

# San Marcos

- DESDE 1957 -

*El toque divino*



Reporte de  
**Sostenibilidad**

en año 2021



**San Marcos**  
- DESDE 1957 -

# índice

- 01** Carta de nuestro Director
- 02** Misión y Visión
- 03** Nuestra Historia
- 04** Valores
- 05** Nuestro Portafolio
- 06** Ética y Transparencia
- 07** Gente y Gestión
- 08** Seguridad y Salud en el Trabajo
- 09** Sostenibilidad Ambiental
- 10** Certificaciones y Reconocimientos



# Carta de nuestro Director

---

GRI 102-14

**San Marcos**

- DESDE 1957 -

# Carta de nuestro Director

GRI 102-14

COVID-19 sigue siendo un desafío sin precedentes y empiezo este mensaje haciendo un reconocimiento a todos nuestros colaboradores porque a lo largo de este año han sido un ejemplo de liderazgo y han puesto de manifiesto su espíritu de solidaridad y unidad no sólo con sus familias sino también con sus comunidades y, que, además, representan un gran apoyo para nuestros consumidores, llevando el sabor tradicional mexicano a miles de familias y con ello contribuir a la sostenibilidad de pequeños y medianos productores.

Nuestra prioridad continúa siendo la gente, por esta razón nos enfocamos en la salud y seguridad de nuestros colaboradores y sus familias y de nuestros socios de negocios, a través de los equipos de protección adecuados, de los insumos necesarios para la prevención, de programas que les permiten tener acceso a información oportuna y confiable y a desarrollar actividades que les ayudan a fortalecer la resiliencia familiar.

La crisis sanitaria, económica y humanitaria que hemos enfrentado en los últimos años nos deja valiosos aprendizajes; la pandemia del COVID-19 nos demostró que los desafíos que enfrentamos no pueden superarse de manera aislada. La articulación entre el gobierno, la comunidad internacional, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil, las universidades y de todos los ciudadanos, es imprescindible para salir adelante.

Esta década empezó siendo la Década para la Acción en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, este llamado de los Estados Miembros de Naciones Unidas de poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar el goce de la paz y la prosperidad es hoy más importante que nunca, sin embargo, debemos estar conscientes de que afrontamos nuevos desafíos que nos obligan a ser innovadores, disruptivos, resilientes y sobre todo a estar conscientes que tenemos frente a nosotros una nueva realidad.

En esta nueva realidad los Principios del Pacto Global se vuelven más importantes y actuales, los Derechos Humanos, los estándares laborales, la sostenibilidad ambiental y la lucha contra la corrupción son sin duda los cimientos sólidos para seguir construyendo el desarrollo integral e incluyente. A través de esta comunicación compartimos nuestro compromiso con estos principios.

Durante esta pandemia hemos recibido muchos aprendizajes y el más importante es que a pesar de la distancia estamos más unidos que nunca en el propósito de contribuir a un Mundo Mejor. Esta es una oportunidad para re afirmar nuestro compromiso de seguir contribuyendo a un mundo mejor inspirados en los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

**Hamlet Taveras**  
Director

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



# Misión y Visión

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



# Misión

GRI 102-16

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.



**San Marcos**

- DESDE 1957 -

# Visión

Ser la compañía de alimentos con las **marcas más fuertes** y de **mayor crecimiento** del país, llevando la **herencia** y el **sabor** de México al mundo.

GRI 102-16



**San Marcos**  
- DESDE 1957 -





Nuestra  
**Historia**

**San Marcos**

- DESDE 1957 -

# Nuestra Historia

1949



Inicio de operaciones

1950



Fabricantes de envases

1951



Inicia el envasado de chiles

**San Marcos**

- DESDE 1957 -

Estandarizamos los procesos de producción

1957



Certificación de calidad ISO 9001

2000



Se integra la línea modelo de chipotle

2017



1970



Inician las exportaciones

2013



Certificación de Inocuidad FSSC 22000

2018



Se integra la línea de vinagre

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



**Nuestro**  
**Valores**

GRI 102-16

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



# Soy Dueño

---

GRI 102-16

## San Marcos es nuestro y lo defendiendo

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.



**San Marcos**

- DESDE 1957 -



# Sueño en grande

GRI 102-16

## 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.



**San Marcos**

- DESDE 1957 -



# Me apasiona lo que hago

**Disfruto trabajar con el corazón**

GRI 102-16

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 reveses y perseveramos siempre.**

**San Marcos**

- DESDE 1957 -

# Soy Íntegro

GRI 102-16

## 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.

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



# Tengo Disciplina

GRI 102-16

## 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.

**San Marcos**

- DESDE 1957 -

# Soy Excelente

GRI 102-16

## 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.

**San Marcos**

- DESDE 1957 -

# Presencia Mundial

GRI 102-4, 102-6

Nuestros productos tienen presencia en más de 43 países.



## América

Belice  
Bolivia  
Canadá  
Chile  
Costa Rica  
Colombia  
El Salvador

Estados Unidos  
Guatemala  
Honduras  
México  
Nicaragua  
Puerto Rico

## Asia

Bahréin  
China  
Corea del Sur  
Emiratos Árabes Unidos  
Hong Kong  
India

Indonesia  
Israel  
Kazajistán  
Kuwait  
Rusia  
Singapur  
Taiwán

## Europa

Austria  
Alemania  
Bélgica  
Dinamarca  
España  
Eslovaquia  
Finlandia  
Holanda

