



Reporte de Sostenibilidad 2024

San Marcos
- DESDE 1957 -

Cómo leer este informe

Este informe reafirma nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés, al abordar los temas materiales más relevantes para la compañía. Cada sección del reporte incluye los códigos correspondientes a las métricas utilizadas, identificados con las siglas de los marcos de referencia aplicables (por ejemplo, GRI). Al final del documento se presenta un índice detallado que permite consultar de manera específica los estándares GRI empleados.

Para más información sobre el Reporte de Sostenibilidad de Empacadora San Marcos, S.A. de C.V., puede contactarnos al correo: asuntoscorporativos@alimentossanmarcos.com o visitar nuestro sitio web: www.alimentossanmarcos.com.mx.



Mensaje de nuestro director general

GRI 2-22



Con orgullo y convicción, presento el Informe Anual de Sostenibilidad 2024 de Empacadora San Marcos. Este informe es reflejo de nuestro compromiso constante con la responsabilidad social y ambiental, así como con la creación de valor económico compartido que beneficie a nuestras comunidades y al entorno natural.

Desde nuestros inicios, la sostenibilidad ha sido parte integral de nuestra visión empresarial. Para nosotros, no se trata solo de administrar con responsabilidad nuestros recursos, sino también de construir relaciones sólidas con nuestros grupos de interés, contribuir al bienestar social y promover el respeto por los Derechos Humanos.

Este informe representa nuestra Comunicación en Progreso como empresa adherida al Pacto Global de las Naciones Unidas. En él, compartimos los avances, retos e iniciativas más relevantes en materia de gestión ambiental, desarrollo de nuestros colaboradores, vinculación con la comunidad y responsabilidad en la cadena de suministro.

Entre los avances de este año, destaca un incremento del 3.4% en nuestra producción total en comparación con 2023, acompañado de una mejora en la eficiencia de nuestros recursos: una reducción del 10.2% en el consumo de agua, así como una optimización del 15.1% en el uso de energía eléctrica y del 4.6% en gas natural. Estos logros reafirman nuestro compromiso con un crecimiento responsable y sostenible.

Sabemos que aún enfrentamos importantes desafíos, y por ello, renovamos nuestra determinación para avanzar de forma integral. Apostamos por la transparencia y por la acción decidida como pilares fundamentales de nuestro desempeño sostenible.

En un entorno global complejo, marcado por el cambio climático, la escasez de recursos y la desigualdad social, asumimos nuestro papel como agentes de cambio. Nuestro compromiso hacia el futuro se basa en fortalecer nuestra cadena de valor, atender las necesidades de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades, y consolidar una cultura de sostenibilidad en cada nivel de nuestra organización.

Agradezco profundamente a todas las personas que forman parte de este camino: nuestros colaboradores, aliados, proveedores, comunidades e inversionistas. Cada uno ha sido pieza clave en los logros que hoy compartimos. Sigamos avanzando, con la certeza de que una empresa comprometida puede marcar la diferencia.

Antonio Travieso
Director General

Sobre nosotros

Nuestros valores	7
Nuestra historia	8
Portafolio de nuestros productos	9
Presencia mundial	10
Algunos datos operativos	11
Highlights	12
Cadena de valor	13



Sobre nosotros

GRI 2-1, 2-6, 2-23, 2-24

En Empacadora San Marcos, S.A. de C.V., formamos parte desde 2017 del Grupo BIA, un corporativo líder en la gestión de empresas dedicadas a la producción y distribución de alimentos culinarios, café y snacks dulces.

Somos una empresa 100% mexicana, especializada en la producción y comercialización de conservas alimenticias. Nos destacamos particularmente en la elaboración de chiles y chipotles, así como de otros productos de origen latinoamericano. Nuestro compromiso es llevar la auténtica herencia y el sabor de México a las mesas y cocinas del mundo, con un enfoque especial en el Mercado Latino Nostálgico. Lideramos la categoría de chipotle en el Valle de México, con más del 45% de participación de mercado, y contamos con una sólida presencia en la región centro-sur del país. Además, nos posicionamos como uno de los tres principales enlatadores de jalapeños en México.

Nos enorgullece mantener los más altos estándares de calidad, utilizando 97 % de ingredientes de origen mexicano, cuidadosamente seleccionados de proveedores locales, lo cual refuerza nuestro compromiso con la economía nacional y el desarrollo regional. Nuestra planta de producción se encuentra estratégicamente ubicada en la Carretera Puebla–Amozoc–Oriental Km. 54, C.P. 75120, Nopalucan, Puebla. Actualmente operamos con 21 líneas de producción, distribuidas en: 13 líneas de llenado, 7 líneas de etiquetado y 1 línea exclusiva para la producción de vinagre.

Estas líneas abarcan cinco grandes categorías de productos: chiles, salsas, vinagre, frutas y verduras. Como resultado, ofrecemos un portafolio de más de 123 productos únicos, reconocidos por su auténtico sabor mexicano inigualable. Destaca dentro de nuestra operación la línea de vinagre, la cual no solo abastece nuestras propias necesidades de producción, sino que también participa activamente en la compra-venta, distribución, exportación y comercialización de vinagre y sus derivados.

Esta línea representa un valor estratégico dentro de nuestra cadena de suministro, y su elaboración refleja nuestro cuidado desde la selección de la materia prima hasta su llegada a la mesa de los consumidores. En línea con nuestro compromiso con la excelencia operativa, la calidad y la responsabilidad social ambiental, contamos con certificaciones nacionales e internacionales, tales como: HALAL, BSCI, CTPAT, FSSC 22000 V6, KOSHER, NO-GMO, así como el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable, otorgado por CEMEFI.

Nuestra planta es operada por un equipo de más de 1,200 colaboradores, cuyo trabajo, experiencia y compromiso son fundamentales para alcanzar nuestros objetivos de calidad y sostenibilidad.



Misión

Elaborar productos alimenticios que nos permitan mantener un crecimiento sostenido, ofreciendo a nuestros consumidores productos de alta calidad, garantizando a nuestros colaboradores la posibilidad de desarrollar sus competencias laborales, contribuyendo a mejorar nuestra comunidad y medio ambiente.



Visión / Sueño

Perpetuar el legado de los sabores mexicanos tradicionales, llevando nuestros productos a las mesas del mundo, buscando crecimiento sostenible a través de nuestras marcas y aliados comerciales, con experiencia, capacidades y talento, consolidándonos como la fábrica de culinarios global.



Nuestros valores

GRI 2-23, 2-24

Nuestros valores no solo forman parte de nuestra cultura organizacional; los vivimos, los promovemos activamente y los integramos en cada nivel de nuestra operación. Fomentamos que nuestros colaboradores los apliquen tanto en sus actividades laborales como en su vida personal, como una forma de construir una cultura coherente, íntegra y orientada al bien común.

Creemos firmemente que la coherencia entre lo que somos como empresa y lo que representamos como individuos es clave para alcanzar nuestros objetivos de forma ética, sostenible y con impacto positivo en la sociedad.

En Empacadora San Marcos, nuestros valores –Soy Dueño, Sueño en Grande, Me apasiona lo que hago, Soy Íntegro, Tengo Disciplina y Soy Excelente– guían nuestras decisiones, fortalecen nuestras relaciones con los grupos de interés y sustentan nuestras acciones.

Estos principios se refuerzan continuamente a través de programas de capacitación, campañas internas, liderazgo ejemplar y el reconocimiento de conductas alineadas a nuestros valores. Así, construimos una cultura organizacional sólida, que contribuye al desarrollo integral de las personas y a la sostenibilidad de nuestro negocio.

A lo largo del año, hemos implementado diversas actividades con el objetivo de fomentar la integración de nuestros valores en las acciones cotidianas de nuestros colaboradores, que fortalece nuestra conexión cultural en San Marcos.



Soy Dueño

San Marcos es nuestro y lo defiendo

Actuamos con compromiso e iniciativa promoviendo el desarrollo del negocio, la eficiencia en el uso de los recursos, asumiendo total responsabilidad personal de nuestra actuación y de los recursos alcanzados.



Sueño en Grande

Brillo en lo que hago

Soñamos en grande a todo nivel de la compañía. Somos tan grandes como nuestros sueños, demostrando que podemos lograr lo que nos proponemos. La pasión por nuestros sueños nos abre oportunidades y nos ayuda a enfrentar las circunstancias difíciles. Nos tomamos los sueños muy en serio.



Me apasiona lo que hago

Disfruto trabajar con el corazón

Me entrego cada día con pasión y alegría, dando lo mejor y disfrutando lo que hago. Inspiro con nuestros valores a nuestro equipo, al cliente y a la comunidad.

Aprendemos con humildad de los errores y perseveramos siempre.



Soy Íntegro

Hago siempre lo correcto

Vivimos de acuerdo a las normas éticas y morales. Somos transparentes, oportunos y honestos. No tomamos atajos y hablamos de los problemas a tiempo para garantizar la buena reputación e integridad de la empresa.



Tengo Disciplina

Construyo el mañana

Garantizamos resultados sostenibles a través de los procesos. Aprendemos y buscamos nuevas oportunidades en función de mejorar continuamente. Medimos nuestros resultados y nos comparamos con las mejores prácticas de la industria.



Soy Excelente

Brillo en lo que hago

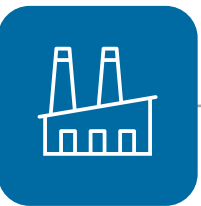
Atraemos y desarrollamos el mejor talento, fomentando equipos altamente competitivos, en búsqueda de los mejores procesos y resultados, dentro de un balance que combinen la excelencia en el trabajo con la calidad de vida.

Nuestra historia



1949

Inicio de operaciones



1950

Fabricante de
envases



1951

Inicia el envasado
de chiles, entre
ellos nuestro
famoso chipotle.



1957

Estandarizamos
los procesos de
producción.



1970

Comienza la expansión
a Estados Unidos.
10 años más tarde
tenemos presencia en
más de 34 países.



2018

Se integra la
línea de vinagre



2017

BIA nuestra BU de
alimentos se consolida
y se estructura con tres
categorías de negocio:
snacks, culinarios y café.



2017

Se integra la
línea modelo
Chipotle.



2013

Certificación de
Inocuidad FSSC
22000.



2000

Consolidación de
San Marcos y
Certificación de
calidad ISO 9001.



2019

Integración de San
Marcos a Grupo Bia
como parte de la
estrategia de participar
en culinarios en
México y EEUU.



2023

13 años de ser
empresa socialmente
responsable.



2024

Sello de calidad
"Sabor del año"

Portafolio de nuestros productos

GRI 3-3 Embalajes y envases



Presencia mundial

GRI 2-1, 2-6

Nuestros productos tienen presencia en 26 países, con mas de 37 clientes.



Datos operativos

GRI 2-1, 2-6



+300

Clientes nacionales



+40

Clientes en el resto del mundo



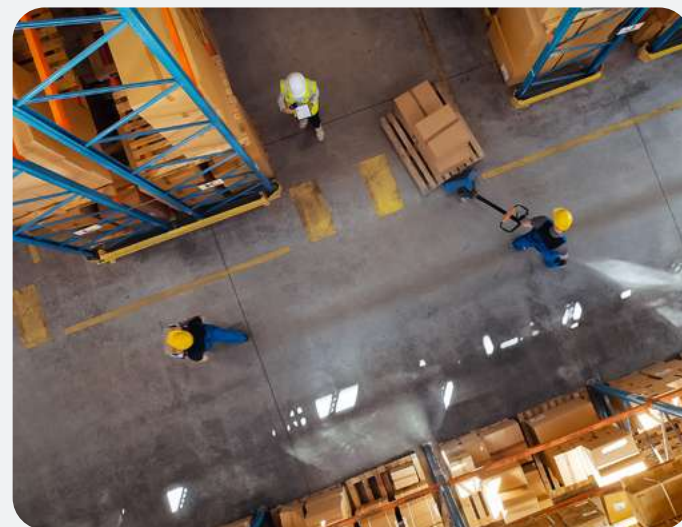
26

Países a los que
exportamos



1

Planta en Puebla, México



5

Centros de Distribución
en todo el país



66,128

Toneladas de producción
en el año 2024

Highlights

GRI 2-1, 2-6



Posicionamiento y Alcance Global

Durante el año 2024 continuamos fortaleciendo nuestra eficiencia operativa, con una presencia sólida en el mercado, con una red de más de 300 clientes nacionales y con más de 40 clientes internacionales en 26 países.



Producción y Compromiso con la Calidad

Nos enorgullece compartir que, en 2024, nuestra capacidad de producción alcanzó las 66,128 toneladas, lo que representa un incremento de 2,156 toneladas respecto a 2023, equivalente a un crecimiento del 3.4 %.



Excelencia y Reconocimiento

Continuamos en la consolidación de un equipo excepcional de colaboradores comprometidos con el sabor y los más altos estándares de calidad. Nuestro propósito de llevar el auténtico sabor mexicano a las mesas del mundo, con innovación y frescura, se vio reflejado en el reconocimiento “Sabor del Año 2024”, otorgado por consumidores que evaluaron directamente la calidad y el sabor de nuestros productos. Este logro refuerza nuestro posicionamiento como una de las marcas más reconocidas y preferidas en los hogares mexicanos.



Eficiencia Operativa y Compromiso Ambiental

Hemos fortalecido nuestra eficiencia operativa mediante la optimización de los turnos de fabricación, evitando la producción en tercer turno para contribuir a la reducción de nuestros consumos energéticos; sin afectar horarios de las personas y cuidando el respeto a los derechos humanos. Estos logros son el resultado de una planificación cuidadosa que respeta las temporalidades de las materias primas.



Avances Sostenibles

Comparado con el año 2023, hemos incrementado nuestra producción total en un 3.4 % acompañado de una mejora significativa en la optimización del consumo de agua, reduciéndolo en un 10.2%. En cuanto a los consumos energéticos, hemos logrado una optimización del 15.1 % en el uso de energía eléctrica y del 4.6% en gas natural respecto al año anterior. Estos avances reflejan nuestro compromiso continuo con la eficiencia y la sostenibilidad.



Cadena de valor

GRI 2-6



Ingredientes

Trabajamos con más de 40 proveedores del campo Mexicano, brindando trabajo a la Sociedad Mexicana que nos ofrecen prácticas agrícolas sostenibles, y cultivos responsables. Entre los estados que se encuentran Chihuahua, Hidalgo, Jalisco, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa y Veracruz; y con esto garantizar el llevar las mejores y más frescas materias primas a la mesa de todos nuestros consumidores.



Manufactura

Transformamos las materias primas con procesos que aseguran la inocuidad, la calidad y ese sabor tradicional que nos distingue. Lo hacemos cuidando cada detalle: desde la eficiencia energética y el manejo responsable de los residuos, hasta el uso consciente de los recursos. Reutilizamos el agua y trabajamos constantemente en reducir nuestras emisiones de carbono.



Distribución y logística responsable

Desde nuestra planta, distribuimos nuestros productos a los distintos centros de autoservicio y mayoreo de nuestros clientes, buscando siempre optimizar las rutas de entrega para reducir nuestra huella de carbono.



Venta

Con la ayuda de nuestros sistemas y equipo de resurtido atendemos a nuestros clientes para garantizar el abasto de nuestro producto en el mercado.



Punto de venta

Soportamos a nuestros clientes con promotoría propia con cobertura nacional para asegurar la correcta exhibición y visibilidad de nuestro producto en el anaquel.

Respaldamos a nuestros clientes con un equipo propio de promotoría con cobertura nacional, asegurando la correcta exhibición y visibilidad de nuestros productos en el anaquel. Nuestro objetivo es maximizar el espacio en góndola y fortalecer la presencia de marca en el punto de venta.



Consumo

En San Marcos llegamos a más de 18 millones de consumidores en todo el país. Además, llevamos el sabor mexicano a más de 26 países en Europa, Asia y América Latina. Contamos con un portafolio completo que nos permite responder a las necesidades de nuestros consumidores.



Reciclaje y compromiso con la comunidad

Alentamos y fomentamos la cultura del reciclaje a través de comunicación en RRSS. Apoyamos a la comunidad con producto y buscamos el aprovechamiento de nuestros subproductos.



Sobre Este Reporte

Matriz de materialidad	16
Afiliaciones a asociaciones	17

Sobre este reporte

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14, 2-29

El presente reporte de sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI y en cumplimiento de los diez principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Nuestros grupos de interés son nuestra principal fuente de información para determinar los contenidos materiales a utilizar.

Nuestro listado de stakeholders incluye clientes, consumidores, colaboradores, vecinos, inversionistas, proveedores, organizaciones no gubernamentales, medios de comunicación y gobierno federal, estatal y municipal.

Este reporte corresponde al ejercicio del año 2024. No existe reexpresión de información ni cambios en la elaboración de informes.

El alcance del presente informe son las operaciones de Empacadora San Marcos S.A. de C.V. ubicadas en Puebla. Cabe resaltar que el presente reporte ha sido verificado por una entidad externa.

Puntos de contacto:
asuntoscorporativos@alimentossanmarcos.com

Área:
Asuntos Corporativos

Nuestro sitio web:
alimentossanmarcos.com.mx

Nuestros Stakeholders

- Vecinos
- Clientes
- Consumidores
- Proveedores
- Gobierno
- Ambiente
- Competencia
- Competencia
- Calificadoras y organizaciones externas
- Medios de comunicación



Matriz de materialidad

GRI 3-1, 3-2

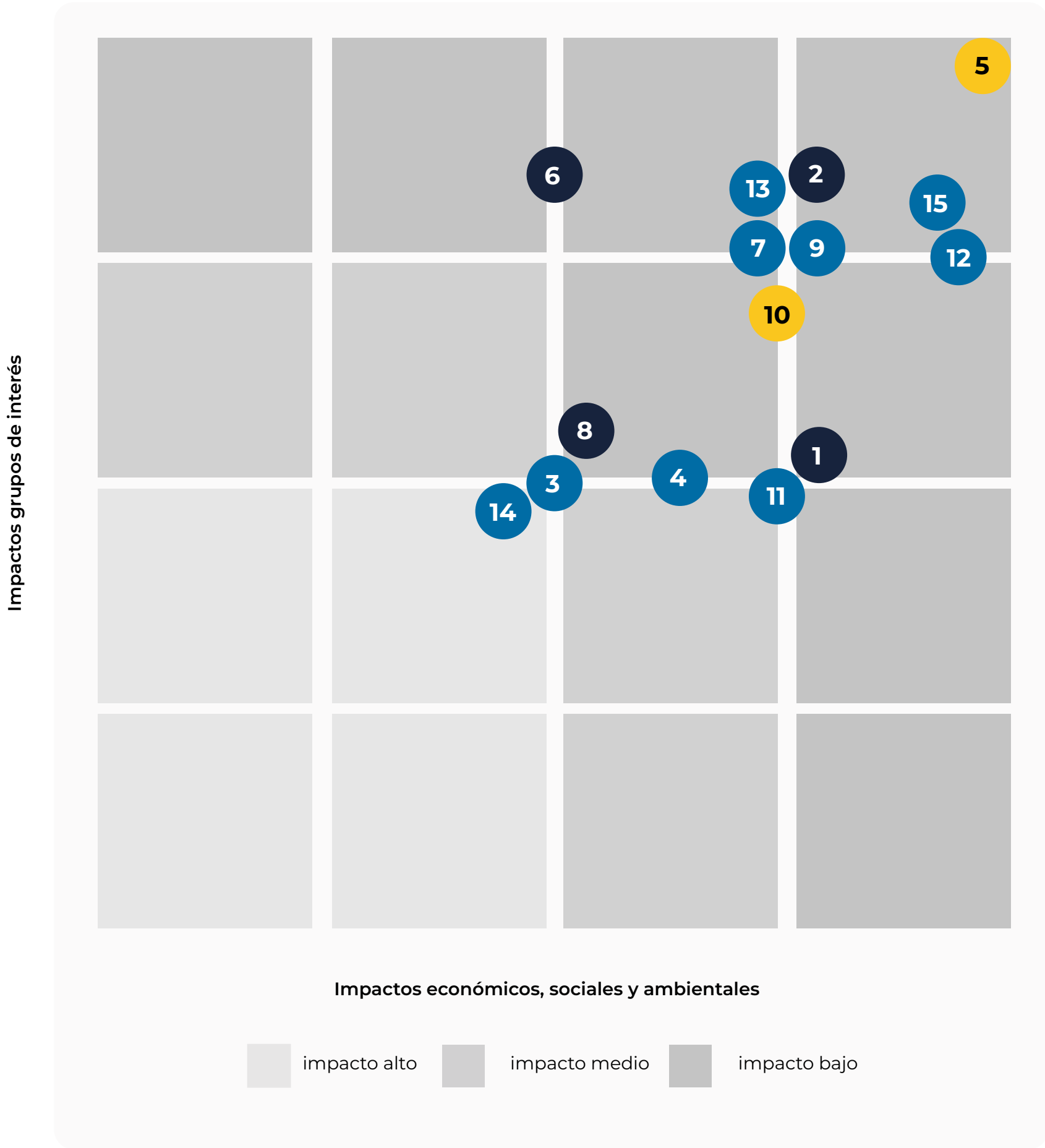
En Empacadora San Marcos elaboramos nuestra matriz de materialidad para identificar los temas más importantes en materia de sostenibilidad, tanto para la empresa como para nuestros grupos de interés. Este ejercicio considera el cumplimiento legal, el crecimiento de nuestra operación, y el impacto social, ambiental y económico que generamos en la comunidad donde operamos. También tomamos en cuenta las expectativas de nuestros grupos de interés y la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La información se organiza siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo que nos permite comunicar de forma clara y transparente nuestro desempeño en sostenibilidad.

Nuestros grupos de interés son nuestra principal fuente de información para determinar los contenidos materiales a utilizar. Nuestro listado de stakeholders incluye clientes, consumidores, colaboradores, comunidades, proveedores, organizaciones no gubernamentales, medios de comunicación y gobierno.

Para construir esta matriz, realizamos entrevistas individuales con colaboradores de distintas áreas como Calidad, Logística, Medio Ambiente, Salud y Seguridad en el Trabajo, Producción e Investigación y Desarrollo. También se llevaron a cabo reuniones grupales con representantes del sindicato y personal de planta que vive en comunidades vecinas. Este proceso nos permitió conocer mejor las preocupaciones de nuestros grupos de interés y priorizar aquellos temas que tienen mayor impacto, reforzando nuestro compromiso con una gestión ética, responsable y sostenible.

