas.

Además, a través del programa Adopta un Árbol, se han entregado 659 árboles a colaboradores y comunidades, fomentando su participación en la conservación ambiental.

Indicadores del programa

Indicador	2019–2022	2023	2024	Total acumulado
Árboles germinados	4,690	2,750	2,800	10,240
Cactáceas germinadas	1,760	—	0	1,760
Semillas de árboles recolectadas (kg)	77	4	2	83
Semillas de cactáceas (kg)	0.9	0	0	0.9
Especies de árboles cultivadas	—	12	12	13
Especies de cactáceas cultivadas	—	0	0	7
Árboles adoptados	288	196	175	659

Huertos urbanos

El programa de Huertos Urbanos promueve la producción local de alimentos, el aprovechamiento de residuos orgánicos y la educación ambiental en nuestras comunidades. A 2024, contamos con 15 huertos activos en 4 estados, con 27 camas de cultivo y 11 composteros en operación.

Durante este periodo, se han impartido 67 talleres y se han producido 87 kg de hortalizas de 19 especies distintas, fortaleciendo hábitos sostenibles y la participación comunitaria.

Historial del programa de Huertos Urbanos

Indicador	2021-2022	2023	2024	Total
Huertos urbanos	10	12	15	15
Camas de cultivo	—	—	27	27
Compos-teros	9	11	11	11
Estados con huertos	3	3	4	4
Talleres sobre huertos	25	14	28	67
Producción de hortalizas (kg)	15	22	50	87
Especies de hortalizas cultivadas	10	19	19	19

Tunéame mi jardín

A través del programa Tunéame mi Jardín, fomentamos el embellecimiento y sentido de pertenencia en nuestras comunidades mediante la remodelación de jardines de vecinos inscritos. De 2021 a 2024, se han inscrito 65 participantes, resultando en la transformación de 23 jardines en 11 fraccionamientos, con una inversión acumulada de \$273,900 pesos.

Historial del programa Tunéame mi Jardín

Indicador	2021-2022	2023	2024	Total
Fraccionamientos participantes	9	3	5	—
Vecinos inscritos	34	5	26	65
Jardines remodelados (ganadores)	9	2	12	23
Inversión realizada (MXN)	\$29,400	\$15,500	\$229,000	\$273,900
Plantas integradas en los diseños	105	2	16	123

Este programa fortalece la cohesión social y mejora el entorno urbano, al mismo tiempo que promueve el uso de plantas recuperadas como parte de nuestras acciones de economía circular y regeneración ambiental.

Anexos



Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Servicios Corporativos Javer, S.A. de C.V. ha reportado con referencia en los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido		Página, respuesta directa o razón de omisión	Métricas del capitalismo de los grupos de interés (WEF)
GRI 1 Fundamentos 2021				
GRI 2 Contenidos Generales 2021				
GRI 2 Contenidos Generales 2021	2-1	Detalles de la organización	8, 32, 114	
	2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	8, 46	
	2-3	Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto	8, 114	
	2-4	Reexpresiones de información	8	
	2-5	Verificación externa	8	
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	37	
	2-7	Empleados	68	
	2-8	Trabajadores que no son empleados	37	
	2-9	Estructura de gobernanza y su composición	47, 48	Calidad del órgano de gobierno
	2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	48	
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	48	

Estándar GRI	Contenido		Página, respuesta directa o razón de omisión	Métricas del capitalismo de los grupos de interés (WEF)
GRI 2 Contenidos Generales 2021	2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	48, 50, 51, 54	Propósito rector Supervisión de riesgos y oportunidades
	2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	51, 54	Propósito rector Supervisión de riesgos y oportunidades
	2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	8, 48, 51	Propósito rector
	2-15	Conflictos de interés	24	
	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	50, 58	Participación de los grupos de interés
	2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	48, 50, 51	
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	50	Calidad del órgano de gobierno
	2-19	Políticas de remuneración	53	Calidad del órgano de gobierno
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	53	
	2-21	Ratio de compensación total anual	Información confidencial. Por cuestiones de seguridad, la Compañía ha determinado no reportar estos datos.	Dignidad y equidad
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6, 10, 11, 12, 17, 18, 24, 64, 79, 84	Supervisión de riesgos y oportunidades
	2-23	Compromisos de políticas	12, 18, 20, 21, 56, 58, 60, 61	
	2-24	Incorporación de los compromisos de políticas	20, 21, 51, 56, 58, 60, 61	
	2-25	Procesos para remediar impactos negativos	45, 58, 60, 81, 84, 92	Supervisión de riesgos y oportunidades
	2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	58	Comportamiento ético