Irlanda  
Noruega  
Polonia  
Reino Unido  
República Checa  
Suiza

## Oceanía

Australia

**San Marcos**

- DESDE 1957 -

# Nuestro portafolio



GRI102-2, 102-6

**San Marcos**  
- DESDE 1957 -

*El toque divino*

Chile

# Chipotle

GRI 102-2, 102-6



**San Marcos**

- DESDE 1957 -

Chile

# Jalapeño

GRI 102-2, 102-6



**San Marcos**  
- DESDE 1957 -

# Salsas

GRI 102-2, 102-6



**San Marcos**  
- DESDE 1957 -

---

# Verduras

---

GRI 102-2, 102-6



**San Marcos**  
- DESDE 1957 -



# Frutas

GRI 102-2, 102-6



**San Marcos**

- DESDE 1957 -

# Frijoles

GRI 102-2, 102-6



# Vinagre

GRI 102-2, 102-6



**San Marcos**  
- DESDE 1957 -



Chiles

# Secos

GRI 102-2, 102-6



**San Marcos**  
- DESDE 1957 -



# Aderezos

GRI 102-2, 102-6



**San Marcos**  
- DESDE 1957 -



**Ética y**  
**Transparencia**

GRI 205





## Comité de Ética

GRI 103-1, 103-2, 103-3

El Comité de Ética es el responsable de la comunicación y capacitación sobre el Código de Ética. Así mismo, tiene la responsabilidad de gestionar y velar por el adecuado funcionamiento de los canales que permiten presentar denuncias, consultas o quejas relacionadas al incumplimiento del Código de Ética por parte de funcionarios, colaboradores o proveedores de San Marcos, para facilitar las investigaciones que permitan tomar las acciones correspondientes y sugerir a las áreas respectivas las sanciones y recomendaciones aplicables, de acuerdo a la legislación local.

El Comité de Ética reporta a la Junta Directiva a través del Comité de Auditoría y es gestionado por el Director de Compliance. Este Comité además, gestiona los casos de violación al Código y demás políticas internas, tomando las medidas que sean necesarias para fortalecer una cultura de valores, cumplimiento y ética.

El Comité de Ética está integrado por cinco personas de diferentes departamentos de la Compañía, quien tiene funciones de asesoría y apoyo para la difusión y aplicación del Código de Ética. Los miembros del

Comité son nombrados por el CEO y el mismo es coordinado por el Director de Compliance.

El Comité define los lineamientos para la comunicación del Código de Ética y la capacitación correspondiente de todos los colaboradores de San Marcos y a sus proveedores directos. Tiene la responsabilidad de gestionar y velar por el adecuado funcionamiento de canales que permitan a los colaboradores o partes interesadas, hacer consultas o formular denuncias por incumplimiento del Código.

Reporta a la Junta Directiva a través del Comité de Auditoría. Sus funciones también incluyen evaluación de los conflictos de interés, controversias y faltas, el establecimiento de planes de acción para prevenir la ocurrencia de violaciones al Código de Ética. Así mismo, es responsabilidad del Comité revisar y promover políticas y procedimientos que fortalezcan los mecanismos de transparencia, anticorrupción y antifraude.



## Código de Ética

GRI 103-1, 103-2, 103-3

El Código de Ética de San Marcos contiene los principios y normas de conducta que rigen la actuación de todos los colaboradores de San Marcos, incluyendo la Junta Directiva, los accionistas y las gerencias.

Todas nuestras actividades empresariales y profesionales se basan en el principio de integridad, y nuestras actuaciones deben desarrollarse con honestidad y transparencia.

Especifica cómo se debe conducir cada uno de nuestros colaboradores en sus actuaciones y en sus relaciones con los compañeros de trabajo, proveedores, clientes y comunidades en los países en que San Marcos tiene operaciones.

El Código de Ética de San Marcos provee a nuestros colaboradores, proveedores y público en general un documento oficial que especifica nuestro compromiso con la actuación responsable, ética, transparente y respetuosa.

Todo proveedor que presta sus servicios o provee de bienes a San Marcos está obligado a adherirse al Código de Ética, a sus principios y normas de actuación.

## Normas Éticas

GRI 103-1, 103-2, 103-3

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.

**San Marcos**

- DESDE 1957 -





## Responsabilidades

---

GRI 103-1, 103-2, 103-3

El Código especifica cómo se debe conducir cada uno de los colaboradores de San Marcos en sus actuaciones y relaciones con compañeros de trabajo, proveedores, clientes y comunidades en las que operamos.

Los Departamentos de Gente y Gestión y de Compliance, las gerencias y direcciones de cada área son responsables de promover el conocimiento y difusión del Código y responder a las consultas relacionadas a su interpretación.

## Respeto a los Derechos Humanos

---

GRI 409-1 103-1, 103-2, 103-3

Todas las actividades de San Marcos, tanto empresariales como profesionales se desarrollan con estricto apego a las leyes y reglamentos vigentes en cada uno de los países en los que operamos.

Todas las actuaciones se llevan a cabo bajo el estricto respeto de los Derechos Humanos contenidos en la Declaración Universal de

Derechos Humanos. Compartimos que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca de la persona y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

## Abolición del Trabajo infantil y Trabajo forzoso

---

GRI 409-1 103-1, 103-2, 103-3

Repudiamos el trabajo infantil y demandamos de nuestros colaboradores y proveedores la observancia estricta de este principio.

Todos los proveedores de San Marcos firman su adhesión al Código de Ética que contiene esta cláusula. Además, se realizan monitoreos periódicos para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos de cada país, verificando que no exista trabajo infantil ni trabajo forzoso.



## Repudiamos y Denunciamos el Acoso

GRI 409-1 103-1, 103-2, 103-3

La ética y la integridad son nuestros pilares fundamentales, por eso repudiamos y denunciaremos cualquier práctica de maltrato y acoso, particularmente el acoso sexual y laboral. Denunciamos el acoso laboral como la forma de incurrir, de manera reiterada, en un comportamiento hostil o actitudes que atenten contra la dignidad de un colaborador, independientemente de que este comportamiento provenga de una persona que tiene responsabilidades de supervisión o de compañeros de trabajo.

Las denuncias pueden formularse a través del Canal de Denuncias de la Compañía, la cual toma las medidas correspondientes, incluyendo una denuncia a los órganos competentes de cada país si es el caso.

## Medidas de Cumplimiento de Derechos Laborales

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Todas nuestras actividades empresariales y profesionales se desarrollan con estricto apego a las leyes y reglamentos vigentes en cada uno de los países en los que operamos. Respetamos la legislación laboral y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, tal como lo establece nuestro Código de Ética y nuestra Política de Cumplimiento.