El compromiso de relacionamiento con cada uno de nuestros grupos de interés, puede verse a lo largo de los capítulos de este informe.



1. Emisiones y energía.

2. Agua y efluentes.

3. Gestión de residuos y gestión eficiente de recursos.

4. Envases y empaques.

5. Calidad, inocuidad, seguridad alimentaria, insumos.

6. Salud y nutrición.

7. Etiquetado y marketing.
8. Trazabilidad de la cadena de valor - FSSC.

9. Trabajo digno y ambiental laboral.

10. Empleo y desarrollo local.

11. Igualdad de oportunidades.

12. Salud y seguridad en el trabajo.

13. Libertad sindical.

14. Capacitación y desarrollo.

15. Ética y valores.

Afiliaciones a asociaciones

GRI 2-28

Desde 1985, en Empacadora San Marcos estamos afiliados a la Cámara Nacional de la Industria de Conservas Alimenticias (CANAINCA), y somos considerados una empresa fundadora de esta importante asociación que agrupa a líderes del sector de alimentos enlatados en México. Esta afiliación nos ha permitido formar parte activa de una red empresarial comprometida con la calidad, la innovación y la promoción de prácticas sostenibles y responsables en la industria alimentaria. Nuestra participación en CANAINCA refleja un compromiso continuo con el fortalecimiento del sector y con la adopción de estándares que impulsen el desarrollo integral de la cadena de valor.

Como parte de nuestra estrategia de relacionamiento institucional y diálogo con grupos de interés, también estamos afiliados a CANACINTRA Puebla, Fraternidad Empresarial de Puebla E100 y CEAGRO Puebla, espacios que nos permiten colaborar con otros actores del ámbito empresarial y agroindustrial en temas de desarrollo regional, sostenibilidad y competitividad.

A nivel internacional, en octubre de 2021, Empacadora San Marcos nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asumiendo el compromiso de alinear nuestras operaciones con sus Diez Principios en derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Posteriormente, en diciembre de 2022, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad de género al sumarnos a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), impulsados por ONU Mujeres y el Pacto Mundial.

Estas afiliaciones fortalecen nuestro propósito de contribuir a un modelo empresarial más ético, inclusivo y sostenible, al tiempo que consolidan nuestro liderazgo en el sector de alimentos.





Agenda de sostenibilidad

Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 19

Agenda de sostenibilidad 20

Estrategia de desarrollo sostenible

GRI 2-23, 2-24

En Empacadora San Marcos impulsamos nuestro crecimiento alineando la estrategia a los pilares ambiental, circularidad, tejido social, bienestar del consumidor y de gobernanza (ESG), involucrando activamente a nuestros grupos de interés.

En lo social, garantizamos productos de alta calidad elaborados con ingredientes naturales y nutritivos, al tiempo que fortalecemos el tejido social en la comunidad donde operamos. En lo ambiental, implementamos prácticas sostenibles centradas en el uso eficiente de recursos y la promoción de la economía circular. En gobernanza, mantenemos altos estándares de ética, transparencia y cumplimiento normativo.

Durante 2024, fortalecimos nuestra eficiencia operativa al optimizar los turnos de fabricación, lo que permitió reducir consumos energéticos y maximizar el uso responsable de recursos. Gracias a una planificación ajustada a la disponibilidad de materias primas, logramos aumentar la producción total de la compañía en un 3.4 % frente a 2023. Este avance se acompañó de una mejora significativa en indicadores clave de sostenibilidad:

Reducción del consumo de agua en 10.2 %
Optimización del consumo eléctrico en 15.1 %
Mejora del uso de gas natural en 4.6 %

Estos resultados reflejan nuestro compromiso con una operación más eficiente, responsable y alineada con los principios de sostenibilidad.



Agenda de sostenibilidad

GRI 2-23, 2-24

Nuestro crecimiento y valor se maximizan cuando nos transformamos para crecer y para construir un mundo mejor con la participación e involucramiento de nuestros principales grupos de interés. Creemos firmemente que somos parte de las soluciones, organizando nuestra estrategia en las dimensiones social, ambiental y de gobernanza, con un enfoque de creación de valor compartido.

Medio Ambiente



Ambiente

Gestionar los recursos de forma eficiente y sostenible.



Economía Circular

Garantizar que nuestros envases y empaques se integran a la economía circular.

Social



Bienestar del Consumidor

Desarrollar opciones funcionales, con ingredientes naturales y con nutrición efectiva.



Tejido Social

Creer junto a nuestros colaboradores, clientes y proveedores.



Gobernanza

Establecer una organización digna de confianza, actuando con ética y transparencia.

Dimensión principios de gobernanza

Estructura San Marcos	22
Políticas Globales y Cumplimiento 2023	22
Respeto a los Derechos Humanos	23
Código de Ética	24
Normas Éticas y Conflictos de Interés	25
Línea Ética	26
Prácticas Empresariales Éticas	27
• No Aceptamos Prácticas Corruptas	27
• Divulgación y Compromiso Público	27
• Libre Competencia y Anti-Monopolios	27
• Política Antifraude y Corrupción	27
Compliance	28



Estructura San Marcos

GRI 2-9. 2-11

Nuestra estructura organizacional en San Marcos está conformada por un Director General, quien lidera un equipo directivo compuesto por el Director de Operaciones, el Director de Finanzas, el Director Comercial, la Gerencia de Transformación, la Gerencia de Revenue, la Gerencia Jurídica, la Gerencia de Asuntos Corporativos, y la Gerencia de Gente y Gestión. Todos ellos forman parte de nuestra estructura como miembros dependientes.



Políticas globales

GRI 2-23, 2-24

Nuestra Junta Directiva designa a los responsables de definir y actualizar las políticas y procedimientos que deben ser observados y aplicados de manera general para las compañías del Grupo. Asimismo, puede designar las áreas encargadas de establecer y actualizar las políticas operativas y los procedimientos que aseguren una operación consistente, ordenada y responsable.

Como organización, es nuestra responsabilidad – especialmente de vicepresidencias, direcciones, gerencias, y jefaturas – asegurar que los equipos conozcan y comprendan sus funciones y atribuciones conforme a las políticas relacionadas con su rol. Del mismo modo, corresponde a las jefaturas y gerencias de área garantizar que todos los colaboradores bajo su responsabilidad reciban, al menos una vez al año, capacitación sobre las políticas y procesos vinculados con sus funciones.



Cumplimiento de políticas globales 2024

GRI 2-24, 205-2

Nuestras políticas globales, incluidas las de antifraude y anticorrupción, son emitidas por mandato de nuestra Junta Directiva, firmadas para su cumplimiento por nuestro Presidente Ejecutivo y aplicadas en toda la organización, incluyendo tanto órganos como comités.

Durante 2024, todos nuestros colaboradores recibieron capacitación en estas Políticas Globales a través de nuestra plataforma e-Learning. Las capacitaciones incluyeron pruebas de comprensión, y logramos que el 100 % de nuestro equipo se certificara en dichas políticas.



01

Política de Gobierno Corporativo



02

Política de Delegación de Autoridad



03

Política Anticorrupción



04

Política de Gestión de Riesgos



05

Política de Continuidad del Negocio



06

Política de Seguridad de la Información



07

Política de Salud y Seguridad



08

Política de Calidad e Inocuidad



09

Política Ambiental



10

Política de Gobierno Corporativo



11

Política de Derechos Humanos

Respeto a los derechos humanos

GRI 3-3: Trabajo digno y ambiente laboral , Libertad sindical, 2-23, 2-24, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1
Principio 1, 2, 3, 4, 5 y 6

En San Marcos llevamos a cabo todas nuestras actividades, tanto comerciales como profesionales, cumpliendo rigurosamente con las leyes y regulaciones aplicables en cada país donde tenemos presencia. Además, promovemos y respetamos los Derechos Humanos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, así como los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo definidos por la Declaración de la OIT y sus Convenios Fundamentales.

Adoptamos el enfoque de “proteger, respetar y remediar” propuesto por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. También respaldamos la eliminación del trabajo forzoso y nos comprometemos con la erradicación del trabajo infantil.

Nuestro compromiso con las normas internacionales de derechos humanos se refleja en nuestro proceso de debida diligencia, que se concreta en documentos como nuestro Código de Ética y los Principios de Comercio y Sostenibilidad. Estos documentos tienen como objetivo guiar el comportamiento de todos nuestros empleados, colaboradores,

contratistas y proveedores, asegurando que actúen siempre con respeto a los Derechos Humanos.

Contamos con una política global que aplica a todas las personas que forman parte de nuestra organización: colaboradores, directivos, miembros de órganos de administración o control, así como a proveedores, socios comerciales, sus filiales y empresas relacionadas.

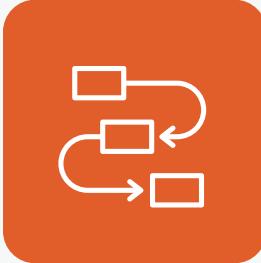
Esta política busca asegurar que el respeto por los Derechos Humanos sea una práctica constante tanto dentro de la empresa como en toda nuestra cadena de valor. La Política de Derechos Humanos explica de manera clara los pasos que seguimos para identificar, prevenir y atender posibles afectaciones a los derechos humanos, en línea con los estándares internacionales más reconocidos, especialmente los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

Durante el año 2024, no recibimos denuncias ni reportes relacionados con impactos a los derechos humanos dentro de nuestras operaciones.

Normas de la Política



Capacitación y desarrollo de capacidades



Procesos de debida diligencia



Prevención y Mitigación



Mecanismo de Denuncias y Reclamos



Mecanismo de Remediación



Normas éticas

GRI 3-3: Ética y Valores, Igualdad de Oportunidades, Trabajo digno y ambiente laboral, 2-23, 2-24 Principio 7

El Código de Ética contempla entre otras normas las siguientes:



Integridad y Normas de Conducta

Todas las actividades empresariales y profesionales se basan en el principio de integridad. Actuamos con honestidad y transparencia.



Inclusión y No Discriminación

Desarrollamos sin excepción, prácticas empresariales y laborales incluyentes, y libres de todo tipo de discriminación.



Igualdad de oportunidades en el empleo

Todas nuestras prácticas de selección de personal están basadas en la igualdad de oportunidades. Nuestros colaboradores desarrollan su plan de carrera con base en sus méritos y evaluaciones objetivas. Implementamos programas de capacitación para que nuestros colaboradores adquieran nuevos conocimientos que les permitan mejorar sus oportunidades de crecimiento profesional.

Todos los colaboradores deben ejecutar sus labores en la compañía con estricto apego a la ética y la integridad, cumpliendo con los lineamientos establecidos en el Código de Ética, las Políticas Internas que apliquen al área correspondiente, así como la Política Anticorrupción y el Sistema de Gestión Antisoborno.

La organización respeta y da cumplimiento a la legislación, acogiéndose al cumplimiento de las regulaciones.

Conflicto de interés

GRI 2-15

En San Marcos estamos comprometidos a realizar nuestras actividades y tomar decisiones de manera justa y transparente, evitando que intereses personales interfieran en el trabajo o influyan en nuestras acciones. Se considera un conflicto de interés a toda situación en que los intereses privados de una persona interfieren o puede entenderse que interfieren, con el cumplimiento de sus funciones laborales, así también cuando dichos intereses personales influyen de forma indebida en su criterio comercial, sus decisiones o acciones en su función.

Es responsabilidad de todos los colaboradores de San Marcos prevenir los conflictos de interés; es decir, deben tomar las medidas necesarias para asegurarse que un conflicto no se produzca.

Adicionalmente, es responsabilidad de cada colaborador evaluar si existe algún conflicto de interés real o potencial en la ejecución de sus labores.

En el caso de una duda o conflicto, la persona o personas deben informar de inmediato sobre la situación al Área de Compliance, a través del Portal de Compliance, para que se realicen las evaluaciones pertinentes, de acuerdo con las Políticas y el Código de Ética.



Prácticas empresariales éticas

GRI 3-3: Ética y Transparencia

En Empacadora San Marcos hemos alcanzado crecimiento y desarrollo gracias al talento y la pasión de nuestra gente, manteniendo una cultura de meritocracia y gestión sostenible basada en la mejora continua. Nuestro desempeño se fundamenta en la integridad, uno de los valores esenciales de la compañía. Prohibimos cualquier práctica o acto que pudiera generar corrupción de cualquier tipo y estamos comprometidos a cumplir con todas las leyes de todos los países donde operamos. Es por esto que para garantizar transparencia y honestidad de nuestras actividades, proporcionamos un Código de Ética hacia los clientes, empleados y proveedores quienes deben adherirse, respetando sus principios, valores y prohibiciones.

Comité de ética

GRI, 2-12, 2-13

Nuestro Comité de Ética reporta a la Junta Directiva a través del Comité de Auditoría y es gestionado por nuestro Director de Cumplimiento (Compliance). Este comité es responsable de conocer y gestionar las denuncias relacionadas con posibles violaciones a nuestro Código de Ética y demás políticas internas, tomando las medidas necesarias ante cualquier caso de incumplimiento.

Tiene además a su cargo la comunicación y capacitación continua sobre el Código de Ética. Asimismo, es responsable de verificar el adecuado funcionamiento de nuestra Línea Ética, un canal que permite a colaboradores, proveedores y terceros presentar denuncias sobre posibles incumplimientos del Código, políticas o procedimientos, facilitando las investigaciones correspondientes para aplicar las sanciones y recomendaciones necesarias.

El Comité también gestiona y asegura el funcionamiento eficaz de los canales que permiten a nuestros colaboradores y grupos de interés realizar consultas o formular denuncias vinculadas con el incumplimiento del Código de Ética.

Durante el periodo del reporte, no hemos identificado ningún caso de corrupción confirmado.



Código de ética

GRI 3-3: Ética y Valores, 2-10, 2-12, 2-13, 2-16, 2-23, 2-25, 2-26

En San Marcos, nuestro Código de Ética establece los principios y normas de conducta que rigen el actuar de todas las personas que formamos parte de la organización, incluyendo a la Junta Directiva, los accionistas, las gerencias, nuestros colaboradores, contratistas y proveedores. Su propósito es garantizar un comportamiento ético, profesional e íntegro en todas nuestras actividades empresariales, destacando siempre nuestros valores de honestidad y transparencia.

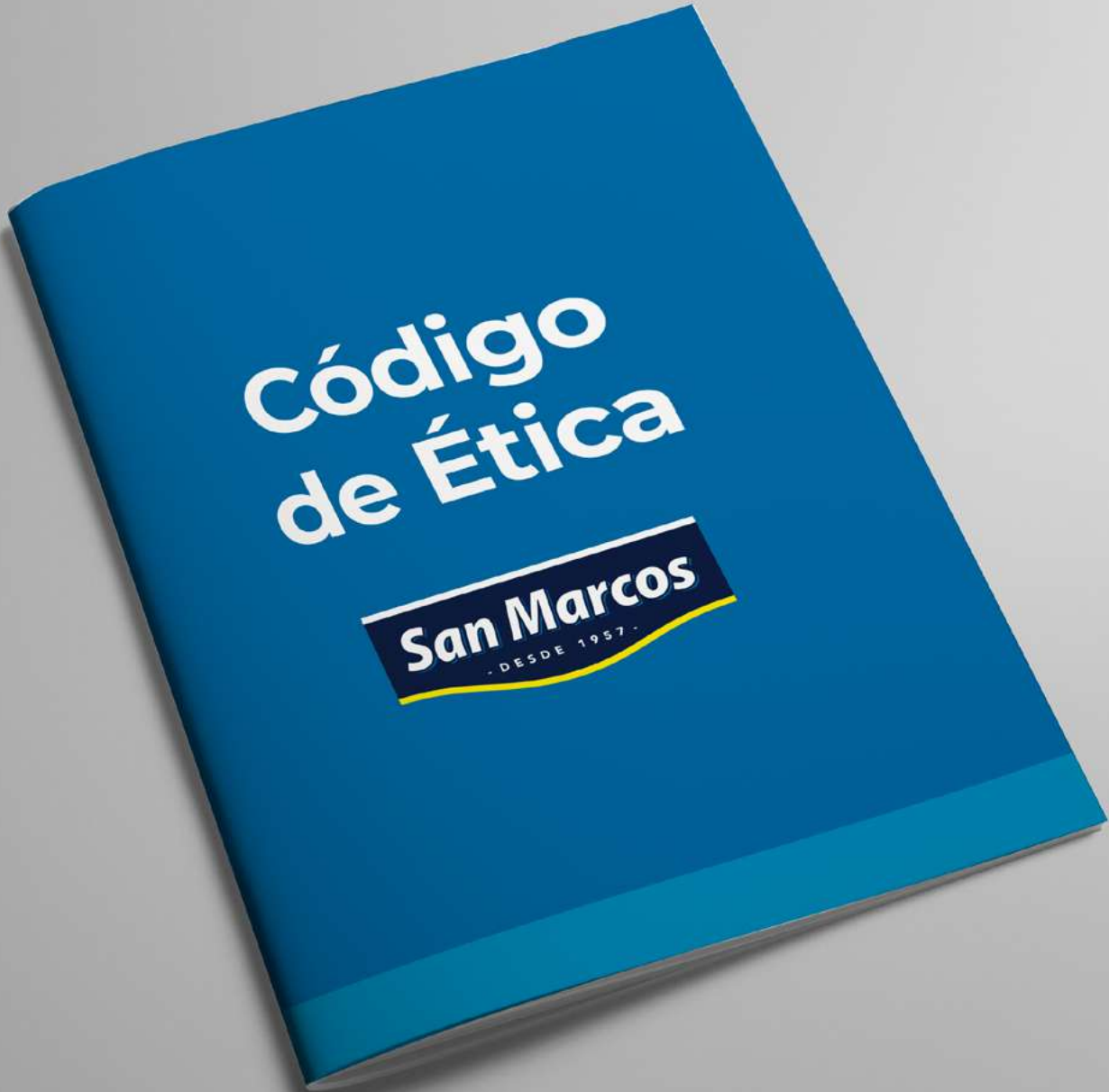
Este Código define cómo debemos conducirnos en nuestras relaciones con compañeros de trabajo, contratistas, proveedores, clientes, comunidades y otros actores con los que interactuamos en los países donde operamos. Provee a nuestros colaboradores, contratistas, proveedores y partes interesadas un documento oficial que refleja nuestro compromiso con una actuación responsable, ética, transparente y respetuosa. Se trata de un lineamiento clave para fortalecer nuestra cultura organizacional y fomentar relaciones basadas en el respeto y la inclusión.

Asimismo, promovemos la igualdad de oportunidades, prohibimos toda forma de discriminación, acoso, trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, y velamos por el respeto a los derechos humanos y laborales. Reafirmamos también nuestro compromiso con la salud y seguridad en el trabajo, el cumplimiento de la legalidad en todos los niveles, y el apego a nuestra política anticorrupción.

Nuestro Código de Ética regula además la manera en que nos relacionamos con clientes, consumidores, otras empresas y el público en general. Esto incluye lineamientos sobre el uso responsable de redes sociales, la promoción de una competencia leal y nuestro compromiso con la comunidad y el medio ambiente.

Para asegurar su cumplimiento, ponemos a disposición de todos nuestros colaboradores diversos canales de denuncia, confidenciales y libres de represalias. Las áreas de Gente y Gestión, Compliance, así como las gerencias y direcciones, son responsables de difundir el Código de Ética y fomentar su conocimiento. Además, nuestro Comité de Ética y el área de Compliance están disponibles para atender cualquier consulta sobre su interpretación y aplicación.

En San Marcos, consideramos que la cultura es fundamental. Por ello, cada nuevo colaborador recibe una introducción a estos principios durante su proceso de inducción. Además, ofrecemos una capacitación anual a todo nuestro personal, tanto administrativo como operativo, con el fin de reforzar este conocimiento y asegurar que nuestro compromiso con el Código de Ética se mantenga siempre vigente.



Total de personal calificado

2021

981

2022

935

2023

949

2024

912

Línea ética

GRI 3-3: Ética y Valores, 2-16, 2-25, 2-26, 2-27

Cualquier persona, ya sea colaboradora o externa, que tenga conocimiento o sospecha de una situación que contravenga nuestro Código de Ética, debe reportarla a través de nuestra Línea Ética.

Ponemos a disposición distintos canales para realizar denuncias: correo electrónico, plataforma web y números telefónicos habilitados, garantizando así medios accesibles para todas las personas.

Aunque es posible presentar denuncias de forma anónima, fomentamos un entorno de confianza y diálogo para que, si así lo desean, las personas puedan compartir sus datos de contacto. En todos los casos, protegemos a quienes formulan una denuncia para evitar cualquier tipo de represalia. Durante el proceso de investigación, las personas encargadas mantienen la información en estricta confidencialidad.

En San Marcos tomamos medidas si se comprueba que una denuncia ha sido falsa y presentada con la intención de perjudicar a alguien. Asimismo, ningún colaborador que haya sido investigado como resultado de una denuncia puede tomar represalias contra compañeros, subordinados, clientes, proveedores o cualquier persona que considere que realizó el reporte. No toleramos ningún tipo de represalia.

Los casos comprobados de represalias derivadas de una denuncia serán sancionados conforme a nuestros procesos internos y a la legislación vigente.

Nuestra Línea Ética es de carácter público y está disponible también para terceros, a través de nuestro sitio web, con el fin de que cualquier persona interna o externa que tenga conocimiento de una violación al Código de Ética o a cualquier política de la compañía pueda presentar una denuncia.

Durante el año 2024, recibimos 12 denuncias, las cuales fueron debidamente atendidas y gestionadas. Es importante destacar que, en ese mismo periodo, no recibimos ninguna sanción ni multa.



Prácticas empresariales éticas

GRI 3-3: Ética y Valores, 2-23, 2-24
Principio 10

No aceptamos prácticas corruptas

No aceptamos ningún tipo de acto de corrupción por parte de socios, colaboradores, proveedores o clientes en nuestras relaciones laborales o comerciales. Si se presenta un posible acto de corrupción, la conducta será denunciada de inmediato ante la autoridad competente y sancionada conforme a la normatividad interna.