Estándar GRI	Contenido		Página, respuesta directa o razón de omisión	Métricas del capitalismo de los grupos de interés (WEF)
GRI 2 Contenidos Generales 2021	2-27	Cumplimiento de leyes y regulaciones	50, 60, 61, 85 Durante el periodo de reporte, no existió incumplimiento alguno a la legislación y normativa en materia social, laboral, económica o ambiental.	
	2-28	Pertenencia a asociaciones	45	
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	13	Participación de los grupos de interés
	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	JAVER no cuenta con colaboradores que pertenezcan a algún sindicato.	
GRI 3 Temas materiales 2021				
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	16	
	3-2	Lista de temas materiales	16	Participación de los grupos de interés
	3-3	Gestión de temas materiales	11, 26, 37, 40, 44, 45, 53, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 65, 66, 68, 69, 71, 73, 75, 81, 82, 85, 87, 89, 90, 91, 92	
GRI 200: Estándares económicos				
GRI 201 Desempeño económico 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	23, 26, 81, 82	Empleo y generación de riqueza Innovación para mejorar los productos y servicios Vitalidad comunitaria y social
	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Estamos comprometidos con la medición anual de emisiones de dióxido de carbono, con base en el marco de la Ley General de Cambio Climático. De esta manera, identificamos las principales fuentes de consumo energético y de fuentes fósiles para ejecutar estrategias de optimización de estos recursos.	

Estándar GRI	Contenido		Página, respuesta directa o razón de omisión	Métricas del capitalismo de los grupos de interés (WEF)
GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	73	
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Nuestra Compañía no recibe asistencia financiera por parte del gobierno.	Empleo y generación de riqueza
	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	81, 82	Empleo y generación de riqueza
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	81, 82	Empleo y generación de riqueza
GRI 204 Prácticas de adquisición 2016	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	38	
GRI 205 Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	58, 60 Durante el periodo de reporte, no tuvimos evaluaciones en cuestiones éticas correspondientes.	Comportamiento ético
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	58	Comportamiento ético
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	58, 60	
GRI 206 Competencia desleal 2016	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	Durante el periodo de reporte, no existieron casos de competencia desleal o prácticas monopólicas.	

Estándar GRI	Contenido		Página, respuesta directa o razón de omisión	Métricas del capitalismo de los grupos de interés (WEF)
GRI 207 Fiscalidad 2019	207-1	Enfoque fiscal	La política fiscal de JAVER está alineada con nuestra misión, visión y valores por lo que nuestras políticas y programas de auditoría eliminan el riesgo de evasión fiscal.	Vitalidad comunitaria y social
	207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	El Área de Fiscal es la responsable de la gestión de la estrategia fiscal y quien reporta a la Dirección de Administración y Finanzas. Nuestras operaciones fiscales son auditadas por expertos externos e internos.	
	207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	En cumplimiento a las leyes y reglamentos fiscales vigentes, presentamos y ponemos a disposición de nuestros grupos de interés nuestros estados financieros auditados por un experto externo. Los estados financieros auditados pueden consultarse en el sitio web de la compañía: https://ri.javer.com.mx/fundamentales	Participación de los grupos de interés
	207-4	Presentación de informes país por país	Esta información puede ser consultada en los estados financieros auditados, mismos que se encuentran a disposición en el sitio web de la compañía: https://ri.javer.com.mx/fundamentales	Vitalidad comunitaria y social
GRI 300: Estándares ambientales				
GRI 301 Materiales 2016	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	85	Disponibilidad de los recursos
	301-2	Insumos reciclados utilizados	87	Disponibilidad de los recursos
	301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	87	Disponibilidad de los recursos
GRI 302 Energía 2016	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	90	
	302-2	Consumo de energía fuera de la organización	90	
	302-3	Intensidad energética	90	
	302-4	Reducción del consumo energético	90	
	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	90	