Contamos con todas las medidas y programas necesarios para garantizar la salud y la seguridad de nuestros colaboradores y contamos además con un Manual de Requisitos de Seguridad para empresas externas que desarrollan trabajos en nuestras instalaciones para garantizar también la salud y la seguridad de todas las personas que desarrollan actividades en la empresa.



## Conflicto de Interés

GRI 102-25, 103-1, 103-2, 103-3

En San Marcos tenemos el compromiso de llevar a cabo nuestros negocios y actividades de forma tal que la toma de decisiones, en todo ámbito, sea objetiva y no se vea influenciada por intereses personales. 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.

Emitir juicios, tomar decisiones o acciones cuando el colaborador se enfrenta a un conflicto de interés puede dificultar el desempeño objetivo de las labores en la Compañía y puede tener consecuencias legales y regulatorias.

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 de San Marcos evaluar si existe algún conflicto de interés real o potencial en la ejecución de sus labores.

En el caso de una relación que no se ajuste a la política, la persona o personas deben

informar de inmediato sobre la situación a sus supervisores y a la gerencia de Gente y Gestión mediante el Formulario de Declaración y Consulta sobre Conflictos de Interés, para que se realicen las evaluaciones pertinentes de acuerdo con la Política.

## Línea Ética

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Cualquier colaborador o persona externa que tenga conocimiento o sospecha de un caso de incumplimiento del Código de Ética deberá hacerlo del conocimiento de su superior jerárquico o informar directamente al área de Compliance, quienes tienen la responsabilidad de orientar al colaborador para que lo reporte a través del Canal de Denuncias de la Compañía.

Las denuncias podrán presentarse a través del correo electrónico de la plataforma del Canal de Denuncias, o por medio de los **números telefónicos** habilitados para este fin.

Se permitirá la presentación de denuncias anónimas, sin embargo, se promoverá el diálogo y la confianza para que el denunciante aporte sus datos personales. En cualquier caso, se tomarán las medidas necesarias para evitar represalias contra las personas que realicen las denuncias.

Así mismo, mientras se realiza la investigación respectiva, se mantendrá la confidencialidad del caso por parte de las

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



personas que sean asignadas para la investigación.

San Marcos sanciona las denuncias falsas por las que se compruebe que hubo intención de perjudicar a la persona denunciada. Cualquier acción por parte de colaboradores que hayan sido investigados por causa de denuncias recibidas, quedan notificados de que la Compañía no permitirá ningún tipo de represalia en contra de compañeros, subalternos, clientes, proveedores o cualquier otra persona que el colaborador sospeche que lo denunció.

Actitudes que se compruebe que son represalias por una denuncia recibida serán sancionadas con una falta grave de acuerdo a la legislación local.

El canal de ética es público y está disponible a través de la página web de San Marcos para que cualquier persona interna o externa que tenga conocimiento de una violación al Código de ética o a cualquier política de la compañía pueda formular una denuncia.

## Política de Cumplimiento

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Esta política está dirigida a todas las operaciones afiliadas y subsidiarias donde opera Empacadora San Marcos, así como las nuevas operaciones o cualquier expansión del negocio, y a los terceros relacionados, estableciendo los lineamientos para el

cumplimiento de las normas internas y externas que regulan el desarrollo de las operaciones de Empacadora San Marcos.

## Normas de Cumplimiento

GRI 103-1, 103-2, 103-3

San Marcos respeta y da cumplimiento a la legislación de cada país donde opera, acogiéndose al cumplimiento de las regulaciones y por tanto requiriendo de sus colaboradores, proveedores y clientes el cumplimiento de las normas externas e internas que apliquen dentro de la operación.

Todas las normas internas son publicadas en intranet y actualizadas una vez al año. Las normas externas deben ser monitoreadas por las áreas relacionadas con su cumplimiento y comunicadas para su ejecución y cumplimiento. Los cambios relevantes en las leyes y regulaciones que afecten el giro del negocio de la Compañía deben ser monitoreados y publicados por las áreas responsables.

Todos los colaboradores de San Marcos están obligados a cumplir con los parámetros establecidos en el Código de Ética, así como la normativa interna y externa, por tanto, en ningún caso se podrá justificar el incumplimiento de dichos lineamientos o normativas. Los proveedores de San Marcos deben cumplir con el Código de Ética, cuyo cumplimiento debe ser monitoreado por el Área de Compras.



## Libre Competencia y Anti-Monopolios

GRI 102-25, 103-1, 103-2, 103-3

San Marcos está comprometido a velar por el cumplimiento de las leyes y normas que regulan la libre competencia y antimonopolio, quedando expresamente prohibida la realización de cualquier acuerdo con nuestros competidores que esté fuera de la ley.

## No Aceptamos Prácticas Corruptas

GRI 102-25, 103-1, 103-2, 103-3

Cualquier práctica corrupta por parte de nuestros socios, colaboradores, proveedores o clientes en el desarrollo de nuestra relación laboral y/o comercial, no será tolerada y por lo tanto será denunciada.

## Legislación Ambiental

GRI 102-25, 103-1, 103-2, 103-3

San Marcos cumple con la legislación ambiental, siendo obligación de cada una de las operaciones el diseño de las políticas y procedimientos que permitan el cumplimiento de dichas normas, y que incluya las actualizaciones en los procesos o controles para su cumplimiento cuando las normas ambientales tengan cambios.

En el año 2019 la Compañía no recibió multas ni sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas de medio ambiente.

## Política Antifraude y Corrupción

GRI 102-25, 103-1, 103-2, 103-3

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.

Nuestra Política Antifraude y Anticorrupción busca proveer a nuestros colaboradores. 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 Antifraude y 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.

En el año 2019 creamos formalmente el área de Compliance, que será la responsable del diseño e implementación del Programa de Compliance de la Compañía.