Divulgación y compromiso

En San Marcos hacemos público nuestro compromiso contra la corrupción a través de nuestro Código de Ética, nuestra Política Anticorrupción, los convenios firmados con terceros y nuestros canales de consulta y denuncia. Este compromiso los difundimos mediante capacitaciones dirigidas a todo nuestro personal, así como al público en general, a través de nuestra página web: <https://www.alimentossanmarcos.com>

Libre competencia y anti-monopolios

Estamos comprometidos a velar por el cumplimiento de las leyes y normas que regulan la libre competencia y las prácticas antimonopolio, por lo que está expresamente prohibida la realización de cualquier acuerdo con nuestros competidores que contravenga a la ley.

En el año 2024 se realizaron capacitaciones enfocadas en el tema de competencia “Antitrust”, buscando fortalecer los conocimientos sobre los principios del derecho de competencia. En San Marcos no llevamos a cabo ni apoyamos acciones que impliquen competencia desleal. Estamos comprometidos a cumplir con las leyes y reglas que garantizan una competencia justa en el mercado. La manipulación y alteración de reportes contables y estados financieros u otro tipo de registro o reporte es considerada una falta grave.

Información financiera

La información financiera y los resultados de nuestras operaciones cumplen con los estándares internacionales de contabilidad, así como con los requisitos establecidos por la legislación local. Nuestros estados financieros son auditados de forma constante por despachos AAA, que corroboran y contrastan la información contra las actividades de la compañía.

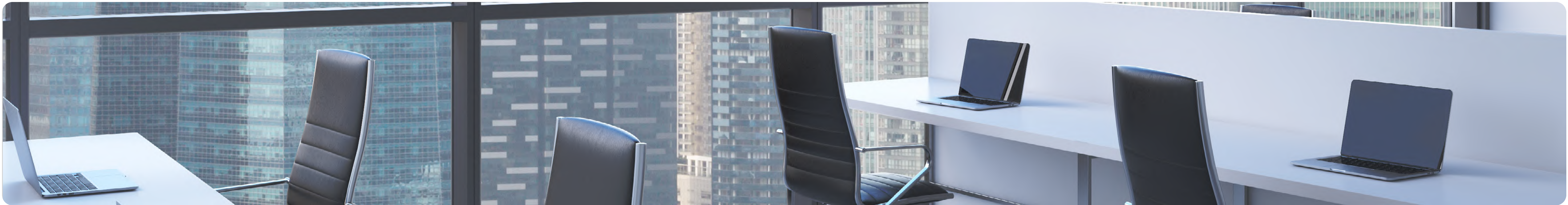
Política anticorrupción

En San Marcos aspiramos a ser líderes en nuestro sector respecto al desempeño ético con el cual desarrollamos nuestro negocio. Creemos que la ética y el éxito son complementarios, por lo que, para alcanzar nuestra visión de contribuir a un mundo mejor, basamos nuestro desempeño en los valores corporativos: soñar en grande, somos dueños, gente excelente, integridad, gestión sostenible, y nos apasiona lo que hacemos.

Esta política busca proveer a nuestros colaboradores, proveedores y público en general un documento que especifica nuestro compromiso con la transparencia, la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno, a través de una actuación responsable, ética, transparente y respetuosa.

La Política Anticorrupción promueve una cultura ética y de valores que ayuda a prevenir, detectar, investigar y remediar eventos de fraude y corrupción, y garantiza la transparencia en la gestión de la administración por medio de la Junta Directiva y colaboradores.

La Política define los límites dentro de los cuales los colaboradores de San Marcos deben actuar de conformidad con las leyes y las políticas internas. Esta Política es enunciativa y no limitativa, ya que no menciona todas las circunstancias que puedan enfrentar los colaboradores, sin embargo, los colaboradores deben actuar siempre bajo los principios y valores de San Marcos.



Compliance

GRI 3-3: Ética y Valores, 2-26

En San Marcos, nuestro Portal de Compliance es una herramienta que facilita el cumplimiento de los requisitos para otorgar donaciones, regalos y cortesías. Además, permite a todos nuestros colaboradores aclarar dudas y hacer consultas sobre nuestro Código de Ética y la Política Anticorrupción.

Implementamos este portal como uno de los controles que nos permiten conocer y prevenir oportunamente los riesgos que podrían materializarse en transacciones y actividades como obsequios, donaciones, conflictos de interés, contratos con entidades públicas, entre otros. Este portal debe contar con la debida documentación de respaldo y seguimiento. El procedimiento del Portal de Compliance está orientado a confirmar que las solicitudes estén debidamente documentadas y que cumplan con nuestra Política Anticorrupción, con el fin de prevenir la ocurrencia de posibles fraudes, sobornos o corrupción. Toda persona que solicite y/o autorice donaciones, regalos o cortesías está obligada a utilizar el Portal de Compliance para reportar el caso, en cumplimiento de nuestra Política Anticorrupción.

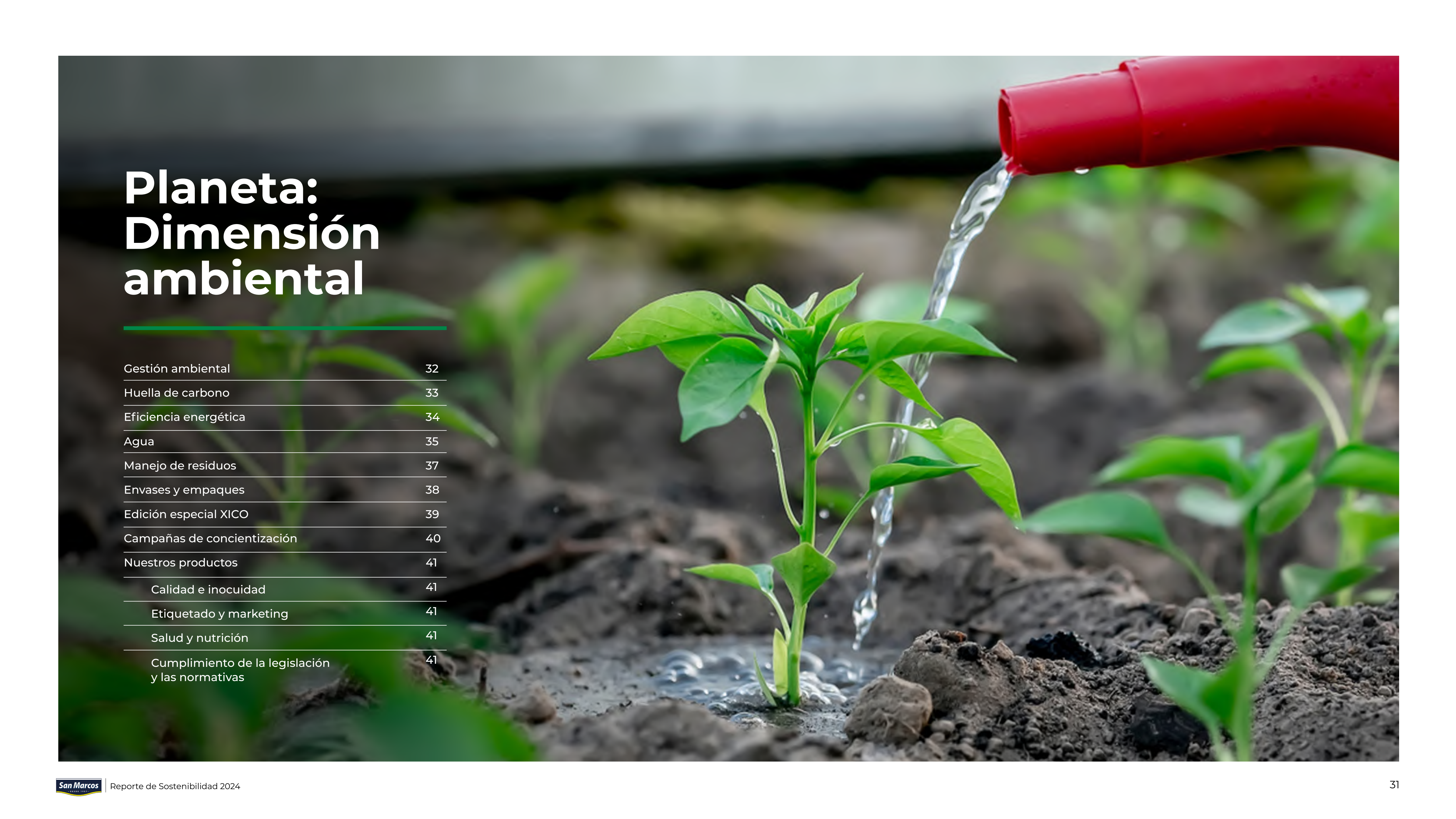
Este canal está al servicio de todos nuestros colaboradores para que puedan realizar sus consultas sobre el Código de Ética y la Política Anticorrupción.

Se trata de una herramienta clave para verificar el cumplimiento de los requisitos aplicables a donaciones, regalos y cortesías, en los siguientes casos:

- Donaciones: Pueden otorgarse únicamente si están orientadas al bienestar de la comunidad o con fines humanitarios, y deben estar debidamente justificadas y documentadas. Los productos donados no pueden ser revendidos y deben destinarse a entidades públicas responsables de la distribución.
- Contratos con organismos públicos.
- Conflictos de interés en actividades potenciales.
- Dudas sobre el Código de Ética y la Política Anticorrupción.
- Autorización para invitaciones y viajes para seminarios, ferias industriales y reuniones comerciales.
- Dudas sobre prácticas antitrust o competencia.
- Notificación de nuevas prácticas comerciales.

El Canal de Compliance se implementa como un control preventivo clave para reducir riesgos asociados a transacciones indebidas o no autorizadas. A través de él, garantizamos que nuestras decisiones estén respaldadas por documentación adecuada y alineadas con nuestros principios éticos.





Planeta: Dimensión ambiental

Gestión ambiental	32
Huella de carbono	33
Eficiencia energética	34
Agua	35
Manejo de residuos	37
Envases y empaques	38
Edición especial XICO	39
Campañas de concientización	40
Nuestros productos	41
Calidad e inocuidad	41
Etiquetado y marketing	41
Salud y nutrición	41
Cumplimiento de la legislación y las normativas	41

Gestión ambiental

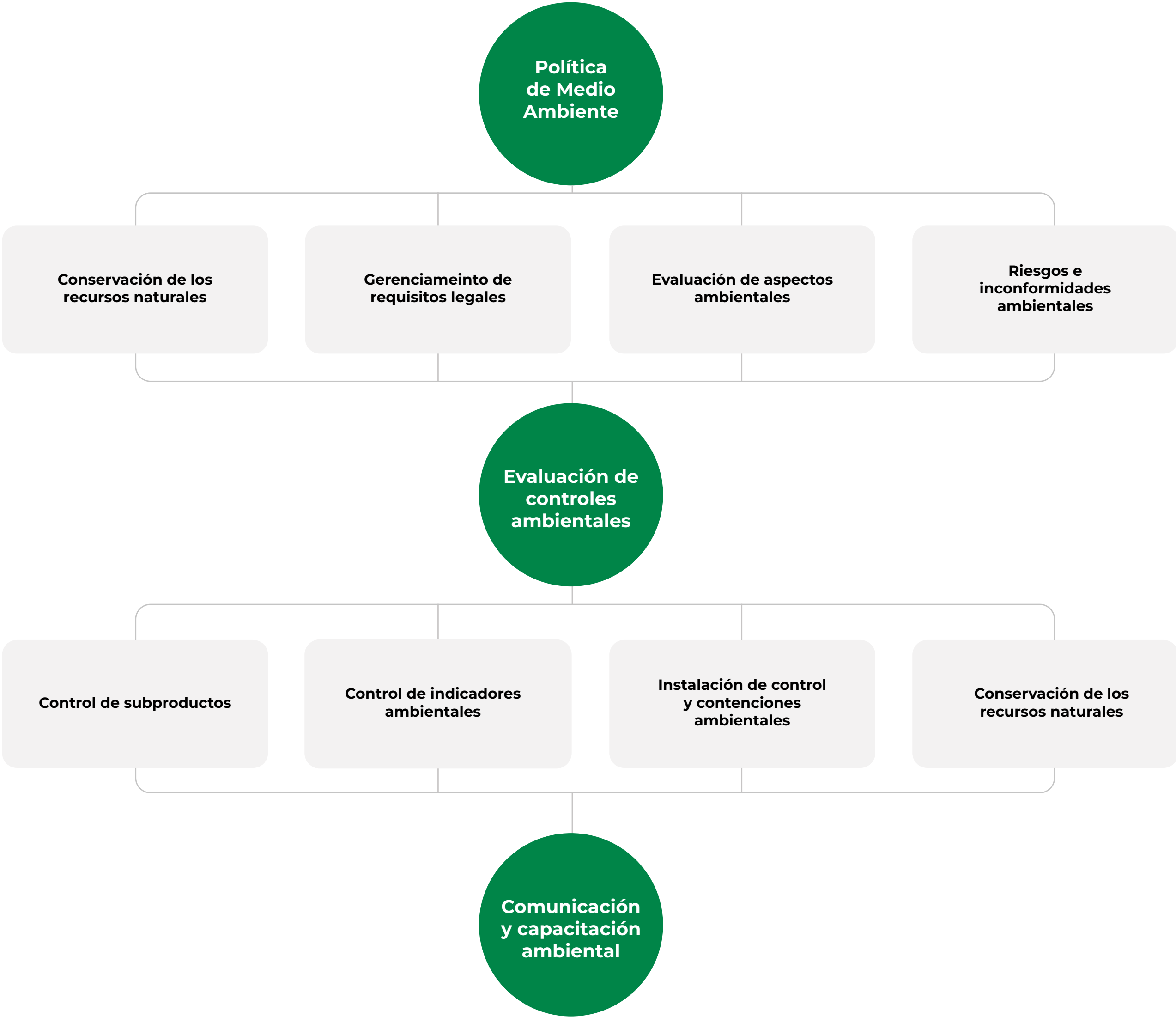
GRI 3-3: Emisiones y energía, Agua y efluentes, Gestión de residuos y gestión eficiente de recursos, 2-23, 2-24

En Empacadora San Marcos estamos enfocados en la prevención, minimización y compensación de nuestros impactos ambientales, desde una perspectiva de sostenibilidad. Para garantizar la continuidad de nuestro negocio y el cuidado del entorno, contamos con una política ambiental que nos compromete con los siguientes grandes objetivos:

- Cumplir con los requisitos legales aplicables en el país donde operamos.
- Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación.
- Producir y distribuir nuestros productos de una forma ambientalmente responsable, manteniendo nuestro compromiso con la calidad y reduciendo el impacto ambiental, mediante la disminución en el consumo de agua, energía, combustibles y otras materias primas de alto valor en nuestros procesos.
- Reducir, reusar y reciclar en todos nuestros procesos industriales de distribución, comercialización y administrativos, para lograr un manejo óptimo de los residuos y bajas tasas de generación. Así, contribuimos con el fortalecimiento de principios ambientales en la planificación estratégica de la compañía, procesos y toma de decisiones.
- Desdoblar nuestros objetivos y metas ambientales en las evaluaciones de desempeño de todos los miembros de la organización.
- Evaluar nuestros desempeños de forma abierta y transparente, desarrollando proyectos de mejora continua que nos permitan mantener el liderazgo en la industria, teniendo como pilar estratégico la sostenibilidad ambiental.

Contamos con un área específica dentro de la organización responsable de nuestra gestión ambiental, la cual involucra a todas las áreas productivas y de servicios para obtener un resultado óptimo en el manejo de recursos, energía, residuos, materias primas y emisiones a la atmósfera (GEI's). Esta gestión está apoyada en datos e indicadores medibles.

En Empacadora San Marcos evaluamos y generamos información sobre nuestros procesos con el objetivo de minimizar los impactos ambientales y hacer un uso eficiente de todos los recursos. Los procesos de decisión ambiental están orientados al cumplimiento de las leyes y regulaciones, con un enfoque constante en la mejora continua.



Huella de carbono

GRI 3-3 : Emisiones y energía, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5
Principios 7, 8 y 9

En Empacadora San Marcos, S.A. de C.V. utilizamos la plataforma GEI-México para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

El programa GEI-México se desarrollo con el apoyo técnico del World Resources Institute y del World Business Council for Sustainable Development, del que CESPEDES (Comisión de Estudios del Sector Privado para el Desarrollo sustentable). Esta alianza busca fortalecer las capacidades de las empresas mexicanas en la evaluación, contabilidad y reporte de sus emisiones de carbono, con base en el protocolo internacional GHG (Greenhouse Gas Protocol).

El programa es patrocinado y coordinado por CESPEDES y Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales SEMARNAT, y cuenta con la participación de más de 120 empresas de diversos sectores industriales, comerciales y de servicios como alimentos, bebidas, química, cementero, minería, energía, transporte, papel, automotriz, entre otros.

En la plataforma GEI-México, registramos la generación de emisiones de gases de efecto invernadero provenientes de los siguientes equipos: dos Calderas, dos Calentadores de Aceite, Vehículos y Montacargas a gas LP o diesel, plantas de emergencia, Planta de tratamiento de aguas y biogás

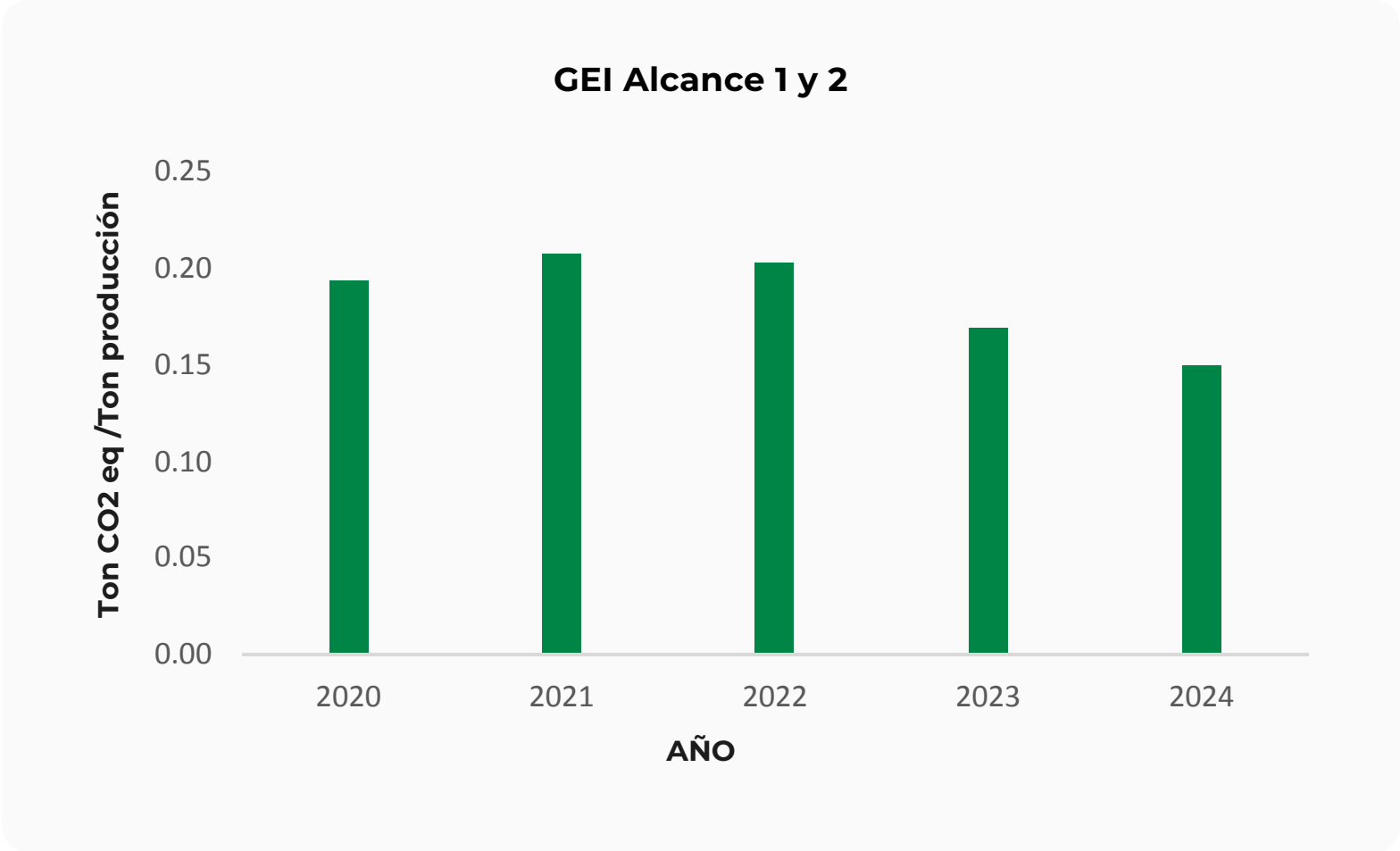
de la PTAR. Todos estos equipos se consideran dentro del alcance 1, es decir, emisiones directas provenientes de fuentes fijas y móviles.

En cuanto al alcance 2, correspondiente a emisiones indirectas, reportamos el consumo de energía eléctrica suministrada por la CFE.

Respecto a nuestras emisiones de alcance 1, aproximadamente el 89% proviene de fuentes fijas. Entre las fuentes fijas, las calderas representan también el 89% de las emisiones totales, lo que nos indica que cualquier proyecto de eficiencia o mejora enfocado en estas calderas tendrá un impacto significativo en la reducción de nuestros GEI.

En términos de desempeño, nuestro indicador de GEI para el año 2023 fue de 0.17, mientras que en 2024 fue de 0.15, lo que representa una reducción del 11 % en nuestras emisiones de un año al otro.

Para el año 2024, aún no contamos con información suficiente que nos permita calcular las emisiones correspondientes al alcance 3.