Estándar GRI	Contenido		Página, respuesta directa o razón de omisión	Métricas del capitalismo de los grupos de interés (WEF)
GRI 303 Agua y efluentes 2018	303-1	Interacción del agua como recurso compartido	90	Disponibilidad de agua potable
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	90	Disponibilidad de agua potable
	303-3	Extracción de agua	Información no disponible. Esta información excede el alcance del sistema de gestión ambiental.	
	303-4	Vertidos de agua	Información no disponible. Esta información excede el alcance del sistema de gestión ambiental.	Contaminación del agua
	303-5	Consumo de agua	90	
GRI 305 Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	89	Cambio climático
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	89	Cambio climático
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	89	Cambio climático
GRI 305 Emisiones 2016	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	89	
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	89	
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	En las operaciones de JAVER no se emiten de manera significativa sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).	
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	En las operaciones de JAVER no se emiten significativa NOx, SOx u otras emisiones significativas al aire.	Contaminación del aire
GRI 306 Residuos 2020	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	91	
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	91	Residuos sólidos Disponibilidad de los recursos
	306-3	Residuos generados	91	

Estándar GRI	Contenido		Página, respuesta directa o razón de omisión	Métricas del capitalismo de los grupos de interés (WEF)
GRI 306 Residuos 2020	306-4	Residuos no destinados a eliminación	91	
	306-5	Residuos destinados a eliminación	91	
GRI 400: Estándares sociales				
GRI 401 Empleo 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	66, 68	Habilidades para el futuro Empleo y generación de riqueza
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	73, 74	
	401-3	Permiso parental	74	
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	75	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	75	Salud y bienestar
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	75	
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	75	
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	75	
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	75	Salud y bienestar
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	75	
	403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	75	

Estándar GRI	Contenido		Página, respuesta directa o razón de omisión	Métricas del capitalismo de los grupos de interés (WEF)
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-9	Lesiones por accidente laboral	75	Salud y bienestar
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	75	Salud y bienestar
GRI 404 Formación y enseñanza 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	71	Habilidades para el futuro
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	68, 71	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	72	
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	51, 69	Calidad del órgano de gobierno Dignidad y equidad
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	73	Dignidad y equidad
GRI 406 No discriminación 2016	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	61 Durante el periodo de reporte no existieron casos de discriminación.	Dignidad y equidad
GRI 413 Comunidades locales 2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	81, 82, 92	
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales	81, 82, 92	
GRI 415 Política pública 2016	415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	En JAVER, no realizamos contribuciones a partidos y/o representantes políticos.	Comportamiento ético
GRI 416 Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	38, 88	Innovación para mejorar los productos y servicios
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Durante el periodo de reporte, no existió incumplimiento alguno en nuestros desarrollos por impactos en la salud y seguridad de los clientes.	

Estándar GRI	Contenido		Página, respuesta directa o razón de omisión	Métricas del capitalismo de los grupos de interés (WEF)
GRI 417 Marketing y etiquetado 2016	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	61	
	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Durante el periodo de reporte, no existió incumplimiento alguno en relación con la información y el etiquetado de productos y servicios	
	417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Durante el periodo de reporte, no existió incumplimiento alguno en relación con las comunicaciones de marketing.	
GRI 418 Privacidad del cliente 2016	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Durante el periodo de reporte, no existieron reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente o fuga de datos.	

Estándar GRI	Contenido	Página, respuesta directa o razón de omisión
Estándar Sectorial para Construcción y Bienes Raíces		
CRE1	Intensidad energética de la vivienda	90
CRE2	Intensidad de agua de la vivienda	Información no disponible. Esta información excede el alcance del sistema de gestión ambiental.
CRE3	Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero proveniente de las viviendas	89
CRE4	Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero proveniente de actividades de nueva construcción y reurbanización	89 Reportamos la intensidad de emisiones por casa vendida.
CRE5	Terrenos remediados y que necesitan remediación para el uso del suelo existente o previsto, de conformidad con designaciones legales aplicables	92 El 100% de nuestros desarrollos son reurbanizaciones. Llevamos a cabo actividades de arborización y reforestación en los desarrollos.
CRE6	Porcentaje de la organización que funciona en cumplimiento verificado con un sistema de gestión de la salud y la seguridad reconocido internacionalmente	75 100% de nuestros colaboradores y personal de servicios especializados.
CRE7	Número de personas desplazadas y/o reasentadas voluntaria e involuntariamente por el desarrollo, desglosado por proyecto	En JAVER no llevamos a cabo actividades que requieran el desplazamiento ni reubicación de comunidades.
CRE8	Tipo y número de sistemas de certificación, calificación y etiquetado de la sostenibilidad para las nuevas construcciones, gestión, ocupación y reurbanización	88