## Divulgación y Compromiso Público

GRI 102-25, 103-1, 103-2, 103-3

San Marcos hace público su compromiso contra la corrupción en su Código de Ética, en su Política Antifraude y Anticorrupción y en los canales de consulta y denuncia, divulgándolo por medio de capacitaciones a

todo el personal, a los proveedores y al público en general a través de la página web: <https://www.alimentossanmarcos.com>

## Información Financiera

La información financiera y los resultados de las operaciones cumplen con los estándares internacionales de contabilidad y requisitos de la legislación local.

## Lucha Contra la Corrupción

GRI 102-25, 103-1, 103-2, 103-3

Para San Marcos es importante hacer del conocimiento de los grupos de interés que no se han presentado casos jurídicos relacionados con la corrupción. Para efecto de la publicación del presente informe de sostenibilidad, utilizamos los requisitos del Global Reporting Initiative (GRI), en esta ocasión el GRI 205-3 el cual nos solicita que respondamos las siguientes preguntas y cuyas respuestas las encontrarán en negritas:

a. Número total y la naturaleza de los casos de corrupción casos de corrupción confirmados: **No existen casos de corrupción confirmados.**



b. Número total de casos confirmados en los que se haya despedido a algún colaborador por corrupción o se haya tomado medida disciplinaria al respecto: **No se ha despedido a ningún colaborador por caso de corrupción ni se ha tomado medida disciplinaria al respecto.**

c. Número total de casos confirmados en que se haya rescindido o no se hayan renovado contratos con socios de negocios por infracciones relacionadas con la corrupción: **No hay casos en que se haya rescindido contratos o que no se hayan renovado con socios comerciales por casos de corrupción.**

d. Casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus colaboradores durante el período objeto del informe y los resultados de los casos: **No hay casos jurídicos interpuestos contra la Organización ni contra sus empleados por casos de corrupción.**

## Canal de Compliance

GRI 103-1, 103-2, 103-3

El Canal de Compliance es una herramienta que permite verificar el cumplimiento de los requisitos para otorgar donaciones, regalos y cortesías, y donde todos los colaboradores pueden aclarar las dudas y realizar consultas relacionadas con el Código de Ética y la Política Anticorrupción.

El Canal de Compliance se implementa como uno de los controles que permiten conocer y prevenir oportunamente los riesgos que podrían materializarse por transacciones y actividades, como obsequios, donaciones, conflictos de interés, contratos con funcionarios y entidades públicas, etc. Este canal debe contar con la debida documentación de respaldo y seguimiento.

El procedimiento del Canal de Compliance está orientado a confirmar que las solicitudes estén debidamente documentadas y que cumplan con la Política Antifraude y Anticorrupción para prevenir la ocurrencia de posibles fraudes, sobornos o corrupción.

Toda persona que solicita y autoriza donaciones, regalos o cortesías está obligado a utilizar el Canal de Compliance.



**Gente**  
**y Gestión**

***San Marcos***

- DESDE 1957 -





# Nuestro Sueño

---

Ser el área que más valor entregue a San Marcos, siendo reconocidos por todos nuestros colaboradores como un aliado estratégico para atraer, retener, desarrollar y reconocer a nuestro talento.

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



## Tecnología

GRI 103-2

Para facilitar a los colaboradores su desarrollo dentro de la compañía contamos con tecnología que cubre prácticamente todos los procesos de Gente y Gestión en la nube (Cloud), mediante data centers localizados globalmente que permiten almacenar y gestionar toda la información. Estas herramientas les permiten a los usuarios tener acceso, en tiempo real, a bases de datos, aplicaciones y plataformas de:

**Recruiting:** funciona como una guía por todas las fases de los procesos de selección, facilitando a los reclutadores la contratación de los mejores talentos de manera rápida.

**Onboarding:** Brinda a los nuevos talentos una bienvenida que les permite desarrollar rápidamente su potencial para convertirse en colaboradores comprometidos y motivados, mientras facilita su proceso de incorporación.

**Compensation:** asegura la retención del talento.

**Performance & Goals:** mejora el proceso de evaluación de una manera continua y aumenta el compromiso de los colaboradores.

**Succession & Development:** ayuda a identificar el talento y a los sucesores para cubrir futuras necesidades de la Compañía.

**Workforce Analytics:** mejora la toma de decisiones ayudando a las empresas a encontrar respuestas a las preguntas clave y proporciona orientación para ayudar a resolverlas.

## Número de Colaboradores

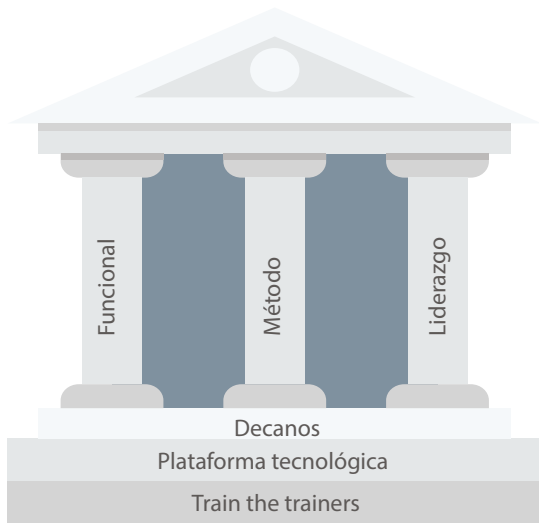
GRI 404-3

En San Marcos nos sentimos orgullosos de contar con alrededor de 1,400 colaboradores que son el corazón de nuestro desarrollo y crecimiento. El siguiente cuadro nos indica por puesto el número de hombres y mujeres que forman parte de la compañía.

Categoría laboral	Mujeres	Hombres	Total general
Analistas	14	8	22
Supervisores	16	36	52
Coordinadores	28	55	83
Especialistas	8	8	16
Jefes	17	20	37
Gerentes	5	30	35
Directores	1	4	5
Técnico	30	70	100
SINDICALIZADOS	624	478	1102
<b>TOTAL H + M</b>	<b>743</b>	<b>709</b>	<b>1452</b>

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



## Universidad Corporativa

GRI 404-2, 103-1, 103-2, 103-3

La Universidad Corporativa, es una institución académica corporativa, a través de la cual se gestiona el desarrollo organizacional de todos los colaboradores de San Marcos, alineado con la estrategia y objetivos empresariales, con el fin de desarrollar al personal para alcanzar las metas de la compañía.