TC02	2020	20212	022	2023	2024
	14,360	14,266	12,021	10,797	9,892
Indicador GEI	0.19	0.21	0.2	0.17	0.15

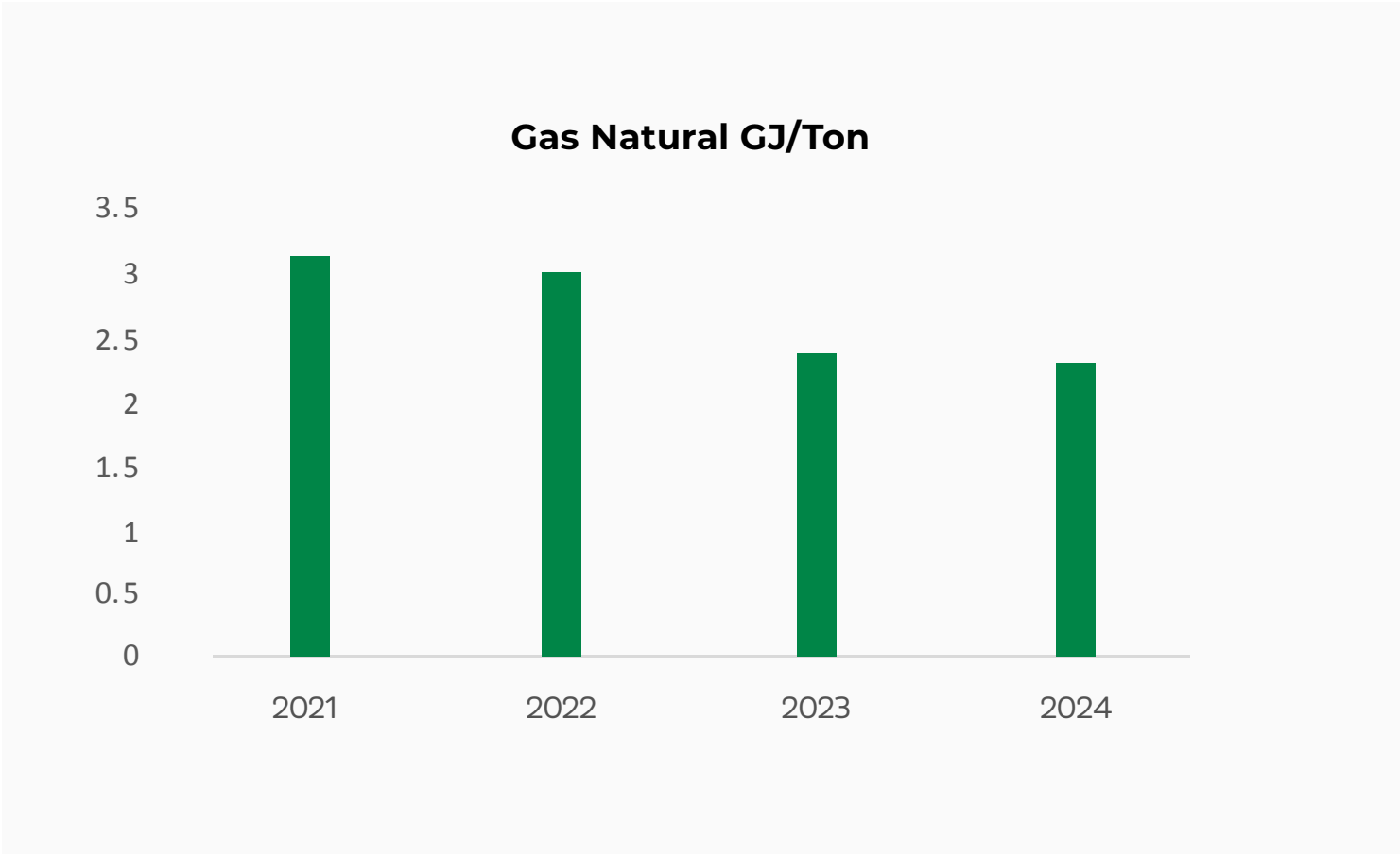
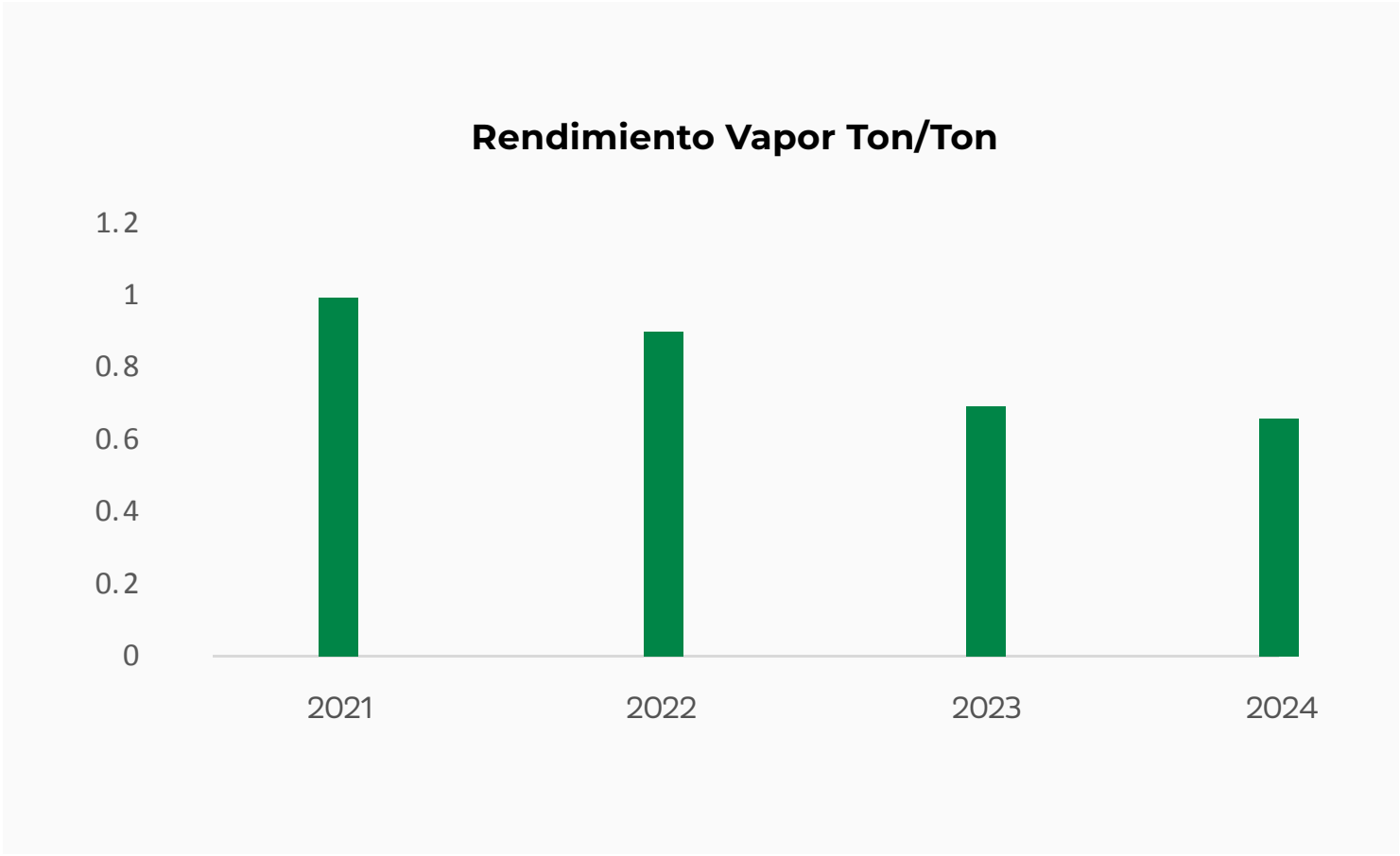
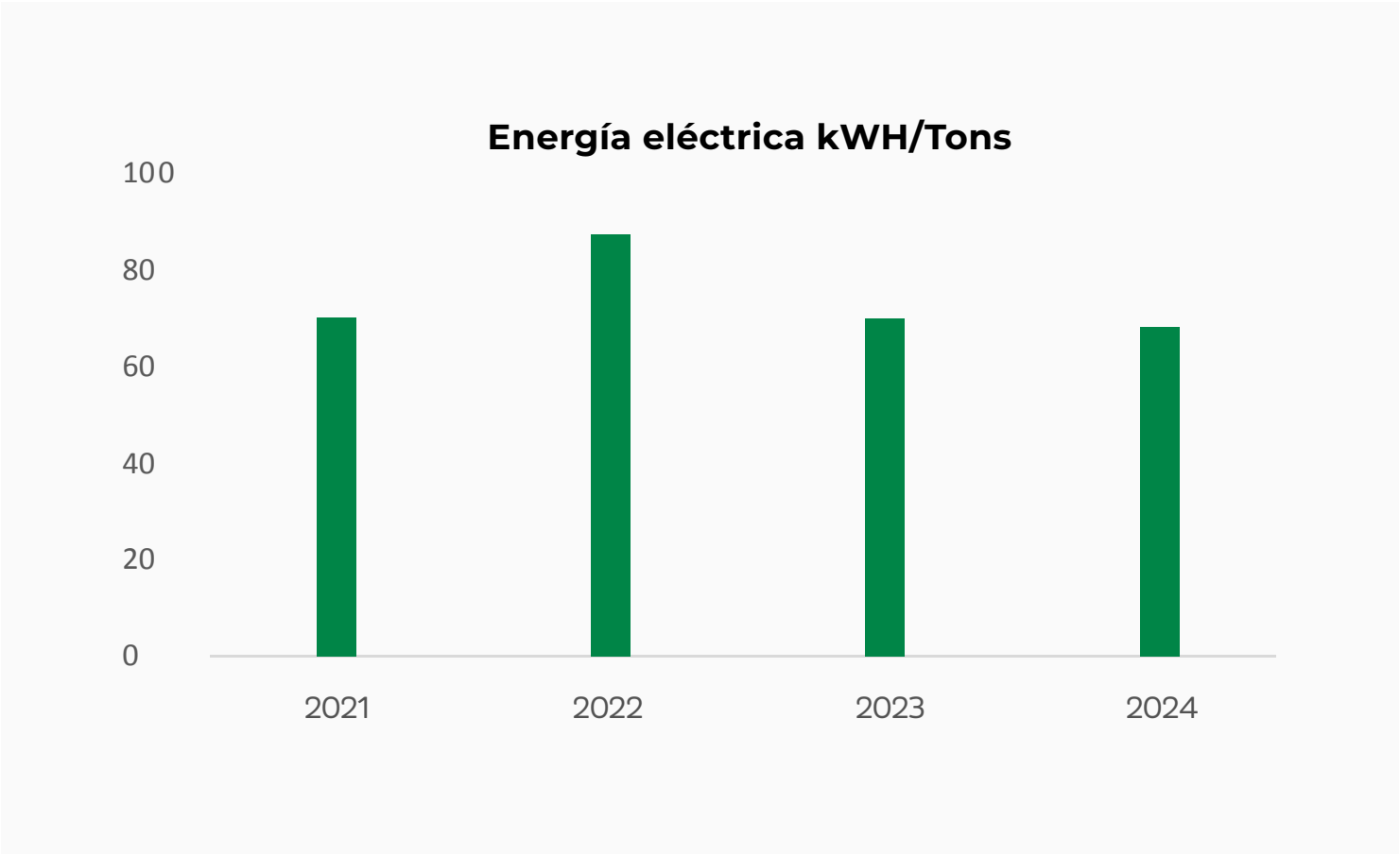
Como muestra este gráfico, la optimización de procesos ha reducido el uso de energía por tonelada, gracias a menos horas de operación de calderas, mejor aprovechamiento del calor y menor pérdida térmica en 2024, lo que se traduce en mayor eficiencia energética y menores emisiones de GEI.

Eficiencia energética

GRI 3-3: Emisiones y Energía, 302-3
Principios 7, 8 y 9

En Empacadora San Marcos consideramos que la eficiencia energética no solo es una herramienta clave para reducir el impacto ambiental de nuestra operacion, sino también un componente estratégico que influye directamente en la competitividad, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad a largo plazo. Abordamos la eficiencia energética como una prioridad transversal, integrándola desde el diseño de procesos hasta las prácticas operativas diarias tanto en planta como en oficinas. Implementar mejoras en esta materia no implica únicamente reducir el consumo de energía, agua o gas natural, sino utilizar de manera más eficiente los recursos disponibles, maximizando el rendimiento y reduciendo pérdidas. Como resultado de este enfoque, nuestros indicadores muestran una tendencia sostenida a la baja en los siguientes aspectos:

- 1. Indicador de consumo de energía eléctrica.
- 2. Indicador de rendimiento de vapor.
- 3. Indicador de consumo de gas natural.



Agua

GRI 3-3: Agua y efluentes, 303-1, 303-2, 303-3, 303-5
Principios 7, 8 y 9

En Empacadora San Marcos, S.A. de C.V., somos plenamente conscientes de la importancia de cuidar y preservar los recursos naturales, por lo que hemos implementado diversas campañas e iniciativas orientadas a su protección. Uno de los recursos más relevantes para nosotros es el agua.

El agua es esencial en la industria de alimentos, ya que sin ella no podríamos garantizar la inocuidad ni la calidad de nuestros productos. Por ello, planificamos y programamos nuestras actividades con el objetivo de lograr un uso mínimo y eficiente de este recurso vital.

En nuestras operaciones, el agua se utiliza para múltiples fines: consumo en los procesos de producción, calentamiento, enfriamiento y limpieza de materias primas, limpieza de equipos e instalaciones, generación de vapor, riego de áreas verdes, así como en baños y regaderas. Durante 2024, tanto para San Marcos como para el resto del sector industrial, el Plan Nacional Hídrico establece que todo el país se encuentra en una situación de estrés hídrico de medio a alto. Esta realidad nos impulsa a redoblar nuestros esfuerzos en la gestión eficiente del agua y a reforzar nuestro compromiso con su uso responsable.

Agua para empacadora San Marcos

El agua que utilizamos en Empacadora San Marcos proviene de dos pozos que operamos bajo concesión otorgada por la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA)., con un volumen autorizado de hasta 450 megalitros anuales. En el entorno de nuestras instalaciones no existe ninguna fuente de agua superficial.

Durante el año 2024, nuestro consumo fue de 267.234 megalitros, en comparación los 280.913 megalitros registrados en 2023, lo que representa una reducción del 10.2% en el consumo de agua con respecto al año anterior.

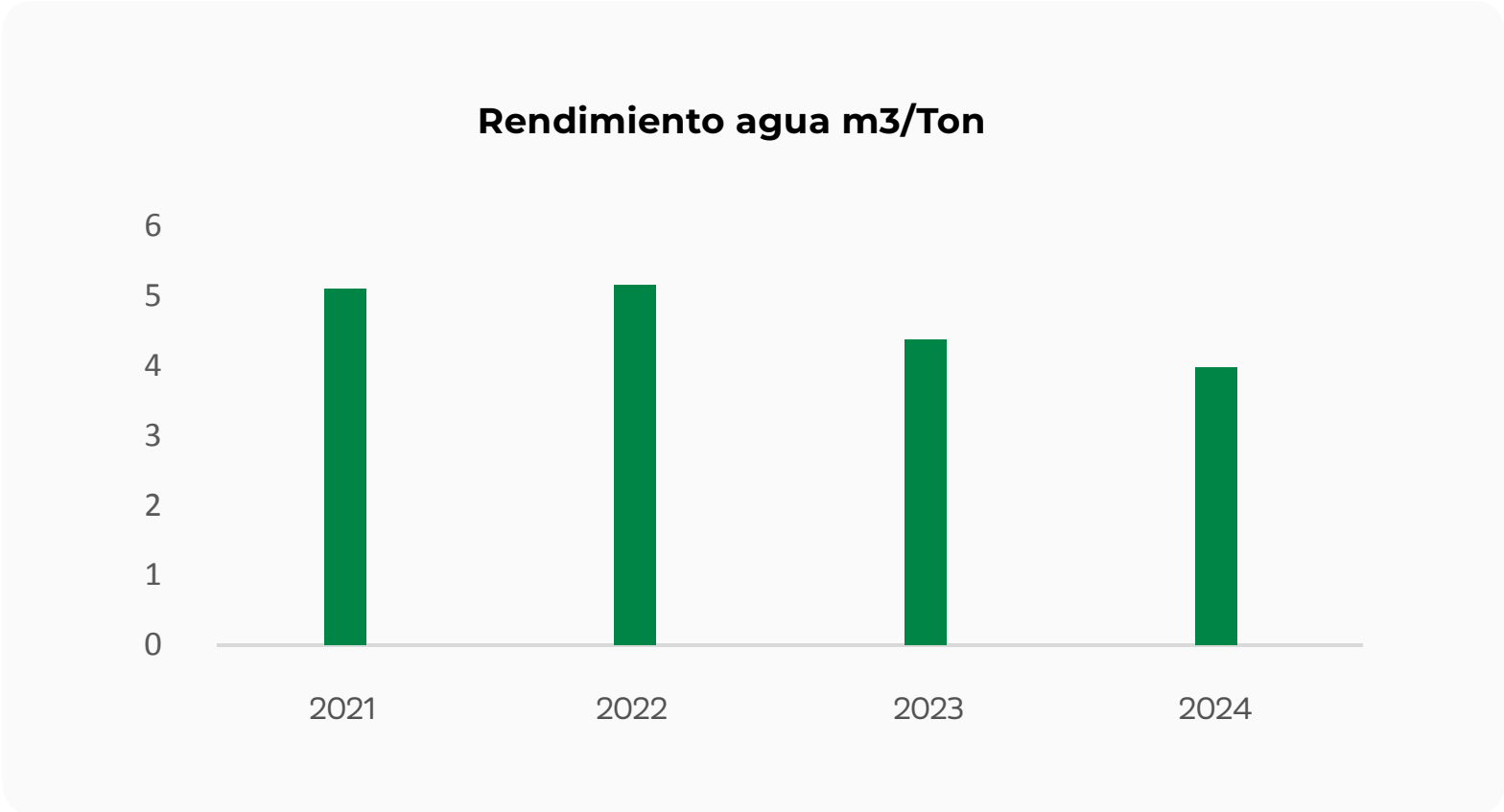
Seguimos fortaleciendo una cultura organizacional enfocada en la optimización y uso eficiente de los recursos, y en este caso, del agua. Este compromiso se sustenta en programas de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones hidráulicas y sistemas de manejo de agua.

Los programas reportados en años anteriores, como la instalación de aislamiento térmico en tuberías del sistema de vapor y el funcionamiento del sistema de cogeneración eficiente, continúan vigentes y con seguimiento puntual.

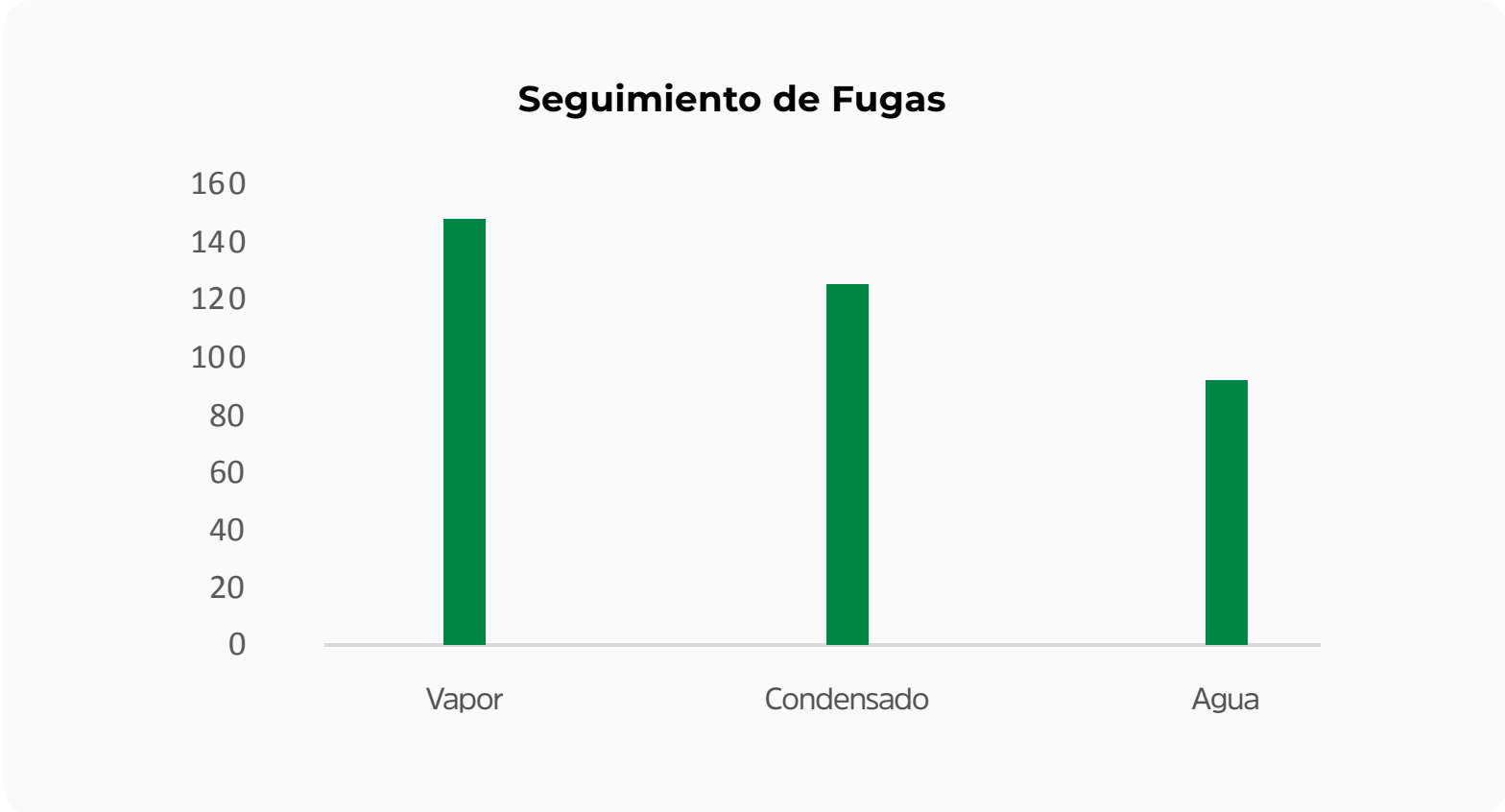
Durante 2024, implementamos un programa de reparación y mantenimiento para la atención de fugas, en el cual se intervinieron 355 casos, distribuidos de la siguiente manera:

- 148 fugas en líneas de vapor
- 92 fugas en sistemas de agua
- 115 fugas en líneas de aire comprimido

Estas acciones han contribuido directamente a generar ahorros significativos y a reforzar nuestro compromiso con el uso responsable del agua.



Como se muestra en este gráfico, seguimos fortaleciendo una cultura organizacional enfocada en el uso eficiente del agua, respaldada por acciones de mantenimiento preventivo y correctivo en nuestras instalaciones hidráulicas.