Índice SASB

SECTOR INFRAESTRUCTURA: CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDA

DIVULGACIÓN DE TEMAS DE SOSTENIBILIDAD Y MÉTRICAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS

Tema	Métrica de rendición de cuentas	Unidad de medida	Código	Respuesta directa / Página o ubicación
Uso del Suelo e Impactos Ecológicos	Número de (1) lotes y (2) viviendas entregadas en terrenos de reurbanización	Número	IF-HB-160a.1	Indicador no aplicable.
	Número de (1) lotes y (2) viviendas entregadas en regiones con estrés hídrico alto o extremadamente alto	Número	IF-HB-160a.2	Información no disponible.
	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de procedimientos judiciales relacionados con la normativa medioambiental	Pesos mexicanos	IF-HB-160a.3	En el periodo de reporte no existieron incumplimientos a la normativa medioambiental, por lo que no existieron multas ni pérdidas monetarias en la materia.
	Descripción de cómo se integran las consideraciones medioambientales en la selección, diseño y desarrollo del sitio, así como en la construcción	n/a	IF-HB-160a.4	26, 85
Salud y Seguridad de los Colaboradores	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para (a) empleados directos y (b) contratistas	Tasa	IF-HB-320a.1	75
Diseño para la Eficiencia de los Recursos	(1) Número de viviendas que han obtenido una puntuación de índice HERS® certificada y (2) puntuación media	Número y puntuación en el índice	IF-HB-410a.1	Información no disponible.
	Porcentaje de accesorios de agua instalados certificados según las especificaciones de WaterSense®	Porcentaje (%)	IF-HB-410a.2	Información no disponible.
	Número de viviendas entregadas certificadas según una norma de construcción ecológica de múltiples atributos de terceros	Número	IF-HB-410a.3	88
	Descripción de los riesgos y oportunidades relacionados con la incorporación de la eficiencia de los recursos en el diseño de las viviendas, y cómo se comunican los beneficios a los clientes	n/a	IF-HB-410a.4	26, 85, 87

Tema	Métrica de rendición de cuentas	Unidad de medida	Código	Respuesta directa / Página o ubicación
Impacto Comunitario de los Nuevos Desarrollos	Descripción de cómo la proximidad y el acceso a las infraestructuras, los servicios y los centros económicos afectan la selección del emplazamiento y las decisiones de desarrollo	n/a	IF-HB-410b.1	26, 85
	Número de (1) lotes y (2) viviendas entregadas en sitios de relleno	Número	IF-HB-410b.2	Indicador no aplicable.
	(1) Número de viviendas entregadas en urbanizaciones compactas y (2) densidad media	Número	IF-HB-410b.3	Urbanización Tradicional: 11,900 Urbanización Agrupada: 85 Densidad Tradicional: 3,479 Densidad Agrupada: 431
Adaptación al Cambio Climático	Número de lotes situados en zonas que se inundarán en 100 años	Número	IF-HB-420a.1	Información no disponible.
	Descripción del análisis de la exposición al riesgo del cambio climático, grado de exposición sistemática del portafolio y estrategias para mitigar los riesgos	n/a	IF-HB-420a.2	85, 89

MÉTRICA DE ACTIVIDAD

Métrica de Actividad	Unidad de Medida	Código	Respuesta directa / Página o ubicación
Número de lotes controlados	Número	IF-HB-000.A	26
Número de viviendas entregadas	Número	IF-HB-000.B	Viviendas escrituradas en 2024: 11,985 Viviendas entregadas en 2024: 11,809
Número de comunidades de venta activas	Número	IF-HB-000.C	26