A través de tres pilares desarrolla entrenamientos para formar a los equipos. El pilar de "liderazgo" es el que refuerza todos los temas de cultura, competencias y diversidad e inclusión.

El pilar "funcional" brinda entrenamientos a nuestra gente para que fortalezcan los conocimientos técnicos y puedan desarrollar habilidades requeridas para el buen desempeño de sus funciones.

El pilar es el responsable de apoyar la formación, consolidación de prácticas y herramientas de gestión, para garantizar la adherencia a metodologías de resolución de problemas y análisis, que permitan la gestión sostenible del negocio.

Los cimientos de la Universidad Corporativa están compuestos por:

**Decanos:** Directores de los centros de excelencia y transformación.

**Tecnología:** Potencializar el crecimiento a través del e-Learning.

**Train the trainers:** Certificar a nuestros propios colaboradores para que compartan el conocimiento en cascada.

Los principales cursos de capacitación que se impartieron en le 2019 fueron los siguientes:



**Mujeres líderes:** Programa estratégico enfocado en empoderar, fortalecer y activar el liderazgo de la mujer, brindando las herramientas necesarias para que sea consciente de su propio potencial. El programa consiste en una serie de talleres, cápsulas informativas, entrenamientos y acciones estratégicas.



White Belt

**White belt:** Es el primer paso de la metodología Lean Six Sigma, en la cual se explica la cultura, metodología y herramientas LEAN como proceso de mejora continua. En este programa nos enfocamos en el aprendizaje de la herramienta PDCA (plan-do -check-act) que es base de la resolución de problemas en el análisis de causa raíz, siempre basados en hechos. Todos los colaboradores son entrenados para convertirse en “Train the Trainers” y certificados a nivel mundial como “White Belt” quienes tienen la responsabilidad de replicar este curso a nivel local en sus operaciones a todos los colaboradores, desde analistas hasta la jerarquía máxima.



**Fábrica de líderes:** Ejecución de talleres en todas las unidades de negocio de San Marcos, con workshops de 2 días enfocados en gestión del cambio y rol del líder en la consolidación y construcción de cultura.

Estos cursos complementaron los cursos y capacitaciones técnicas que se imparten en cada una de las áreas de manera regular.

## Alcance de los cursos de capacitación

GRI 404-1

	Liderazgo	Funcional	Método
Horas hombre - capacitación	2,328	16,564	379.5
Número de personas capacitadas	1,593	14,294	253

### Medios de Comunicación Internos

Deseamos transmitir nuestros valores empresariales, garantizar que todos vivamos la cultura al máximo, y lograr una comunicación transparente, ágil, y efectiva con los colaboradores, para tener un equipo motivado, feliz, ganador y productivo.

GRI 404-2, 103-1, 103-2, 103-3

**Diálogos:** Diálogos es la reunión que se realiza mensualmente con el objetivo de que los CEOs, de la mano de invitados especiales, transmitan al 100% de la Organización mensajes de cultura, resultados, noticias y lineamientos generales.

**Newsletter:** El objetivo de los newsletter, es comunicar lo más relevante que ha sucedido en cuanto a programas, campañas, eventos y proyectos de San Marcos.

### Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

San Marcos respeta la libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



negociación colectiva como derechos fundamentales de los colaboradores, los cuales fueron proclamados en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En las operaciones de San Marcos existe una organización sindical con la cual se desarrollan mecanismos de diálogo, concentración y negociación colectiva de acuerdo a lo que también establecen las leyes locales.

### Rotación de Personal

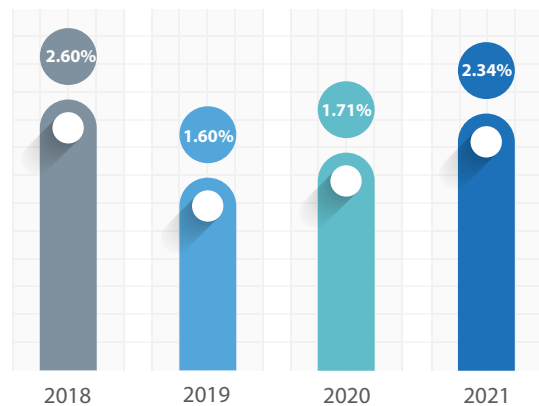
La rotación de personal es el número de colaboradores que se desvinculan o salen de la Compañía versus el número total que la empresa tiene para un determinado período de tiempo.

Para comprender las causas del retiro ya sea voluntario o no de una persona, San Marcos analiza la rotación en la operación y también en cada una de las áreas. Así mismo, realiza encuestas de salida y consultas con los líderes de las áreas en las cuales se está desvinculando algún trabajador, para entender de forma objetiva las causas de la salida.

Toda la información que se recaba por medio de las entrevistas, aunadas a la información complementaria que la Compañía tiene basada en las encuestas de satisfacción y adhesión a la cultura, permite tomar las medidas necesarias para fortalecer las estrategias de retención de talento y mejora de los procesos de reclutamiento y selección si es el caso.

### Rotación histórica de personal GRI 401-1

San Marcos continúa siendo una de las empresas con menor rotación de la región.