Agua

GRI 3-3:Agua y efluentes, 303-1, 303-2, 303-4, 303-5
Principios 7, 8 y 9

Manejo de aguas residuales

Nuestra planta de tratamiento de aguas residuales cumple adecuadamente con la normativa vigente hasta la fecha del reporte.

Durante 2024, tratamos un volumen total de 184, 542 m3 de agua residual, de los cuales 5558.8 m3 fueron reutilizados para el riego de áreas verdes y jardines. Esta práctica , además de ser eficiente y responsable, representa una de las soluciones más accesibles para avanzar hacia una gestión integral y sostenible del recurso hídrico.

Adicionalmente, el funcionamiento de nuestra planta genera biogas a través de la reacción anaeróbica de la materia orgánica. Este biogás es utilizado internamente para la generación de energía eléctrica, lo que refuerza nuestro compromiso con la eficiencia energética y la reducción de emisiones. Esta iniciativa no solo contribuye a una economía baja en carbono, sino que también evita que los residuos orgánicos deban ser transportados a centros de acopio autorizados, reduciendo nuestra huella logística ambiental.

Durante el año 2024, generamos un total de 484,959 m3 de biogás.

A partir de 2023, la SEMARNAT publicó la nueva norma (NOM-001-SEMARNAT-2021), la cual establece parámetros más estrictos para las descargas de aguas residuales, no contemplados en la normativa anterior. En respuesta, iniciamos un proceso de evaluación de tecnologías como oxidación por ozono, ultrafiltración y oxidación avanzada, con el objetivo de garantizar el cumplimiento total de esta nueva regulación.

La SEMARNAT ha establecido febrero de 2027 como fecha límite para el cumplimiento total de los nuevos parámetros. Em ese sentido, hemos iniciado el desarrollo de un proyecto integral que será implementado por etapas.

Durante 2024, decidimos dividir este proyecto en dos fases:

Fase 1: Reingeniería del sistema de tratamiento biológico.

Fase 2: Incorporación de un sistema terciario de tratamiento de aguas residuales.

La Fase 1 fue adjudicada a la empresa italiana FICIT, con un presupuesto total de \$ 8,743,632 pesos mexicanos, de los cuales ya hemos aplicado el 60% durante este año. Este avance garantiza la adquisición de los equipos y sistemas de aireación, que serán instalados en el año 2025.



Manejo de residuos

GRI 3-3 Gestión de residuos y gestión eficiente de recursos, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5
Principios 7, 8 y 9

En el año 2024 mejoramos nuestra gestión de residuos con la empresa GEN Industrial, referente en el manejo de residuos a nivel nacional y residuos de manejo especial (RME). De nuestros residuos el 98.4% son enviados a centros de acopio autorizados de donde son enviados a empresas de reciclaje. En estas instalaciones se pueden reciclar materiales como plástico, papel, PET, cartón, vidrio, metales, residuos orgánicos, entre otros.

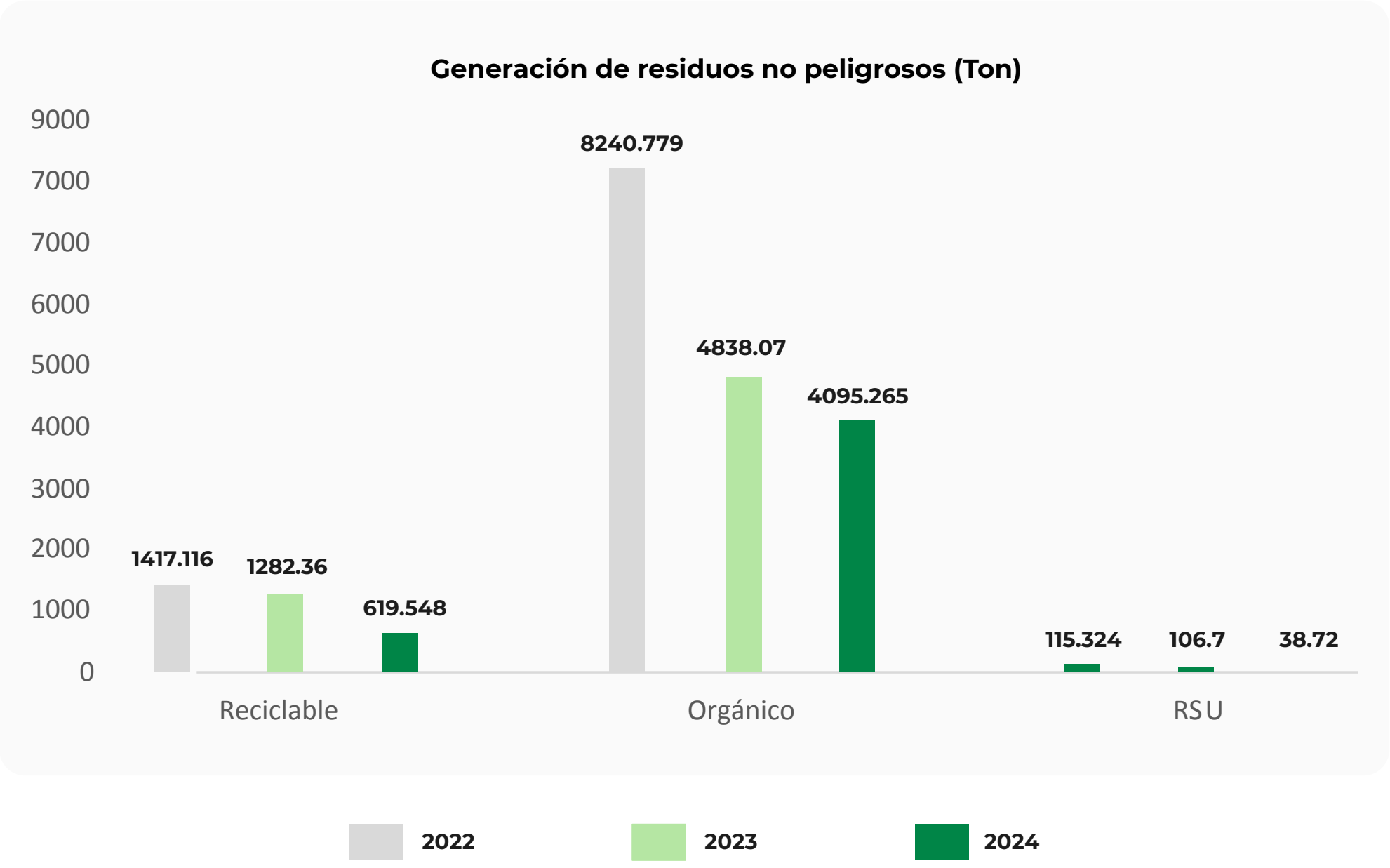
Los residuos orgánicos (4095 Ton) que se generan producto de nuestras operaciones se mandan a un centro de compostaje autorizado, esto con la finalidad de que se composten y se conviertan en material que abone la tierra contribuyendo con ello a mediano plazo al incremento de materia orgánica de los suelos agrícolas, y por tanto a la mejora de su fertilidad, estructura y retención hídrica, previniendo su erosión y degradación.

Sin embargo también se busca el aprovechamiento del residuo orgánico en nuestras instalaciones, para lo cual parte de ellos son separados y procesados a través del biodigestor de nuestra planta de tratamiento de agua residual PTAR, como resultado de este proceso se obtiene biogás, el cual es aprovechado para la generación de energía eléctrica.

Por otra parte durante el año 2024 el excedente de lodos producidos por el sistema anaerobio de nuestra planta de ratamiento de agua residual fue utilizado por empresas externas para la estabilización y mantenimiento de sus sistemas biológicos anaerobios, haciendo con esto un uso eficaz de lodo producido en nuestras instalaciones de tratamiento.

Adicionalmente continuamos trabajando en nuestra cultura de zero waste to landfill, siendo el mismo objetivo, que nuestros residuos sean enviados cada vez menos a los rellenos sanitarios autorizados. Con este seguimiento puntual gradualmente se estará observando el avance en el logro de esta reducción de la cantidad general de residuos generados.

En el gráfico se puede ver la disminución importante en las toneladas de residuos orgánicos enviadas a composteo debido a a una mayor eficiencia para el aprovechamiento de las materias primas, tanto para reducir mermas y otros.



En el gráfico se puede ver la disminución importante en las toneladas de residuos orgánicos enviadas a composteo debido a a una mayor eficiencia para el aprovechamiento de las materias primas, tanto para reducir mermas y otros.

Envases y empaques

GRI 3-3: Envases y empaques

Con el objetivo de fomentar el uso responsable y la creatividad en el uso de nuestros envases decidimos incentivar la reutilización de las latas de nuestros productos, colocando diseños atractivos y muy mexicanos de Xico, un perrito Xoloitzcuintle, ícono de nuestro país. Esta innovadora edición especial estuvo presente en nuestros chiles chipotles adobados 215g y en rajas de jalapeños en escabeche 215g, siendo los primeros en el mercado de chiles enlatados en realizar este tipo de diseños impresos en latas.

Acompañamos esta edición limitada con una robusta campaña de marketing, en la que dimos a conocerlas mediante influencers, impulso en nuestras redes sociales, apoyos en PDV y la participación en las ofrendas de Coyoacán.

Adicional, compartimos ideas a nuestros consumidores de como reutilizarlas, como velas, porta lápices, porta cubiertos y más.

¡Espera nuestra edición 2025!



Edición especial Xico

GRI 3-3: Envases y empaques

Con el objetivo de fomentar el uso responsable y la creatividad en el uso de nuestros envases decidimos incentivar la reutilización de las latas de nuestros productos, colocando diseños atractivos y muy mexicanos de Xico, un perrito Xoloitzcuintle, ícono de nuestro país. Esta innovadora edición especial estuvo presente en nuestros chiles chipotles adobados 215g y en rajas de jalapeños en escabeche 215g, siendo los primeros en el mercado de chiles enlatados en realizar este tipo de diseños impresos en latas.

Acompañamos esta edición limitada con una robusta campaña de marketing, en la que dimos a conocerlas mediante influencers, impulso en nuestras redes sociales, apoyos en PDV y la participación en las ofrendas de Coyoacán.

Adicional, compartimos ideas a nuestros consumidores de como reutilizarlas, como velas, porta lápices, porta cubiertos y más.

¡Espera nuestra edición 2025!



Campañas de concientización

GRI 3-3: Agua y efluentes

Para reforzar nuestra cultura ambiental en San Marcos, desarrollamos de forma continua campañas de sensibilización con comunicados y actividades dirigidas a todo nuestro equipo.

Una de ellas fue la Campaña para la conservación del agua en nuestras operaciones, enfocada en promover buenas prácticas y fortalecer los controles existentes, al tiempo que generamos conciencia sobre la responsabilidad individual en el cuidado del recurso hídrico. Esta campaña fue implementada en nuestra planta y oficinas administrativas, como parte del uso eficiente y sostenible del agua.

Nuestros productos

Calidad e inocuidad

GRI 416-1

En Empacadora San Marcos contamos con una política de calidad e inocuidad (PL-BIA-MX-SAM-SGI-001). Como empresa dedicada directamente a la fabricación de alimentos, nos comprometemos a garantizar la Calidad e Inocuidad de nuestros productos a través de personal competente, la mejora continua de nuestro sistema de gestión de inocuidad, cumpliendo con los requisitos legales, del cliente y otros aplicables y manteniendo una comunicación efectiva con todas las partes interesadas para alcanzar nuestros objetivos.

Se cuenta con un sistema que evalúa y controla los riesgos relacionados con la inocuidad alimentaria y estamos alineados a la normativa ISO 22000:2018, ISO TS 22002-1, requisitos adicionales en su versión 6, Metodología HACCP y Codex alimentario, con ello aseguramos y garantizamos la inocuidad y calidad de nuestros productos.

Al mismo también damos seguimiento a proveedores externos, les ofrecemos información a nuestros proveedores de campo en aspectos de inocuidad, calidad, seguridad, valores, referentes a las materias primas frescas que nos suministran con la entrega de trípticos informativos a través del área de compras. El 100% de nuestros productos son evaluados en temas de salud y seguridad de nuestros consumidores (inocuidad y calidad).

Estamos orgullosamente certificados bajo los estándares de ISO 22000:2018 (FSSC22000 V6), respaldados por el sistema HACCP, ISO TS 22000-1 y enriquecidos con los requisitos adicionales en su versión 6. Nuestra certificación abarca no solo los aspectos de gestión de la seguridad alimentaria, sino también programas de buenas prácticas de manufactura alineados con la NOM 251. y la aplicación de los requisitos adicionales de aspectos de inocuidad, Calidad y Cultura. Además, nuestra gestión documental se lleva a cabo de manera integral, abarcando políticas, procedimientos, estándares, Comunicaciones y un sistema documental armonizado que garantiza la coherencia y eficiencia en todos nuestros procesos.

Llevamos a cabo auditorías internas siguiendo las directrices de la normativa que establece una auditoría anual a todos nuestros procesos y una segunda auditoria enfocándonos en áreas críticas como producción o aquellas que han experimentado incidencias o no conformidades. Además, recibimos auditorías de segunda parte por parte de nuestros clientes, como las de FSSC 22000 y KOSHER, donde se evalúan aspectos clave como calidad, inocuidad y seguridad, garantizando así nuestros estándares de excelencia.

A la vez nos respaldan diversas certificaciones que garantizan nuestra calidad y responsabilidad socioambiental, tales como: KOSHER, HALAL, NO-GMO, CTPAT, BSCI, y el Distintivo Empresa Socialmente Responsable de CEMEFI.“

Etiquetado y marketing

Nuestro equipo de Investigación y Desarrollo (R&D) se encarga de revisar minuciosamente las etiquetas de nuestros productos conforme a las normativas vigentes. En algunos casos, contamos con el respaldo de una Unidad Verificadora (UVA) que emite certificaciones de cumplimiento, garantizando así que nuestros productos cumplan con los estándares requeridos para su comercialización ante cualquier autoridad normativa o sanitaria. Toda la comunicación relacionada con nuestros productos es sometida a un riguroso filtro por parte del área de Marketing. Esto asegura que el mensaje y la información sean adecuados y atractivos para nuestros consumidores. Además, llevamos a cabo estudios de Mercadotecnia (U&A) para descubrir hallazgos e insights que nos permitan mejorar tanto las etiquetas como la experiencia del comprador en el punto de venta. Nuestro compromiso es etiquetar nuestros productos de acuerdo a las normas vigentes, destacando atributos como artesanidad, frescura de las materias primas, uso de ingredientes naturales, información nutricional, entre otros aspectos clave.; además de garantizar un etiquetado nutricional claro para que nuestros consumidores puedan tomar decisiones informadas y convertirse en una referencia en la industria.



Nuestros productos

Salud y nutrición

GRI 3-3 Salud y Nutrición

Nuestros productos son elaborados con chile jalapeño fresco, seleccionado en altos estándares de calidad y que ofrece propiedades antioxidantes y con altas concentraciones de vitamina A y C. Por lo que además de ser un producto muy versátil que puede tener múltiples preparaciones debido a su atractivo sabor que realza prácticamente cualquier plato, a la vez ofrece nutrientes muy beneficiosos para la salud ya que es una fuente rica en flavonoides, que ayudan a prevenir la enfermedad coronaria. También contienen compuestos antioxidantes, como la capsaicina que además de ser el responsable de darle el picor característico a la variedad del chile, puede ayudar a combatir el daño causado por los radicales libres en el cuerpo y reducir el riesgo de enfermedades crónicas.

Alineados con el plan de salud y bienestar del portafolio de San Marcos, nos hemos enfocado en mejorar la salud general de nuestros productos. En este sentido, no solo hemos sido flexibles, sino que también hemos llevado a cabo un análisis comparativo con productos similares que se encuentran en el mercado. Este análisis nos ha llevado a reducir la concentración de solución saturada de agua con sal en nuestros productos hasta en un 50%. Esta reducción significativa se traduce en un 20% menos de sodio, lo que conlleva una serie de beneficios para la salud de nuestros consumidores.

Durante el año 2024, el área legal no obtuvo emplazamientos o notificaciones relacionadas con demandas judiciales, denuncias o sentencias condenatorias en contra de Empacadora San Marcos o sus afiliadas, tratándose de las materias civil, mercantil, penal o ambiental. Tampoco se recibieron notificaciones de procedimientos administrativos, multas o sanciones en contra.

Lo anterior refleja nuestro compromiso con la legalidad, la prevención y el cumplimiento estricto de las normas y regulaciones que nos rigen, tanto de las políticas internas encaminadas a prevenir las contingencias legales, como la normatividad aplicable en los tres niveles de gobierno.





Gente y prosperidad

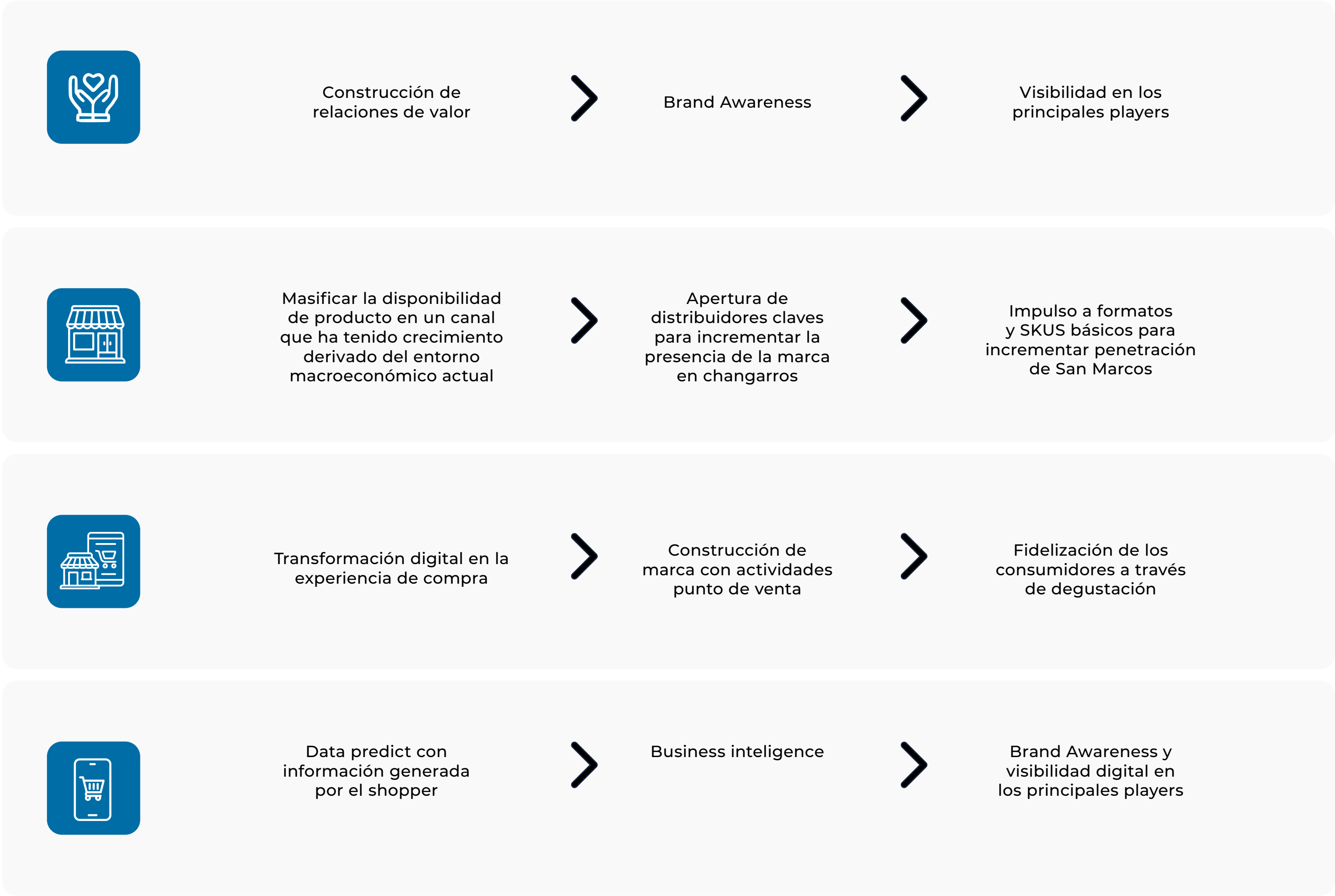
Dimensión social

Clientes y consumidores	44	Engagement	56
Sabor del año	47	Encuesta del clima organizacional	57
Proveedores	48	Ciclo de gente	58
Gente extraordinaria con cultura de dueño	49	Permisos parentales	59
Cultura San Marcos	50	Alcance de permisos 2024	
Nuestra gente	51	Negociación colectiva	60
Rotación y nuevas contrataciones	53	Seguridad y salud ocupacional	61
Capacitación y desarrollo	54	Pilar de seguridad y salud	63
Alcance de los cursos de capacitación		Plataforma tecnológica	64
		Cultura de seguridad	65
		Actividades de salud y seguridad	66
		Indicadores preventivos en seguridad	67
		Salud y seguridad en el trabajo	68
		Relacionamiento comunitario y responsabilidad social	69

Cientes y consumidores

GRI 3-3 Salud y nutrición

Nuestro enfoque Consumer Centric: satisfacer las necesidades de los consumidores y clientes. En línea con ello, cada año desarrollamos diferentes estudios con el fin de comprender los estilos de vida, necesidades y motivaciones de nuestros consumidores así como las diferentes ocasiones y nuevas tendencias de consumo. Todo esta información es analizada y utilizada para desarrollar iniciativas innovadoras a través de procesos enfocados en las expectativas de nuestros consumidores y en cumplimiento de los lineamientos nutricionales de los países en los que tenemos presencia.



Cientes y consumidores

GRI 3-3: Calidad, Cultura, Inocuidad, Seguridad alimentaria e insumos, Salud y nutrición, 416-2, 417-2, 417-3

Con el fin de garantizar la seguridad e inocuidad de los productos que ofrecemos, en San Marcos mantenemos los más altos estándares de calidad e inocuidad en el proceso de producción y distribución, siempre siguiendo la Política de Calidad e Inocuidad la cual nos permite contar con un Sistema de Gestión de Calidad e Inocuidad basado en el esquema FSSC 22000 (Certificación del Sistema de Inocuidad Alimentaria por sus siglas en inglés), el cual provee un esquema para gestionar, efectivamente, las responsabilidades de las empresas, en relación con la inocuidad alimentaria. El 100% de nuestros productos se evalúa con el fin de asegurar la inocuidad y calidad de los mínimos, además de contar con una cultura y excelencia operativa en nuestro personal.