Recomendaciones del TCFD

Recomendaciones	Respuesta directa / página
Gobernanza de la Organización en torno a riesgos y oportunidades relacionadas con el clima	
Supervisión de la junta directiva sobre los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima	Consulte las secciones: - Comités, p. 50 - Equipo Directivo, p. 51 - Gestión de riesgos, p. 54
Función de la administración a la hora de evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima	
Estrategia. Impactos actuales y potenciales de los riesgos, las oportunidades relacionadas con el clima sobre el negocio, la estrategia y la planificación financiera de la organización	
Riesgos y oportunidades relacionadas con el clima que ha identificado a corto, mediano y largo plazo	Consulte las secciones: - Materiales, p. 85 - Emisiones, p. 89
Impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima sobre los negocios, la estrategia y a la planificación financiera de la organización	
Resiliencia de la estrategia de la organización, teniendo en cuenta los diferentes escenarios, incluyendo un escenario a 2°C o menos (IPCC)	Por ahora no se cuenta con una evaluación específica que considere los escenarios establecidos por el IPCC.
Gestión de riesgos. Forma en la que la organización identifica, evalúa y gestiona los riesgos relacionados con el clima	
Procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima	Consulte las secciones: - Gestión de riesgos, p. 54 - Emisiones, p. 89
Procesos de la organización para gestionar los riesgos relacionados con el clima	
Forma de integración de los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima en la gestión general de riesgos de la organización	
Métricas y objetivos utilizados para evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima	
Métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima acorde con su estrategia y sus procesos de gestión de riesgo	Consulte las secciones: - Gestión de riesgos, p. 54 - Emisiones, p. 89
Alcances 1 y 2, y si es necesario, el Alcance 3 de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), y sus riesgos relacionados	
Objetivos utilizados por la organización para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima y el rendimiento en comparación con los objetivos	

Recomendaciones del TNFD

Recomendaciones	Respuesta directa / página
Gobernanza. Divulgación de la gobernanza de la organización en torno a las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza	
Descripción de la supervisión de la junta directiva sobre las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza	
Descirpción de la función de la administración en la evaluación y gestión de las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza	Consulte las secciones: - La Sostenibilidad en JAVER, p. 11 - Comités, p. 50 - Equipo Directivo, p. 51 - Gestión de riesgos, p. 54
Descripción de las políticas de derechos humanos y las actividades de participación de la organización, y la supervisión de la administración y la gerencia, con respecto a los pueblos indígenas, las comunidades locales, los afectados y otras partes interesadas, en la evaluación y respuesta de la organización a las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza	
Estrategia. Revelación de los efectos de las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza sobre el modelo de negocio, la estrategia y la planificación financiera de la organización cuando dicha información sea material	
Descripción de las dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza que la organización ha identificado a corto, mediano y largo plazo	
Descripción del efecto que las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza han tenido en el modelo de negocio, la cadena de valor, la estrategia y la planificación financiera de la organización, así como cualquier plan de transición o análisis existente	Consulte la sección de Biodiversidad, p. 92
Descripción de la resiliencia de la estrategia de la organización a los riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza, teniendo en cuenta diferentes escenarios	Por ahora no se cuenta con una evaluación específica que considere diversos escenarios.

Recomendaciones	Respuesta directa / página
Gestión de riesgos e impactos. Descripción del proceso utilizado por la organización para identificar, evaluar, priorizar y monitorear las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza	
Descripción de: - Los procesos de la organización para identificar, evaluar y priorizar las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza en sus operaciones directas - Los procesos de la organización para identificar, evaluar y priorizar las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza en sus cadenas de valor ascendentes y descendentes	Consulte la sección de Biodiversidad, p. 92
Descripción de los procesos de la organización para monitorear las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza	
Descripción de cómo los procesos para identificar, evaluar, priorizar y monitorear los riesgos relacionados con la naturaleza se integran en los procesos generales de gestión de riesgos de la organización e informan sobre ellos	
Métricas y objetivos. Revelación de las métricas y los objetivos utilizados para evaluar y gestionar las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades materiales relacionados con la naturaleza	
Divulgación de las métricas utilizadas por la organización para evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades materiales relacionados con la naturaleza, de acuerdo con su estrategia y proceso de gestión de riesgos	Consulte la sección de Biodiversidad, p. 92
Divulgación de las métricas utilizadas por la organización para evaluar y gestionar las dependencias y los impactos en la naturaleza	
Descripción de las metas y objetivos utilizados por la organización para gestionar las dependencias, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la naturaleza y su desempeño frente a ellos	



GRI 2-1, 2-3

Información para inversionistas

Verónica Lozano Galván

Directora de Planeación, Relación con
Inversionistas y Sostenibilidad

Tel.+52 (81) 1133-6699 Ext. 6515

vlozano@javer.com.mx

<https://ri.javer.com.mx/>