### Nuevas Contrataciones Ene-Nov 2021

Las nuevas contrataciones que se llevaron a cabo en el año 2021 son las siguientes:

Enero- noviembre 2021	
<b>Genero/ Edad</b>	2021
<b>FEMENINO</b>	
Entre 30 y 50 años	14
Menor a 30 años	35
<b>MASCULINO</b>	
Entre 30 y 50 años	28
Mayor a 50 años	70

GRI 404-1

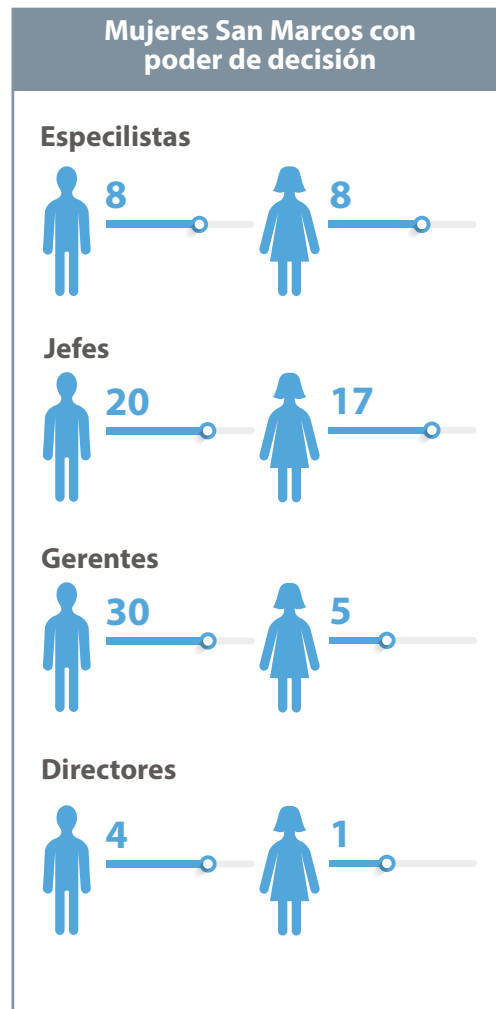


Categoría laboral	Mujeres	Hombres	Total general
Analistas	14	8	22
Supervisores	16	36	52
Coordinadores	28	55	83
Especialistas	8	8	16
Jefes	17	20	37
Gerentes	5	30	35
Directores	1	4	5
Técnico	30	70	100
Sindicalizados	624	478	1102
<b>Total H + M</b>	<b>743</b>	<b>709</b>	<b>1452</b>

### Mujeres en San Marcos con Poder de Decisión GRI 404-3

En San Marcos nos sentimos orgullosos del crecimiento y desarrollo laboral y profesional de las mujeres. Nuestro equipo está conformado en su mayoría por mujeres y cada vez son más las que se encuentran en posiciones de toma de decisiones.

Porcentaje de mujeres que toman decisiones dentro de la Compañía, en donde cada vez adquieren un rol más activo dentro de la misma.





## Training Day

Son capacitaciones presenciales de 4 horas dirigidas para el equipo administrativo. Una vez al mes, los colaboradores tienen la oportunidad de inscribirse y capacitarse en temas de gestión, gerenciamiento y tecnología. Training Day busca reforzar las competencias como gestión del tiempo, presentaciones efectivas, conversaciones difíciles, etc.

### Mejor o Diferente

Mes	QLP	Horas Hombre
Abril	128	128

**Objetivo:** Obtener competencias para liderar diferentes situaciones, aplicar el valor de la innovación en el liderazgo y trabajo en equipo.

### COVID

Mes	QLP	Horas Hombre
Abril	112	112

**Objetivo:** Reforzar las medidas de seguridad y prevención para COVID-19.

### BSCI Norma 035. Código de Ética

Mes	QLP	Horas Hombre
Mayo	250	250

**Objetivo:** Reforzar los lineamientos de la NOM-035 con base al código de ética y BSCI.

### Norma 036. Factores de riesgo ergonómicos

Mes	QLP	Horas Hombre
Noviembre	139	270

**Objetivo:** Dar a conocer y reforzar la NOM-036 sobre ergonomía.

### PDCA / Manejo Óptimo del Agua y otros recursos

Mes	QLP	Horas Hombre
Diciembre	522	1305

**Objetivo:** Reforzar la metodología PDCA con base a los lineamientos de la organización.

**Objetivo:** Reforzar el uso del agua y otros recursos para concientizar con los colaboradores.



## A tu lado

### Taller Liderazgo Integral

Pilar	Duración	QLP	Horas Hombre
Funcional	2	26	52



## Creciendo Juntos

Pilar	Duración	QLP	Horas Hombre
Liderazgo	0.15	150	360



## Certificación de Talentos

### Liderazgo Adaptativo, Escucha Activa y Multidimensional en el Líder y Perspectiva Sistemática para la Gestión Efectiva

Pilar	Duración	QLP	Horas Hombre
Funcional	4	19	76



## Mi Legado

Formar a los futuros líderes de la compañía a través del acompañamiento de los heads actuales de las diferentes áreas, con el fin de desarrollar sus habilidades mediante la formación académica y práctica que le brinda el mentor a cada uno de los mentes.



A person with long brown hair, wearing a blue button-down shirt, is holding a bright yellow hard hat. The background is a blurred outdoor setting. The text 'Seguridad y Salud en el Trabajo' is overlaid on the image, with 'Seguridad y' in yellow and 'Salud en el Trabajo' in white. The text is framed by white horizontal lines.

— **Seguridad y** —  
**Salud en el Trabajo**

**San Marcos**  
- DESDE 1957 -



## Política de Cumplimiento

---

Para Empacadora San Marcos la salud y la seguridad de todos los colaboradores es fundamental, por esta razón contamos con una política de cumplimiento de las normas y las mejores prácticas a nivel nacional e internacional, con responsabilidades claramente definidas, proporcionando todos los equipos que sean necesarios.

## Roles y responsabilidades

---

GRI 103-1, 103-2, 103-3

### **Gerentes de Planta/Operaciones y Servicios/Comercial**

Promover el compromiso y cumplimiento de la Política, procedimientos internos, requisitos legales y otros establecidos en cada país.

Garantizar que la Política de Seguridad y Salud está exhibida y visible en la puerta de acceso principal de las plantas de producción y agencias.

### **Directores/VPs de COEs**

Promover el compromiso y cumplimiento de la Política, procedimientos internos, requisitos legales y otros establecidos en cada país.

### **Director de Gente y Gestión**

Garantizar que la Política esté firmada físicamente en un formato que pueda ser reproducible y cumpla con las normativas de comunicación.