Actualmente, el FSSC 22000 es un esquema reconocido por la Iniciativa Global de Inocuidad Alimentaria (GFSI por sus siglas en inglés), aceptado internacionalmente y basado en estándares ISO ya existentes.

Recibir la certificación bajo esta norma demuestra que una compañía tiene un sistema robusto de Gestión de Inocuidad implementado y que cumple con los requerimientos de los clientes y consumidores. San Marcos cuenta con esta certificación FSSC 22000 V5.

En San Marcos cumplimos y respetamos las leyes y reglamentos de etiquetado del país en el que opera, México y de los países a los que exporta. Nuestras etiquetas ofrecen información clara sobre los ingredientes de cada producto, para la toma de decisiones informadas de nuestros consumidores y sus familias.

Durante el año 2024 no hemos contado con ningún incidente relacionado con salud y seguridad de clientes. Tampoco ninguno relacionado con la información y el etiquetado de productos y servicios, ni con comunicaciones de marketing.



GRI 3-3: Calidad, Inocuidad, Seguridad alimentaria e insumos, Salud y nutrición, 2-28, 417-1

Al ser San Marcos una empresa con presencia en mercados de todo el mundo, en San Marcos respetamos y valoramos la diversidad cultural. En coherencia con este principio, contamos con certificaciones internacionales como Kosher y Halal.

La certificación Kosher, que significa “Apto”, se otorga a aquellos alimentos considerados apropiados para el consumo según lo establecido en la Torá. Por su parte, la certificación Halal responde a principios éticos y de salud, y garantiza que todo el proceso de elaboración de nuestros productos en el segmento de alimentos y bebidas cumple con las prácticas permitidas por la Sharía o Ley Islámica. La palabra Halal también significa “apto” y se asocia con productos lícitos, éticos y saludables.

Cabe señalar que para obtener estas certificaciones, debemos resaltar la transparencia de nuestra empresa, ya que son múltiples las auditorías que se deben cumplir con personal especializado, quienes además de verifican las características de los productos y certifican que nuestros productos pueden ser consumidos por nuestros consumidores Judíos y musulmanes.



Certificación Kosher

¡Por 21º año consecutivo, San Marcos logró la certificación Kosher!

Permitiéndonos cubrir las necesidades del mercado nacional e internacional debido a la diversidad cultural que existen a nivel mundial. La certificación Kosher garantiza que un producto es “Apto” para el consumo. En algunos casos, el consumo de productos Kosher se debe a convicciones religiosas, basadas en la biblia.

Pero el estatus Kosher prácticamente cumple al pie de la letra con las exigencias de aquellas personas que por diversas razones requieren de una dieta vegetariana o muy estricta por motivos de salud.



Certificación Halal

En San Marcos hemos mantenido con éxito la certificación Halal durante 7 años consecutivos

Esta certificación ha sido clave para nuestra apertura al mercado internacional, ya que nos permite ofrecer productos que, en cada etapa de su procesamiento y distribución, cumplen con los requisitos establecidos por la ley islámica, fundamentada en el Corán, así como con los estándares internacionales de la norma ISO 22000:2018.



Certificación FSSC 22000

Durante 11 años hemos manteniendo con éxito la certificación FSSC 22000 versión 6, adaptándonos continuamente a los cambios que surgen en el camino hacia la mejora constante de nuestro sistema de gestión de calidad e inocuidad alimentaria.

Este compromiso nos ha permitido ofrecer a la industria alimentaria productos que cumplen con los más altos estándares, garantizando la producción de alimentos inocuos y de alta calidad, y contribuyendo así al bienestar y seguridad de la población mundial."



Texto tomado de la pagina de supervisores en calidad kosher.

Sabor del año



Proveedores

GRI 3-3: Ética y Valores, Trazabilidad en la Cadena de Valor, 204-1 Principios 1, 2, 4 y 10

En San Marcos, a través de nuestra política de compras y procesos, establecemos los lineamientos para la adquisición de bienes y servicios. Una gestión basada en los principios básicos de transparencia, igualdad de oportunidades, integridad, ética profesional y confidencialidad.

Nuestro objetivo es construir relaciones de largo plazo con nuestros proveedores, bajo un enfoque de generación de valor compartido.

Trabajamos de manera colaborativa con ellos para reducir los impactos ambientales y sociales derivados de nuestra interacción comercial, y así mejorar las condiciones en toda nuestra cadena de suministro.

Actualmente el 92% de nuestros insumos proviene de proveedores locales, mientras que el 8% corresponde a importaciones.

Gestión de compras éticas

Todas las personas que desempeñan funciones de compra y aprovisionamiento en nuestras operaciones, ya sea desde el área de compras o desde otras áreas, deben actuar siempre en cumplimiento de nuestra Política de Compras, el Código de Ética y la Política Anticorrupción. Llevamos a cabo nuestros procesos de compra mediante metodologías específicas según el caso, lo que nos permite asegurar la calidad esperada y el aprovisionamiento oportuno de bienes y servicios. Todo esto se realiza en un marco de respeto a los compromisos comerciales que establecemos con nuestros proveedores, quienes, a su vez, están obligados a cumplir con nuestro sistema de Gestión Antisoborno, la Política de Compras y los Acuerdos de Confidencialidad, según corresponda.



Cumplimiento del código de ética

GRI 205-2, 408-1, 409-1

Todas las empresas proveedoras que trabajan con nosotros tienen la obligación de adherirse a nuestro Código de Ética y/o contar con uno propio, siempre que esté alineado con nuestra visión y los principios que promovemos. Entre estos principios se incluyen el respeto a los derechos humanos, el rechazo del trabajo infantil y forzoso, así como la obligación de no contratar menores de edad y velar por el cumplimiento vigente de la legislación vigente.

Específicamente, los proveedores deben:

- Contratar la mano de obra necesaria para la realización de los servicios, asegurándose de que su personal dependa directamente de ellos.
- No emplear a menores de edad.
- Cumplir con las normas y requisitos de seguridad, salud e higiene ocupacional, así como con las regulaciones ambientales y de inocuidad alimentaria, durante la prestación de sus servicios dentro de nuestras instalaciones.

Cumplir con todas las disposiciones de nuestro Código de Ética, el cual deben declarar conocer y tener en su poder.

Como parte del proceso de alta de un nuevo proveedor en nuestro sistema, solicitamos la firma de conformidad con el Código de Ética y la declaración anticorrupción. Esto nos permite garantizar que el 100% de nuestros proveedores nuevos estén informados y comprometidos con nuestras políticas y estándares, orientados a prevenir cualquier práctica indebida y a reforzar una cultura de integridad y ética laboral.

Gente Extraordinaria con cultura de dueños

GRI 3-3 Atracción y desarrollo de talento

En San Marcos sabemos el increíble poder que tiene nuestra gente cuando está motivada, enfocada, activa y comparte nuestros objetivos. Por eso, nos adherimos a una cultura de empresa basada en el mérito individual y colectivo, con proyección de crecimiento y futuro. La cultura de nuestra corporación se basa en la meritocracia y la capacidad de desarrollar el plan de carrera de nuestro equipo. Por ello, estamos constantemente optimizando herramientas que permitan el desarrollo y crecimiento de cada uno de nuestros colaboradores. Contamos con un proceso de formación e implementación en nuestra empresa, diseñado para fortalecer y ampliar el conocimiento de los nuevos colaboradores como de los existentes a través de diversos programas. Tenemos el propósito de construir un gran legado para nuestra compañía y nuestro equipo, por eso nos adaptamos ante los cambios para continuar impulsando el crecimiento y la transformación.



Cultura San Marcos

En San Marcos, nos adherimos a una herramienta corporativa para la consolidación de cultura, esto permite que nuestros líderes estén cerca de su equipo, identificar oportunidades y transmitir nuestros valores. Esta herramienta es fundamental para el refuerzo de la estrategia de gente en el corazón del negocio.

Las diferentes actividades se realizan bajo una agenda específica, diseñada con cada líder para guiar el calendario que incluye charlas y videos de cultura.



Nuestra Gente

GRI 3-3: Empleo y desarrollo local / Trabajo digno y ambiente laboral 2-7, 405-1

Colaboradores

Reconocemos que nuestro equipo es el corazón del negocio, y es por eso que constantemente estamos buscando mejorar nuestros procesos para atraer, retener, desarrollar y reconocer el talento. En el año 2024, brindamos trabajo a 1,216 colaboradores, de los cuales 54.5% de nuestro equipo es originario de la región cercana a San Marcos, lo cual nos hace estar orgullosos del talento local en Puebla.

El siguiente cuadro nos indica por puesto el número de hombres y mujeres que forman parte de la compañía.



2020						2021			2022			2023			2024
Categoría laboral	Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general
Analista	39	23	62	14	8	22	25	20	45	20	12	32	24	26	50
Supervisores	18	44	62	16	36	52	15	51	66	18	40	58	27	36	63
Coordinadores	16	43	59	28	55	83	25	30	55	19	28	57	26	28	54
Especialistas	3	1	4	8	8	16	9	7	16	8	3	11	9	7	16
Jefes	14	25	39	17	20	37	19	25	44	17	17	34	17	19	36
Gerentes	5	27	32	5	30	35	11	35	46	7	34	41	7	25	32
Directores	1	3	4	1	4	5	1	4	5	1	6	7	1	6	7
Técnicos	13	52	65	30	70	100	33	53	86	24	58	82	21	61	82
Sindicalizados	582	417	999	655	517	1172	557	370	927	517	353	870	559	316	875

Total H+M	691	635	1326	774	748	1522	698	611	1309	641	551	1192	641	524	1215
-----------	-----	-----	------	-----	-----	------	-----	-----	------	-----	-----	------	-----	-----	------

2024						
	Total de colaboradores	Total de colaboradores tiempo completo	Total de colaboradores por tiempo parcial	Total por horas no determinadas	Total por contrato indeterminado	Total por contrato determinado
Mujeres	691	691	0	0	510	119
Hombres	524	524	0	0	405	182
Total	1215	1215	0	0	914	301

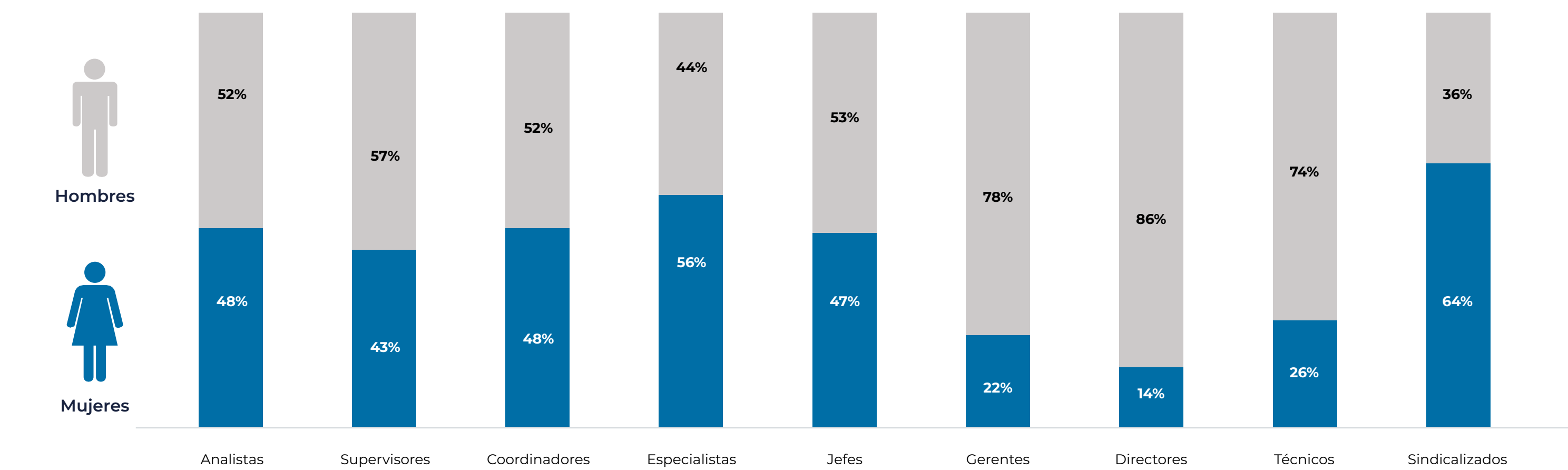
Nuestra gente

GRI 3-3 Empleo y desarrollo local

Género

En San Marcos creemos en la igualdad de oportunidades independientemente de su género; es por ello que buscamos que las personas tengan la oportunidad de mostrar su talento y desarrollar todo su potencial libre de estereotipos y sesgos de género.

Es por ello que estamos trabajando en planes e iniciativas bajo el principio de igualdad y no discriminación.



Rotación

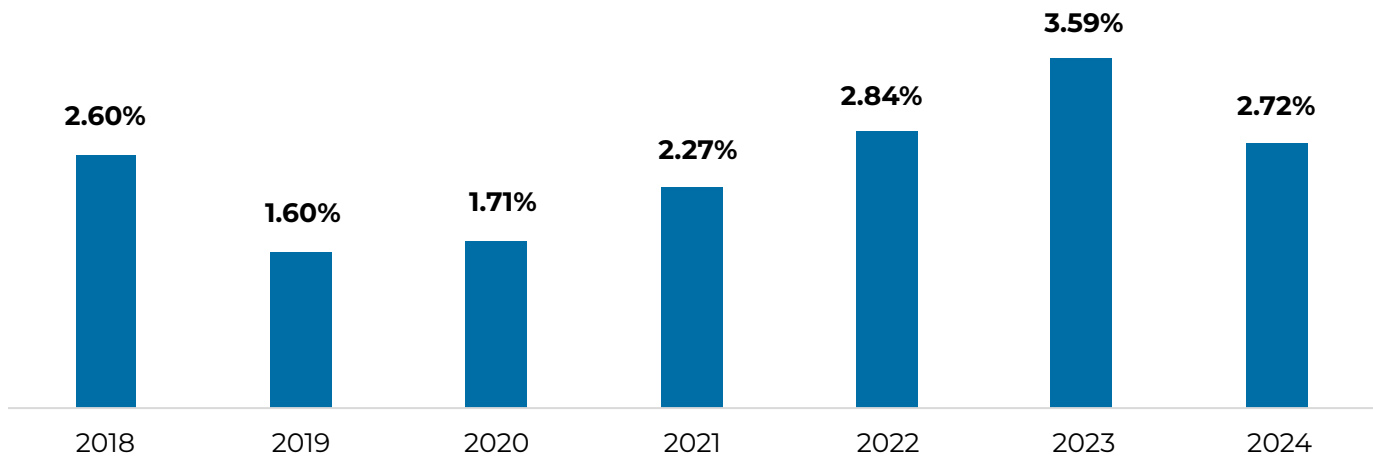
GRI 3-3: Empleo y desarrollo local / Trabajo digno y ambiente laboral 401-1

Entre 2018 y 2023, observamos una tendencia creciente en nuestros niveles de rotación de personal. Sin embargo, durante el último año, este indicador mostró una disminución sostenida, alcanzando un promedio de 2.72 %. Este resultado positivo se debe, en gran medida, a las estrategias que implementamos para fortalecer la retención del talento.

A pesar de estos avances, reconocemos que la llegada de nuevas industrias a la región representa un desafío constante, ya que algunas de ellas ofrecen condiciones salariales más competitivas que podrían influir en la decisión de ciertos colaboradores de desvincularse.

La rotación de personal se refiere al número de colaboradores que se separan de la compañía en un período determinado, en relación con el total de empleados durante ese mismo lapso.

Con el objetivo de comprender mejor las causas de estas salidas —ya sean voluntarias o involuntarias—, llevamos a cabo un análisis constante de los niveles de rotación en todas nuestras áreas operativas, tanto en planta como en el ámbito administrativo.



Asimismo, realizamos entrevistas de salida y mantenemos un diálogo constante con los líderes de las áreas donde se producen desvinculaciones, con el objetivo de comprender de manera objetiva las causas detrás de cada salida. La información recabada en estas entrevistas se complementa con los resultados de nuestras encuestas de satisfacción y de adhesión a la cultura organizacional.

Adicionalmente, analizamos la rotación de personal desglosada por género y edad, lo que nos permite tomar decisiones más informadas para fortalecer nuestras estrategias de retención de talento y mejorar continuamente nuestros procesos de reclutamiento y selección.

Rangos de edad	Mujeres	Hombres
Menores de 30	34	49
Entre 30 y 50	16	38
Mayores de 50	3	5
Total	53	92

Nuevas contrataciones

GRI 3-3: Empleo y desarrollo local / Trabajo digno y ambiente laboral, 401-1

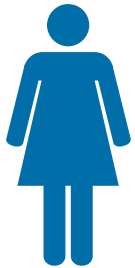
• En San Marcos creemos que la combinación entre experiencia y juventud es clave para el fortalecimiento de nuestros equipos. Por ello, buscamos mantener un balance adecuado en nuestras contrataciones, de acuerdo con las posiciones y los perfiles que requerimos.

• A continuación, se presentan las nuevas contrataciones realizadas durante los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024:

2020		2021		2022		2023		2024	
Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.
Entre 30 y 50 años	9	Entre 30 y 50 años	14	Entre 30 y 50 años	25	Entre 30 y 50 años	20	Entre 30 y 50 años	7
Menor de 30 años	18	Menor de 30 años	35	Menor de 30 años	47	Menor de 30 años	40	Menor de 30 años	38
Entre 30 y 50 años	43	Entre 30 y 50 años	28	Entre 30 y 50 años	65	Entre 30 y 50 años	31	Entre 30 y 50 años	41
Mayor a 50 años	36	Mayor a 50 años	70	Mayor a 50 años	63	Mayor a 50 años	71	Mayor a 50 años	39



Hombres



Mujeres

Capacitación y desarrollo

GRI 3-3: Capacitación y desarrollo, 404-1, 404-2

En San Marcos, contamos con nuestra Universidad Corporativa, una institución académica interna a través de la cual gestionamos el desarrollo organizacional de todos nuestros colaboradores, alineando sus procesos formativos con nuestra estrategia y objetivos empresariales. El propósito es fortalecer sus capacidades y acompañarlos en el logro de las metas de la compañía.

La formación que ofrecemos se basa en tres pilares fundamentales:

- Liderazgo: Refuerza nuestra cultura organizacional, el desarrollo de competencias clave y la promoción de la diversidad e inclusión.
- Funcional: Proporciona entrenamientos técnicos orientados a que nuestros equipos fortalezcan los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de forma eficiente.

Método: Facilita la consolidación de prácticas y herramientas de gestión, asegurando la adherencia a metodologías estructuradas para la resolución de problemas, el análisis crítico y una gestión sostenible del negocio.

En los últimos años, hemos transformado nuestro enfoque de capacitación, haciéndolo más preciso y personalizado, con base en las necesidades específicas, perfiles y funciones de cada colaborador. Esto nos permite optimizar las horas de formación y asegurar un mayor impacto en el desarrollo profesional de nuestro equipo.