Garantizar el cumplimiento de la Política con el monitoreo de la implementación de la estrategia de seguridad 2020.

### **Gerente de Gente y Gestión local (planta, país o cluster)**

Garantizar que la Política Global de Seguridad y Salud sea incluida como parte del Inyicie en la compañía.

### **Responsable de SSO del país**

Garantizar que la Política Global de Seguridad y Salud sea incluida en el plan de capacitación anual que abarca a todo el personal de plantas y agencias, incluyendo al personal tercerizado.

### **Gestor solicitante de servicios**

Garantizar que los contratistas cumplen el procedimiento de gestión segura de contratistas.

### **Compras locales**

Precalificar a los contratistas y garantizar la competencia de los mismos. Cumplir el procedimiento de gestión segura de contratistas.

### **Gerente Regional de Salud y Seguridad**

Velar por el cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud, dirigir la estrategia de SSO y velar por la mejora continua en SSO.

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



## Seguridad y Salud Ocupacional

GRI 103-1, 103-2, 103-3

La Política está diseñada para garantizar operaciones seguras y saludables para todos los colaboradores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas, trabajando con los más altos estándares a nivel mundial de salud y seguridad, cumpliendo con los requerimientos legales de cada uno de los países en los que San Marcos opera.

### Matriz de Requerimientos Legales

La Matriz Legal en Salud y Seguridad es un formato en el cual se tienen identificados los requerimientos legales aplicables a cada una de las operaciones. Esta matriz es la guía de cumplimiento de las medidas y acciones que deben ser implementadas por cada operación.

### 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  
National Institute for Occupational Safety and Health
- Occupational Safety and Health Association
- American National Standards Institute

### Requisitos básicos de seguridad

Dar los lineamientos básicos de seguridad para los colaboradores y contratistas que

deben desarrollar actividades en las instalaciones de las diferentes unidades de negocios, garantizando controles eficaces para minimizar los riesgos y garantizar el cumplimiento de los estándares de salud y seguridad ocupacional.

### Infraestructura de salud y seguridad ocupacional

Garantizar que se cumple con el Manual de Infraestructura y los requerimientos de seguridad y ambiente adecuados.

### 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, 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 en las plantas de producción y en las agencias como parte del compromiso de mejora.

### 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.



## Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 103-1, 103-2, 103-3

### Sistema de Gestión

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

lineamientos ya establecidos para robustecer todos nuestros estándares ya implementados.

El apartado de adherencia a bloques se enfoca en medir a todas las áreas que integran la planta verificando así su nivel de compromiso con la seguridad, algunos de los apartados evaluados son: cumplimiento legal, nivel de seguridad, uso adecuado de vehículos, seguridad en maquinaria, difusión de pláticas de 5 minutos entre otros los cuales nos permiten tener un ranking de las áreas con mayor nivel de cumplimiento.

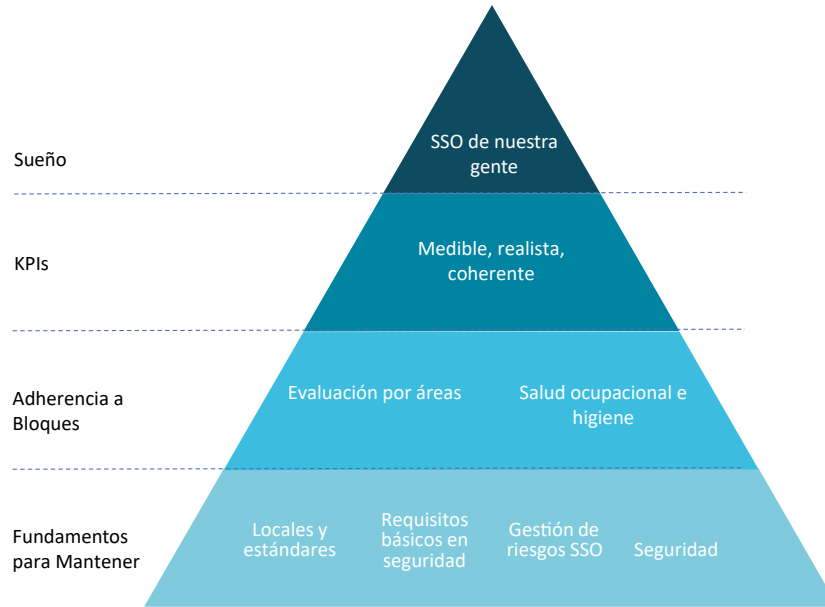
KPIs estos indicadores nos ayudan a medir el desempeño para conocer que tan eficaces son las acciones que se llevan a cabo poder tomar decisiones y seleccionar las acciones que hayan sido más efectivas

## Pilar de Seguridad y Salud

El pilar de Seguridad y Salud está diseñado para garantizar operaciones a todo el personal que se encuentre dentro de nuestras instalaciones.

Cuenta con cuatro apartados con los que garantizamos el apego y cumplimiento de los requisitos legales y estándares Internacionales de seguridad.

El apartado de fundamentos para mantener se enfoca en la mejora continua de los



### Manuales de Seguridad y Salud

GRI 103-1, 103-2, 103-3

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.

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, 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 en las plantas de producción y en las agencias como parte del compromiso de mejora.

### Plataforma Tecnológica

GRI 403, 103-3

A partir del año 2019, nuestro sistema de gestión se basa en una 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.

Esta plataforma es alimentada de forma diaria con las inspecciones de seguridad, evidencia de pláticas y accidentabilidad y una vez al mes se obtiene el reporte en donde evaluamos la adherencia a los



procesos definidos por el comparativo y se analizan las desviaciones al sistema, como resultante se obtiene el nivel de seguridad y la adherencia a fundamentos de Seguridad y Salud.