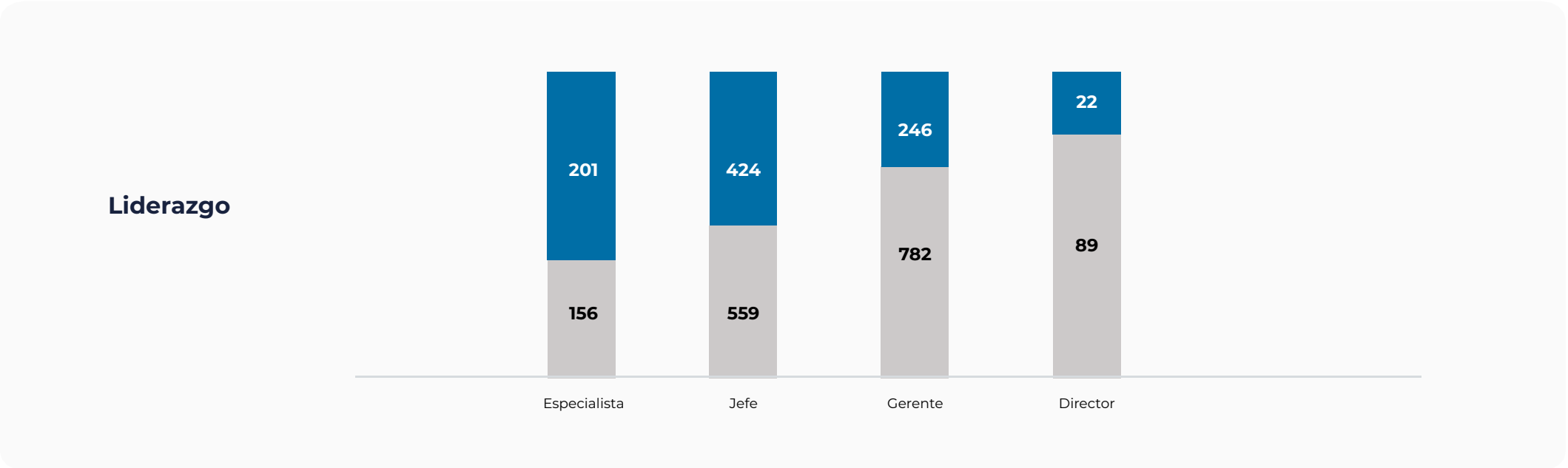
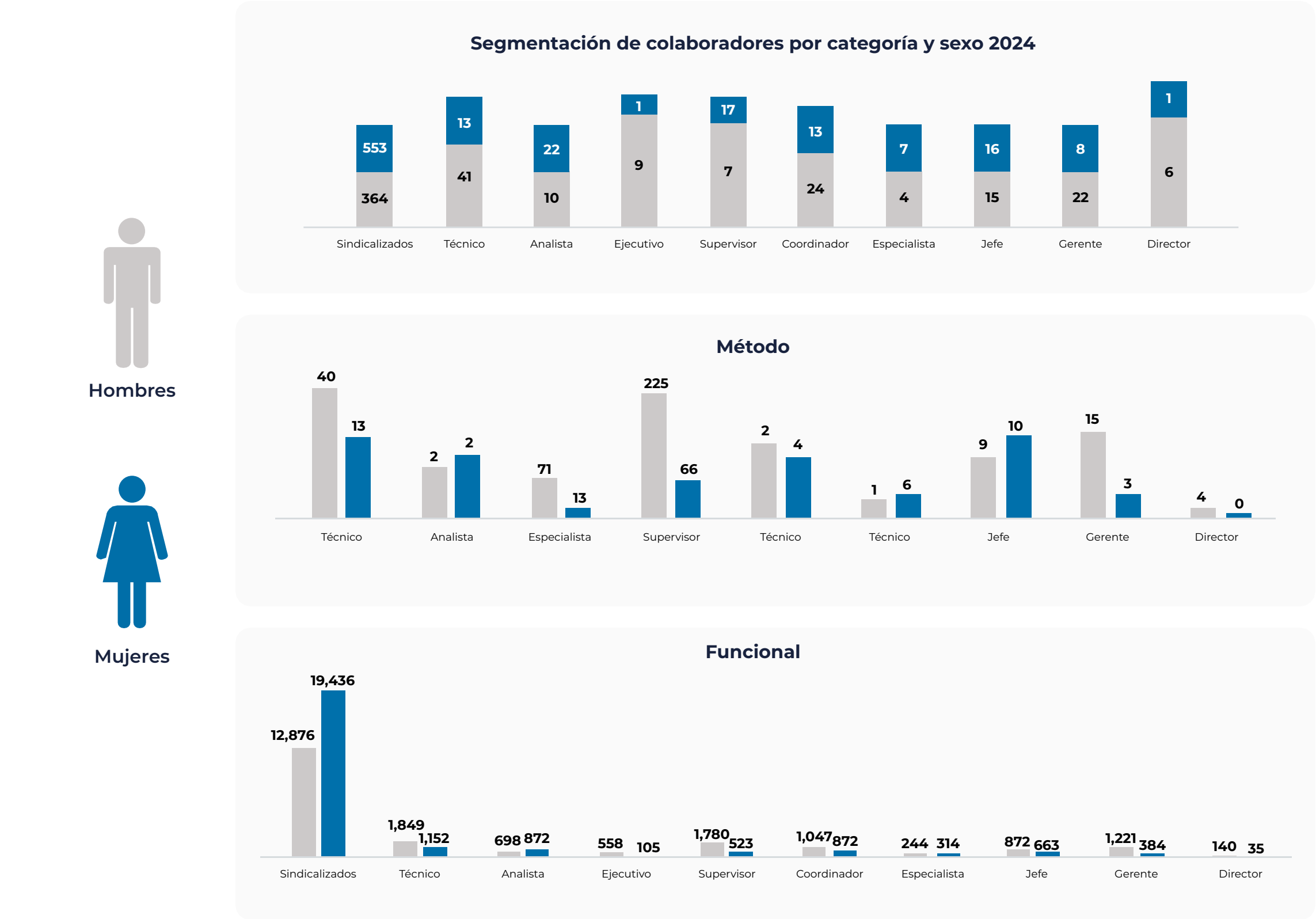
Alcance de los cursos de capacitación

GRI 404-1,404-3

	Liderazgo	Funcional	Método
Hrs. Hombre capacitación	776	16,646	658
Número de personas capacitadas	630	9,061	253

Capacitación y desarrollo

GRI 3-3: Capacitación y desarrollo, 404-1, 404-2



Engagement

GRI 3-3: Empleo y desarrollo local / Trabajo digno y ambiente laboral, 401-2

Beneficios

Nuestro objetivo es ofrecer un plan de beneficios que supere los establecidos por la ley, con el propósito de que todos nuestros colaboradores disfruten de una excelente calidad de vida. Para nosotros, los beneficios representan un reconocimiento al valor que cada persona aporta a la compañía, ya que creemos firmemente que nuestra gente es nuestro recurso más importante.

Estos beneficios se otorgan de manera equitativa a todo nuestro equipo. No obstante, algunos beneficios específicos como -Early Friday, Medio Día Libre y Dream Work- están dirigidos exclusivamente al personal administrativo, considerando las particularidades de sus funciones y esquemas de trabajo.



Encuesta de clima organizacional

GRI 3-3: Empleo y desarrollo local / Trabajo digno y ambiente laboral

La salud de una organización, su capacidad para alinearse y lograr objetivos estratégicos, es fundamental para el desempeño a largo plazo, es por eso que en San Marcos hemos implementado la encuesta de OHI/Salud organizacional que nos permite a través del diagnóstico cuantitativo medir y lograr la salud organizacional requerida para mantener el desempeño a largo plazo.

En el 2024, estos fueron nuestros resultados e identificamos las siguientes áreas de oportunidad: Ambiente Laboral, Motivación e Innovación y Aprendizaje



Resultados

Los resultados del año 2024 son una posición dentro de la escala de Salud a nivel mundial de esta herramienta.

La escala indica el % de encuestados que seleccionaron “estar de acuerdo” o “muy de acuerdo” con los resultados y “a menudo” o “casi siempre” con respecto a las prácticas de gestión.

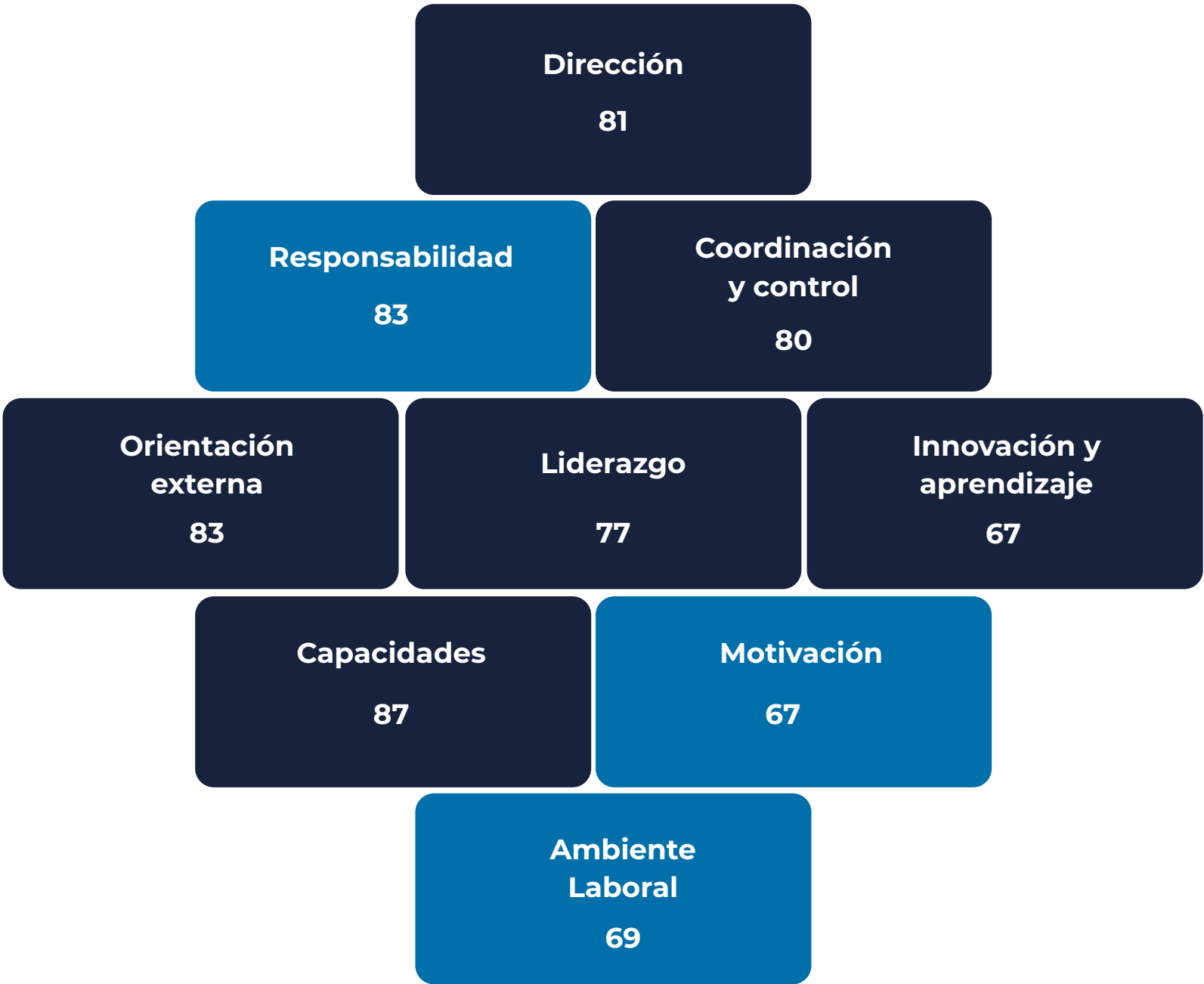
Objetivos

Medir puntaje, resultados por dimensión y práctica.
Lograr un entendimiento profundo de los resultados y alinear las prioridades de salud organizacional.

- Crear un plan con las iniciativas para las prácticas priorizadas que promuevan el comportamiento deseado y los cambios de mentalidad.
- Aterrizar el plan a acciones, cronogramas, responsables, recursos requeridos, etc.
- Dar seguimiento a los avances de las actividades programadas, su efectividad e impacto.
- Medir el impacto en el puntaje global de salud y prácticas priorizadas.
- Ajustar y corregir las iniciativas de salud basadas en el progreso.

Gracias al Comité de Salud Organizacional, se llevaron a cabo todos nuestros objetivos.

Reporte OHI San Marcos 2024



Ciclo de gente

GRI 404-3

Objetivos

Nuestro objetivo es fortalecer y potenciar el desarrollo de nuestros colaboradores a través de un proceso holístico que integra la gestión de metas, la adherencia a competencias y la evaluación del desempeño.

Este enfoque nos permite preparar a nuestro talento para construir un plan de carrera dentro de la compañía.

Contamos con el Ciclo de Gente, un proceso integral que nos permite analizar, evaluar y potenciar el rendimiento de nuestros equipos. A través de este ciclo, identificamos a los colaboradores que fortalecen la densidad de talento necesaria para el crecimiento sostenible de la organización, asegurando una transición exitosa hacia una cultura de talento y desempeño orientada a los estándares Best-in-Class.

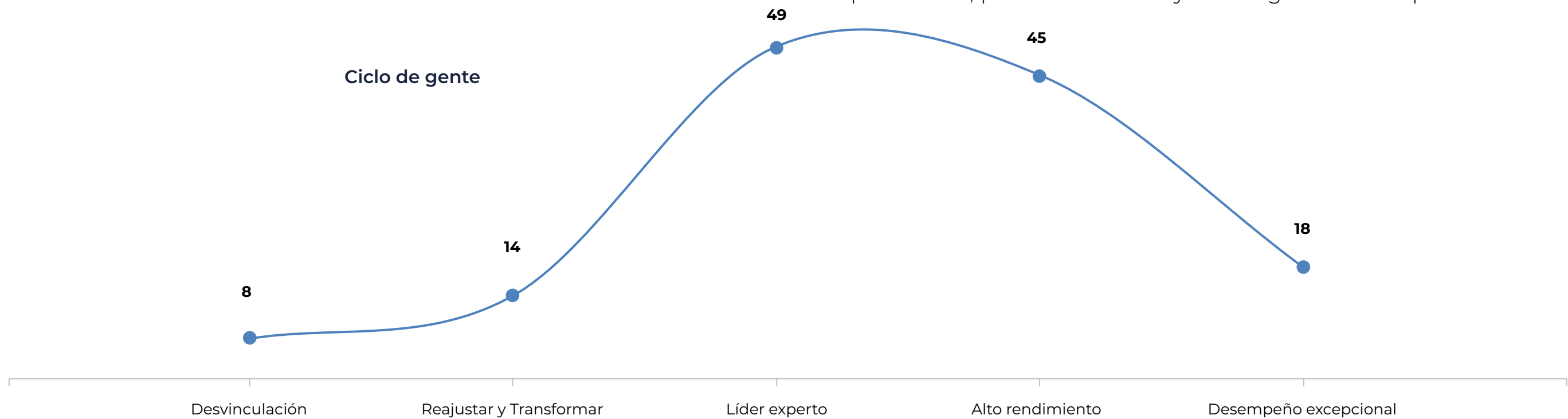
Resultados

Este proceso de evaluación está dirigido a nuestro personal administrativo con al menos seis meses de antigüedad dentro de la compañía.

Durante el año 2024, evaluamos un total de 134 colaboradores, quienes fueron clasificados según los cinco niveles de desempeño definidos en nuestro modelo de evaluación:

- Desempeño excepcional.
- Alto rendimiento.
- Líder experto.
- Reajustar y transformar.
- Desvinculación.

Esta evaluación nos permite tomar decisiones más acertadas en cuanto al desarrollo profesional, planes de carrera y estrategias de acompañamiento individualizado.



Permisos parentales

GRI 3-3: Capacitación y desarrollo, 404-1, 404-2

En San Marcos, cumplimos con las legislaciones aplicables en México, y reconocemos que los permisos parentales constituyen un derecho laboral fundamental que permite a nuestras colaboradoras y colaboradores ejercer su rol como madres o padres sin comprometer su estabilidad en el empleo. Estos permisos contemplados principalmente en la Ley Federal del Trabajo (LFT) tienen como objetivo garantizar el bienestar de la niñez, promover la equidad de género y fortalecer la conciliación entre la vida laboral y familiar.

1. Permiso de Maternidad: De acuerdo con el Artículo 170 de la LFT, las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 6 semanas después del mismo. Este período puede ampliarse en caso de complicaciones médicas, previa certificación médica del IMSS. Durante este tiempo, la trabajadora recibe un subsidio equivalente al 100% de su salario registrado, financiado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), siempre que haya cumplido con los requisitos de cotización.

Además, al reincorporarse, la trabajadora tiene derecho a dos reposos de media hora cada uno durante la jornada laboral para amamantar o extraer leche materna, o bien, a una reducción de una hora en su jornada laboral.

2. Permiso de Paternidad: Desde la reforma laboral de 2012, el Artículo 132, fracción XXVII Bis de la LFT establece que los trabajadores varones tienen derecho a 5 días laborales con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento de sus hijos o en caso de adopción. Aunque este permiso es más limitado en comparación con el de maternidad, representa un avance en el reconocimiento del papel del padre en la crianza desde el nacimiento.

3. Adopción: Tanto madres como padres adoptivos tienen derecho a permisos similares a los mencionados anteriormente. En el caso de la adopción de un menor, la madre adoptiva podrá gozar del mismo período de descanso que se otorga por maternidad biológica, según lo determine la autoridad del IMSS.



Alcance de permisos 2024

GRI 401-3

	Paternidad	Maternidad
Administrativo	5	5
Operativo	6	9

Negociación colectiva

GRI 3-3: Libertad sindical, 2-30, 407-1
Principio 3

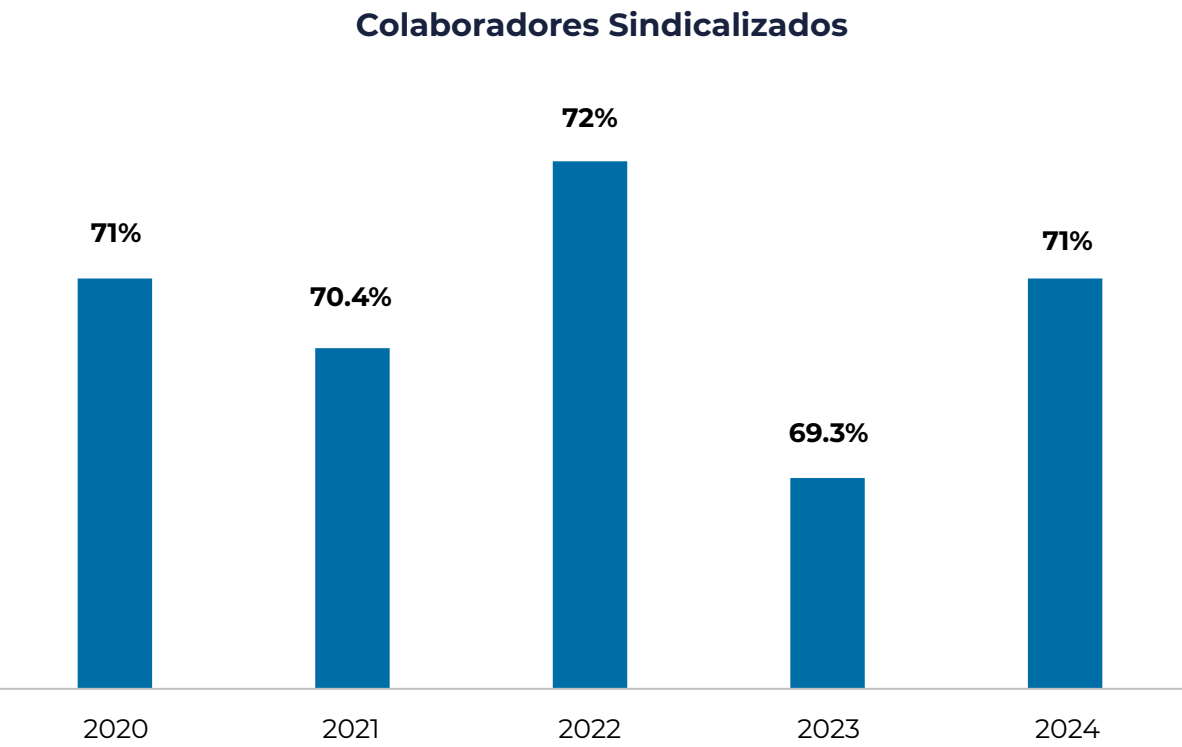
Beneficios

En San Marcos reafirmamos nuestro compromiso con los derechos fundamentales de nuestros colaboradores, respetando plenamente la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva. Estos principios están consagrados en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En nuestras operaciones, contamos con una organización sindical con la que mantenemos un diálogo constante, desarrollando mecanismos de concertación y negociación colectiva en conformidad con la legislación local.

Durante el último año, alcanzamos avances significativos que se reflejaron en mejoras en los beneficios y condiciones laborales para todos los integrantes de la comisión sindical.

Además, atendemos de forma inmediata cualquier queja o inquietud, promoviendo una comunicación cercana, transparente y efectiva. Este enfoque nos permite resolver los conflictos de manera oportuna y fortalecer nuestra salud organizacional.



Seguridad y Salud Ocupacional

GRI 3-3: Seguridad y salud en el trabajo, 403-1, 403-2, 403-3, 403-8

En Empacadora San Marcos con una política de salud y seguridad diseñada para garantizar operaciones seguras y saludables para todos nuestros colaboradores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas. Para alcanzar este objetivo, trabajamos bajo los más altos estándares internacionales en materia de salud y seguridad, asegurando el cumplimiento estricto de los requerimientos legales en cada uno de los países donde operamos.

Sistema de gestión

En San Marcos hemos adoptado una cultura preventiva de Seguridad y Salud Ocupacional en nuestro trabajo, para ello hemos implementando en nuestro sistema de gestión políticas, procedimientos y estándares que garantizan la identificación y control de los riesgos, estableciendo condiciones seguras para que nuestros colaboradores, visitantes, contratistas e interesados laboren en espacios seguros y saludables. Nuestros procesos están basados en estándares internacionales con los que cumplimos o excedemos los requisitos legales del país donde operamos.

Nuestro sistema de gestión se basa en nuestro programa de WCM (World Class Manufacturing), el cual engloba diversos pilares y herramientas orientadas a la mejora continua y la excelencia operativa. Este sistema de gestión abarca a todos nuestros colaboradores, promoviendo una cultura de compromiso, eficiencia y seguridad en cada etapa de nuestros procesos.

- Regulaciones locales
- Estándares internacionales
- Comités de seguridad
- Cumplimiento de requerimientos legales
- Requisitos de seguridad ocupacional
- Infraestructura de salud y seguridad ocupacional
- Nivel de seguridad
- Inspecciones de equipos críticos

Estándares internacionales

Las normas o estándares internacionales que se tienen como referencia para las medidas que se adoptan en cada operación son las siguientes:

- National Fire Protection Association (NFPA)
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)
- Occupational Safety and Health Association (OSHA Association)
- American National Standards Institute (ANSI)

Requisitos básicos de seguridad

Los requisitos básicos de seguridad constituyen el pilar fundamental para prevenir incidentes, proteger la integridad física de las personas y garantizar la continuidad operativa dentro de nuestro entorno laboral. Estos requisitos no son meramente formales, sino que responden a principios técnicos, legales y éticos que buscan reducir al mínimo los riesgos inherentes a cada actividad. Uno de los elementos esenciales es la identificación, evaluación y control de riesgos, mediante la implementación de programas como el análisis de riesgos laborales o matrices de peligros. Esta práctica permite anticipar situaciones de emergencia y tomar medidas proactivas, en lugar de reactivas.

Cumplimiento de requerimientos legales

Como organización estamos convencidos que el cumplimiento de los requerimientos legales no es solo una obligación normativa, sino una piedra angular para garantizar entornos laborales seguros, eficientes y sostenibles. Dentro de nuestro cumplimiento de requisitos legales en Salud y Seguridad se han identificado los requerimientos legales aplicables para la operación. También se cuenta con herramientas de identificación legal, el cual funciona como guía de cumplimiento de las medidas y acciones que deben ser implementadas. Así mismo mantenemos una cultura de puertas abiertas a diferentes auditorías y revisiones de las partes interesadas para alimentar la mejora continua.



Infraestructura de salud y seguridad ocupacional

Garantizar que se cumple con el Manual de Infraestructura y los requerimientos de seguridad y ambiente adecuados. La infraestructura adecuada no solo es un complemento de los programas preventivos, sino el cimiento físico que permite que estos funcionen de manera efectiva. Cuando hablamos de infraestructura en este contexto, no nos referimos únicamente a instalaciones físicas, sino también a los sistemas, equipos y condiciones organizativas que soportan la prevención de riesgos en el trabajo.

Nivel de seguridad

Es la herramienta que se utiliza para medir el nivel de seguridad de las plantas de producción y las agencias de distribución, esta basado en el cumplimiento de inspecciones y entrenamientos. Impulsa acciones correctivas en materia de seguridad y salud ocupacional con el fin de mejorar el nivel de seguridad de las instalaciones. Los indicadores de Nivel de Seguridad deben estar a la vista de todos en las plantas de producción y en las agencias como parte del compromiso de mejora continua.

Inspecciones de equipos críticos

El propósito de estas inspecciones es establecer el cumplimiento de los requisitos y buenas prácticas para el mantenimiento preventivo y las inspecciones regulares a equipos críticos de seguridad y salud ocupacional para asegurar que las operaciones se lleven a cabo en forma confiable.

Para nosotros San Marcos la inspecciones de equipos críticos son una práctica esencial y no negociable dentro de una cultura preventiva sólida.



Pilar de seguridad y salud

GRI 3-3: Seguridad y Salud en el trabajo, 403-1, 403-2, 403-3, 403-7, 403-8

El pilar de Seguridad y Salud está diseñado para garantizar operaciones seguras y saludables a nuestros colaboradores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas, trabajando con los más altos estándares mundiales en Seguridad y Salud, y cumpliendo requerimientos legales en los países donde operamos.

El pilar cuenta con cuatro niveles: fundamentos, gestión de mantener, gestión de mejora y sueño. A través de los fundamentos de Seguridad y Salud ocupacional garantizamos el cumplimiento de requisitos legales y estándares internacionales, requisitos básicos de seguridad, gestión de inspecciones y nivel de seguridad.

Los fundamentos para mantener se enfocan en la investigación de accidentes y la higiene y salud ocupacional.

Los fundamentos de mejora gestionan los indicadores de SSO, y por último, nuestro sueño es tener una empresa con cero accidentes, y ser líderes en Seguridad y Salud en la región.

Manuales de Seguridad y salud

Para garantizar el cumplimiento de los procesos de SSO hemos entrenado al 100% de los colaboradores de la Organización en la Política Global de Seguridad y Salud la cual tiene los fundamentos en los que se basa nuestra gestión. Como complemento a la Política se cuenta con un Manual de Seguridad y Salud, el cual dicta los estándares a seguir para tener operaciones seguras y saludables. Estas son de conocimiento de toda operación y personal de nuestra organización.

Sueño

SSO
de nuestra gente

Gestión
de mejora

Gestión de KPIs SSO

Gestión
para mantener

Investigación de
accidentes e
incidentes

Salud
ocupacional
e higiene

Fundamentos

Locales y
estándares

Requisitos
básicos en
seguridad

Gestión de
riesgos SSO

Seguridad

Plataforma tecnológica

GRI 403-1, 403-2, 403-7

Durante el año 2024 nuestro sistema de gestión de calidad e inocuidad se gestionó en nuestra plataforma tecnológica, EHS Tracker, que garantiza el control de los requisitos legales, monitoreo de herramientas para investigar y gestionar los incidentes, revisión de KPI estratégicos, y Benchmark entre fábricas y agencias del grupo.

Realizamos monitoreo una vez al año y/o cuando lo define corporativo de nuestro sistema de gestión de calidad e inocuidad así como el de Salud y Seguridad Ocupacional con auditorías corporativas, donde evaluamos la adherencia a los procesos definidos por el corporativo. Mensualmente se evalúan los indicadores preventivos y se analizan las desviaciones al sistema de gestión, midiendo el nivel de seguridad y la adherencia, fundamentos de calidad, inocuidad, Seguridad y Salud.

Así mismo se realizan todos los monitoreos y evaluaciones que establece la ley y los reglamentos aplicables.

Monitoreo de casos

La plataforma permite monitorear lo siguiente:

- Reportaje de Incidentes
- Seguridad y Salud Ocupacional
- Incidentes Ambientales
- Vehículos, otros
- Notificaciones Automáticas
- Documentación Tratamiento Médico
- Clasificación de Reportables
- Investigación Raíz-Causa
- Documentación Hallazgos
- Revisión por Alta Dirección
- Referido para Acción Correctiva o Preventiva
- Reporte de Incidente Exportable
- Actualización de Métricas de Incidentes



Cultura de seguridad

GRI 403-4

Nuestra meta de “Cero accidentes” es un gran reto para toda la compañía, sin embargo creemos firmemente que los líderes juegan un papel estratégico en la prevención de riesgos, por lo tanto su comportamiento debe ser un ejemplo para todos los empleados. Es necesario perseguir la cultura de la seguridad manteniendo una idea muy clara de las responsabilidades de cada uno hacia si mismo y hacia los demás, mantener este enfoque junto con la implicación del dialogo de la alta dirección y los trabajadores permitirá fortalecer la cultura de seguridad.

En particular además del fortalecimiento y consolidación de los conceptos de cultura de seguridad, se continúa desarrollando el enfoque en indicadores prospectivos, es decir conocer todas aquellas medidas preventivas que se deben implementar para prevenir en lugar de tener indicadores reactivos como el numero o la frecuencia de los accidentes.

La cultura de seguridad también fue reforzada por boletines periódicos, publicaciones por canales internos y capacitaciones.

Algunas de las áreas de intervención más importantes están relacionadas con la mejora de la gestión de la seguridad, la claridad de las tareas y roles, la mejora de la comunicación dentro de la organización, intercambio de objetivos, motivación y resolver todas las cuestiones sustanciales para generar un entorno de trabajo psico-socialmente adecuado y estimulante, en el que los trabajadores se sientan valorados y prevenir de esta forma todos los riesgos psicosociales.



Capacitaciones

GRI 403-5

Durante 2024, fortalecimos nuestro enfoque de adiestramiento en seguridad y salud para todo el personal, a través de una matriz de capacitación diseñada para incrementar el nivel de conocimiento, conciencia y cultura preventiva en nuestros centros de trabajo. Como parte de esta estrategia, impartimos un total de 27 capacitaciones y entrenamientos específicos:

- Plan de atención de emergencias químicas y derrames
- Uso y manejo adecuado de extintores
- Prevención y combate contra incendios
- Instalación operación y mantenimiento de maquinaria y equipo
- Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas
- Seguridad para el trabajo en alturas
- Operación segura de tu montacargas
- Cuidado y conservación de la audición
- Selección, uso, revisión, reposición y limpieza del equipo de protección personal
- Identificación y comunicación de peligros y los riesgos por sustancias químicas
- Operación segura de recipientes sujetos a presión
- Operando la electricidad con seguridad
- Seguridad para los trabajos de corte y soldadura
- Colores y señales de seguridad e higiene
- Identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías
- Comisión mixta de seguridad e higiene
- Capacitación para primeros auxilios
- Capacitación para evacuación y comunicación
- La seguridad para trabajos en espacios confinados
- Manejo manual de cargas



Actividades de salud y seguridad

GRI 403-3, 403-6

En línea con el ODS 3 y nuestro compromiso con la salud y el bienestar, en 2024 realizamos diversas jornadas de bienestar integral y salud, con asesoramiento profesional en temas físicos, emocionales y ocupacionales. Entre las acciones más relevantes destacan:

- Campañas de vacunación contra enfermedades comunes dirigidas a todo el personal.
- Uso de herramientas tecnológicas para reforzar el compromiso con la salud y seguridad, y fomentar la participación activa del personal.
- Feria de la Salud y Seguridad en el Trabajo, alineada al Día Internacional de la Seguridad y Salud, con actividades de promoción, atención médica preventiva y orientación en temas como prevención del cáncer, planificación familiar, salud visual, nutrición, y enfermedades como diabetes, hipertensión arterial y obesidad. Esta actividad se realizó en conjunto con el IMSS.
- Talleres sobre el uso correcto de extintores y prevención de incendios en el hogar y en el entorno laboral.
- Campañas sobre salud reproductiva, planificación familiar y salud mental.
- Charlas de nutrición y actividad física.
- Evaluaciones médicas y detección oportuna de enfermedades crónicas no transmisibles.
- Campañas específicas de vacunación contra tétanos y salud bucal.
- Campaña de concientización y prevención contra el cáncer de mama.

Estas acciones se implementaron como parte de una metodología que integra el bienestar del colaborador con la cultura preventiva y la seguridad en el trabajo, promoviendo un estilo de vida saludable y reforzando nuestra cultura de prevención.



Indicadores preventivos en seguridad

GRI 403-1,403--2,403-9

En San Marcos continuamos estrictamente con los monitoreos de indicadores preventivos del sistema de gestión de Seguridad y Salud los cuales detallamos a continuación:

- Adherencia a fundamentos: medición mensual del porcentaje de adherencia a los procedimientos de SSO de la compañía. Estos fundamentos incluyen la identificación y evaluación de riesgos, el principio de prevención, la capacitación continua, la participación de los trabajadores y la mejora continua, estando convencidos que son la base sobre la cual se construyen y se alimenta nuestro sistema de gestión.
- Nivel de seguridad: mensualmente se mide el cumplimiento de la rutina de SSO por centro de trabajo, corrección de no conformidades, desarrollo de inspecciones de seguridad por área y entrenamiento. En este sentido no se mide únicamente la ausencia de accidentes, sino se mide la solidez de sus controles, la madurez de su cultura preventiva y la eficacia con la que gestiona los riesgos de manera sistemática.
- Planes de acción: cumplimiento mensual de los compromisos adquiridos para el cierre de los planes de acción acordados para el periodo, los cuales se han convertido en herramientas eficaces para mitigar riesgos, corregir desviaciones y reforzar la cultura de seguridad dentro de la organización.

Además de establecer las directrices y procedimientos específicos para la correcta gestión de la salud y seguridad en el trabajo, este año el en monitoreo del nivel de Seguridad con base a los estándares marcados, la puntuación de adherencia de estos al mes de diciembre fue del 89.5% , dándonos una brújula positiva que nos refiere que vamos por el camino adecuado para una cultura de seguridad sólida.

Los KPI reportados a continuación corresponden a los años 2020 al 2024, durante este ultimo periodo la compañía solamente registró 6 accidentes de los cuales ninguno fue incapacitante o tomado como enfermedad en el trabajo. Registrando una tendencia a la baja de la gravedad de los accidentes con respecto a años anteriores obteniendo con esto una reducción del 33% con respecto a 2023.

En el ámbito de la salud, la vigilancia y gestión de las enfermedades relacionadas con el trabajo es una prioridad que permite identificar condiciones laborales que puedan afectar de forma progresiva la salud de los trabajadores. A diferencia de los accidentes, que son eventos súbitos, las enfermedades del trabajo se desarrollan con el tiempo y muchas veces pasan desapercibidas si no se cuenta con un sistema de detección adecuado. Durante el periodo evaluado, se recibió únicamente una notificación formal de enfermedad de trabajo, la cual fue canalizada y atendida oportunamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Esto refleja, en parte, la efectividad de las medidas preventivas implementadas, como las evaluaciones médicas de ingreso a la compañía, periódicas y el monitoreo constantes a las condiciones de salud de nuestro personal, pero también refleja la efectividad de la capacitación continua y el manejo de agentes físicos, químicos o ergonómicos, y las mejoras en los procesos y condiciones laborales.

Número de Lesiones con Tiempo Perdido (LTI)

	2022	2023	2024
LTI's	20	9	6

Tasa de Incidencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIR)

	2022	2023	2024
LTIR	0.980	0.502	0.460

LTIR = (número de LTI's X 200,000 / Horas Hombre trabajadas

Salud y seguridad en el trabajo

Fatalidades

GRI 403-9, 403-10

Durante 2022, 2023 y 2024 no registramos ningún accidente fatal que involucrara a colaboradores de San Marcos, empleados contratistas o visitantes en nuestros sitios operativos.

Trabajadores con alta incidencia

GRI 403-9, 403-10

No tenemos colaboradores cuyo trabajo esté expuesto a un riesgo no controlado, y esté implicado en actividades de alta incidencia o alto riesgo de accidentes o enfermedades. Sin embargo estamos enfocados en el monitoreo de forma constante y creemos firmemente en la mejora continua.

Representación de trabajadores en comités

GRI 403-4

Contamos con un comité bipartito trabajador-empresa que opera con procedimientos de actuación establecidos en el 100% de nuestros centros de trabajo –incluyendo fábrica, y oficinas administrativas- en todos los países donde tenemos presencia.

Este comité se reúne mensualmente y participa de forma activa en la toma de decisiones relacionadas con la salud y seguridad ocupacional en cada centro de trabajo.

Asimismo, el 100% de nuestros colaboradores pertenece a un centro de trabajo que cuenta con comités formales de seguridad y salud, lo que nos permite garantizar una gestión participativa, preventiva y alineada con nuestros valores de protección y bienestar integral.

Temas de salud en acuerdos formales

GRI 403-5

Todos nuestros colaboradores han sido entrenados en nuestras políticas globales de seguridad, salud y ambiente.

El 100% del personal sindicalizado debe cumplir con el Manual de Seguridad y Salud establecido para nuestros colaboradores, el cual define los estándares y procesos que debemos seguir para garantizar la protección y el bienestar de nuestra gente.

Además, nuestro pacto colectivo incorpora cláusulas específicas que refuerzan el cumplimiento de estas normas, reafirmando así nuestro compromiso con una cultura organizacional basada en la prevención y el cuidado integral.



Relacionamiento comunitario y responsabilidad social

- En el año 2024 continuamos con nuestro compromiso en participar en la Colecta Nacional Anual de Cruz Roja Mexicana, tanto de la Delegación Puebla como la Delegación Lara Grajales.
- En el mes de agosto como parte del compromiso con la sostenibilidad, tanto trabajadores administrativos como operativos llevamos a cabo una jornada de reforestación en donde se plantaron más de 3000 pinos.





Carta de verificación de datos

Carta de la auditora	71
Índices y anexos	72

Carta de la auditora



Declaración de verificación independiente del Reporte de Sostenibilidad 2024 de San Marcos S.A. de C.V

Julio 24, 2025

La empresa ESG Consultants by Personaz USA LLC., a través de su Presidenta, Milagros Zamudio, a solicitud de la empresa San Marcos, ha llevado a cabo una verificación independiente de su Reporte de Sostenibilidad 2024 en cumplimiento de lo siguiente:

- Los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI
- El Informe de Progreso del Pacto Global de Naciones Unidas, nivel avanzado,

Alcance

Aplicamos los procedimientos de verificación externa para el “Reporte de Sostenibilidad 2024 de San Marcos” con el objetivo de asegurar la veracidad de las declaraciones y datos relacionados con su desempeño ESG y su cobertura en los respectivos asuntos de relevancia de acuerdo a su estudio de materialidad.

Cabe señalar que San Marcos ha sido responsable de la elaboración del mencionado reporte y de la información sustentatoria respectiva. Esta responsabilidad incluye diseñar, implementar y mantener controles internos relevantes a la elaboración de un reporte de sostenibilidad en estricto cumplimiento con los estándares y parámetros mencionados anteriormente.

Nuestra responsabilidad es emitir una declaración de verificación independiente basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Criterios de la declaración de aseguramiento

Nuestro trabajo de verificación se basa en los siguientes criterios los cuales consideramos apropiados para el propósito de nuestro compromiso de aseguramiento:

- La norma AA1000
- La Norma ISO19011
- Los principios rectores sobre las empresas y los DDHH

Procedimientos llevados a cabo

Nuestros procedimientos fueron aplicados con el objeto de:

- Determinar que el Reporte de Sostenibilidad 2024 de San Marcos haya sido elaborado conforme a los estándares y parámetros mencionados anteriormente.
- Determinar que la información presentada en el Reporte de Sostenibilidad 2024 de San Marcos estén debidamente respaldados por evidencias apropiadas en cada circunstancia.

Las principales acciones de verificación desarrolladas fueron las siguientes:

- Revisión de la totalidad del reporte incluyendo información cuantitativa y cualitativa.

- Selección de una muestra representativa con el fin de recopilar evidencias que sustenten la información reportada.
- Solicitud y revisión de evidencia documentada solicitada que sustente la información de la muestra seleccionada lo cual incluyó entrevistas a la responsable de Sostenibilidad de la empresa.

Conclusiones

Basados en los procedimientos realizados y de acuerdo con los criterios del compromiso de aseguramiento, presentamos las siguientes conclusiones sobre el Reporte de Sostenibilidad 2024 de San Marcos:

El informe de sostenibilidad mencionado ha sido elaborado de conformidad con los Estándares del GRI, y el nivel avanzado de la Comunicación de Progreso del Pacto Global de NNUU.

En esa línea declaramos que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la información y los datos publicados en el Reporte de Sostenibilidad 2024 de San Marcos no estén presentados de forma correcta.

Recomendaciones

- San Marcos debe continuar fortaleciendo sus controles internos para la recopilación y verificación de datos ESG.
- San Marcos debe reforzar la coherencia entre el índice GRI presentado y el contenido desarrollado en el cuerpo del reporte. Es importante asegurar que todos los estándares y contenidos referenciados estén acompañados por información concreta, prácticas implementadas y datos cuantificables que permitan evidenciar sus avances en temas ESG.
- San Marcos debe estructurar de manera más explícita el enfoque de gestión (GRI 3-3) en determinados temas materiales, detallando de forma secuencial los elementos requeridos por el estándar: políticas, acciones, mecanismos de seguimiento, resultados y lecciones aprendidas.
- San Marcos debe fortalecer la trazabilidad entre la matriz de materialidad y los indicadores GRI utilizados, estableciendo una correspondencia clara entre los temas priorizados y los contenidos desarrollados. Esto contribuirá a una estrategia de sostenibilidad de que muestre claramente sus avances y compromisos año a año.

Cordialmente,

Milagros Zamudio Romero
President
ESG Consultants by Personaz USA LLC

Índice de contenido GRI

San Marcos ha realizado el informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024
GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
Contenidos Generales			Requisitos Omisión	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2022	2-1 Detalles de la organización	6, 10, 11, 12			
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	15			
	2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	15			
	2-4 Reformulaciones de información	15			
	2-5 Aseguramiento externo	15			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6, 10, 11, 12, 13			
	2-7 Empleados	51			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	-	Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	22			
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	27			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	22	Total	Confidencialidad	Por motivos de confidencialidad no podemos publicar esta información.
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	26, 27			
	2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	26, 27			
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	15			
	2-15 Conflictos de intereses	25			

Índice de contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
Contenidos Generales			Requisitos Omisión	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2022	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	27, 28			
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en desarrollo sostenible		Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
	2-19 Políticas remunerativas		Total	Confidencialidad	Por motivos de confidencialidad no podemos publicar esta información.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración		Total	Confidencialidad	Por motivos de confidencialidad no podemos publicar esta información.
	2-21 Ratio de compensación total anual		Total	Confidencialidad	Por motivos de confidencialidad no podemos publicar esta información.
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4			
	2-23 Compromisos de políticas relacionadas con conducta responsable, tales como compromisos con derechos humanos, con impactos de cambio climático, entre otros similares.	6, 7, 19, 20, 23, 24, 25, 27, 29, 32			
	2-24 Cómo se incorporan los compromisos de las políticas relacionadas con conducta responsable.	6, 7, 19, 20, 23, 24, 25, 29, 32			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	27, 28			
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento en la creación de políticas y procedimientos hacia el compromiso de conducta responsable alineadas a preocupaciones del negocio	27, 28, 30			
	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	28, 41			
	2-28 Asociaciones de miembros	17, 46			
	2-29 Enfoque para la participación de los Grupos de Interés (Stakeholders)	15			
	2-30 Acuerdos para convenios colectivos	60			

Índice de contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
Temas Materiales			Requisitos Omisión	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	16			
	3-2 Lista de temas materiales	16	Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
Ética y Valores					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	25, 26, 27, 28, 29, 30, 48			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	26			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	48, 22			
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	23, 48			
Agua y Afluentes					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	32, 35, 36, 40			
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	35, 36			
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	35, 36			
	303-3 Extracción de agua	35	Parcial	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
	303-4 Vertido de Agua	36			
	303-5 Consumo de Agua	35, 36			
Emisiones y Energía					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	32, 33, 34			

Índice de contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
Emisiones y Energía			Requisitos Omisión	Razón	Explicación
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización		Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
	302-2 Consumo energético fuera de la organización		Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
	302-3 Intensidad energética	34			
	302-4 Reducción del consumo energético		Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	33	Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	33			
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	33			
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	33			
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)		Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire		Total	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
Trazabilidad de la Cadena de Valor					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	48			

Índice de contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
Gestión de Residuos y Gestión Eficiente de Recursos			Requisitos Omisión	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	32, 37			
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	37			
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	37			
	306-3 Residuos generados	37			
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	37			
	306-5 Residuos destinados a eliminación	37			
Empaques y Envases					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	9, 38, 39			
Calidad, Inocuidad, Seguridad Alimentaria, Insumos					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	45, 46			
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	41			
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	45			
Etiquetado y Marketing					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	9			
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	41, 46			
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	45			
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	45			

Índice de contenido GRI

Estándar GRI		Contenido	Ubicación	Omisión		
Libertad Sindical				Requisitos Omisión	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021		3-3 Gestión de los temas materiales	24, 60			
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016		407-1 Operaciones propias y de proveedores donde este en riesgo la libertad de asociación colectiva	24, 60			
Trabajo Digno y Ambiente Laboral						
GRI 3: Temas Materiales 2021		3-3 Gestión de los temas materiales	24, 25, 51, 53, 56, 57			
GRI 401: Empleo 2016		401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	53			
		401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	56			
		401-3 Permiso parental	59	Parcial	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.
GRI 408: Trabajo infantil 2016		408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	24			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016		409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	24			
Capacitación y Desarrollo						
GRI 3: Temas Materiales 2021		3-3 Gestión de los temas materiales	54, 55			
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016		404-1 Media de horas de formación al año por empleado	54, 55, 59			
		404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	54, 55, 59			
		404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	54, 58	Parcial	Información no disponible	No contamos por el momento con esta información.

Índice de contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
Salud y Seguridad en el Trabajo			Requisitos Omisión	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	61			
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	61, 63, 64, 67			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	61, 63, 64, 67			
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	61, 63, 66			
GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	65, 68			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	65, 68			
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	66			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	63, 64			
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	61, 63			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	67, 68			
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	68			
Igualdad de Oportunidades					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	25			
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	51			
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		Total	Confidencialidad	Por motivos de confidencialidad no podemos publicar esta información.
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	24			

Índice de contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
Empleo y Desarrollo Local			Requisitos Omisión	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	51, 52, 53, 56, 57			
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	48			
Salud y Nutrición					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	42, 44			

Índice de principios del pacto global de las Naciones Unidas

Grupo	Principio	Descripción	Ubicación
Derechos Humanos	1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	24, 47
	2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	24, 47
Estándares Laborales	3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	24, 59
	3	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	24, 47
	5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	24
	6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	24
Medio Ambiente	7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	25, 33, 34, 35, 36, 37
	8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	33, 34, 35, 36, 37
	9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	33, 34, 35,36, 37
Anticorrupción	10	27	29, 47