Realizamos monitoreo dos veces al año del sistema de gestión de Salud y Seguridad Ocupacional con auditorías corporativas, donde evaluamos la adherencia a los procesos definidos por el comparativo. 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 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
- Investigación Raíz-Causa de accidentes
- Documentación Tratamiento Médico
- Clasificación de Reportables
- Documentación Hallazgos
- Revisión por Alta Dirección
- Referido para Acción Correctiva o Preventiva
- Reporte de Incidente Exportable
- Actualización de Métricas de Incidentes
- Incidentes Ambientales



## Indicadores Preventivos en Seguridad

GRI 403

En San Marcos hemos implementado el monitoreo de indicadores preventivos del sistema de gestión de Seguridad y Salud.

**Adherencia a fundamentos:** medición mensual del porcentaje de adherencia a los procedimientos de SSO de la Compañía.

**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.

**Planes de acción:** cumplimiento mensual de los compromisos adquiridos para el cierre de los planes de acción acordados para el período.



## Seguridad de Clase mundial

Con la implementación del programa de WCM los procesos son gestionados de manera eficiente integrando los diferentes aspectos que integran la compañía como son Seguridad, Medio ambiente entre otros y que se materializa en una cultura corporativa focalizada en las personas y su bienestar por lo que con esta implementación buscamos cumplir nuestro objetivo de ser una empresa de cero accidentes

KPIs DE CONTROL	
<b>Nivel de seguridad</b>	<b>Planes de acción</b>
95%	94%
<b>Adherencia a fundamentos</b>	<b>Promedio total</b>
93%	94%

## Trabajadores con Alta Incidencia

No tenemos colaboradores cuyo trabajo esté expuesto a un riesgo no controlado, y esté implicado en actividades de alta incidencia o alto riesgo de enfermedades.

## Representación de Trabajadores en Comités

GRI 403-1

Se cuenta con un procedimiento y comité bipartito trabajador-empresa, en el 100% de los centros de trabajo (fábrica, agencia y oficina administrativa) en los países donde operamos; el comité se reúne mensualmente y participa activamente en decisiones relacionadas a la salud y seguridad ocupacional del centro de trabajo. El 100% de los trabajadores pertenece a un centro de trabajo con comités formales de seguridad y salud.

## Temas de Salud en Acuerdos Formales

Todos los colaboradores de San Marcos fueron entrenados en las políticas globales de seguridad, salud y ambiente y en manual de seguridad y salud de agencias y fábricas. El 100% del personal sindicalizado en el grupo debe cumplir con el manual de seguridad y salud definido para los colaboradores de San Marcos el cual define estándares y procesos a seguir para garantizar la seguridad y salud de nuestra gente, el pacto colectivo incluye clausulas que refuerzan el cumplimiento de estas normas.



**Sostenibilidad**  
**Ambiental**

GRI 300





# Sostenibilidad Ambiental

GRI 203-1, 103-2

Empacadora San Marcos, evalúa y genera información de sus procesos productivos con el objetivo de minimizar sus impactos ambientales y de hacer un uso eficiente de todos los recursos. Los procesos de gestión ambiental están orientados al cumplimiento de las leyes y reglamentos y a la mejora continua.

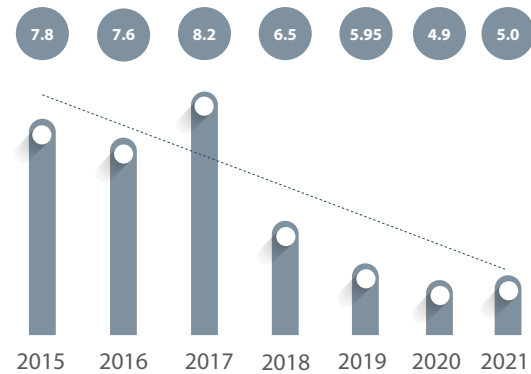
## Recursos agua y energía.

En la empresa se imparte capacitación para lograr la integración de todo el personal en materia del uso eficiente de los recursos, con especial énfasis en agua, energía eléctrica y combustibles. La capacitación ha sido el punto de partida para la planeación y ejecución de proyectos de mejora, que año con año, los vemos aplicados en la empresa.

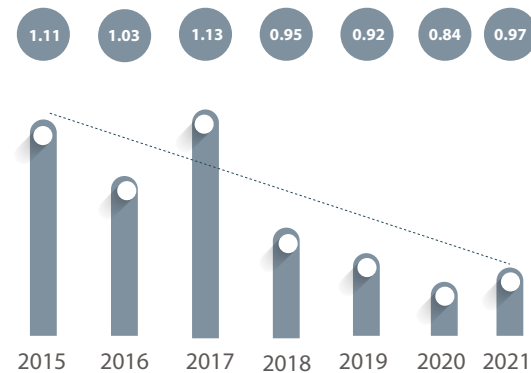
Para lograr un uso eficiente del agua, vapor, gas natural y la energía, se generan las mediciones necesarias para lograr que cada tonelada de producto se obtenga con el mínimo consumo de recursos. La siguiente información se ha obtenido en los últimos años.

Se puede observar un leve aumento de algunos indicadores. Esto responde a que en el año 2021 se han incrementado los niveles de producción debido a la demanda y a nuestro mix, como también se han agregado nuevas líneas de producción. Por lo que se deberá de considerar este factor al momento de analizar los datos ya que esta situación puede mantenerse en los siguientes años, lo cual nos compromete en mantener a la baja los presentes indicadores en comparación al volumen de nuestra capacidad productiva.

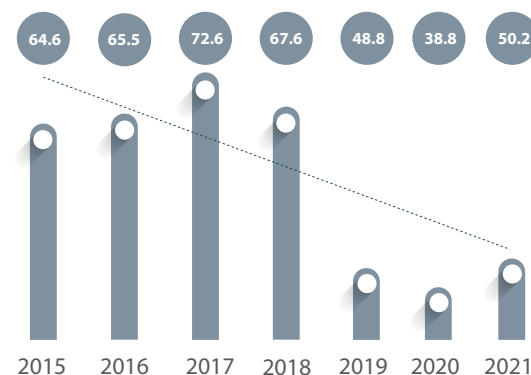
Rendimiento agua m<sup>3</sup>/ton



Rendimiento vapor



Rendimiento energía eléctrica kWh/Tons

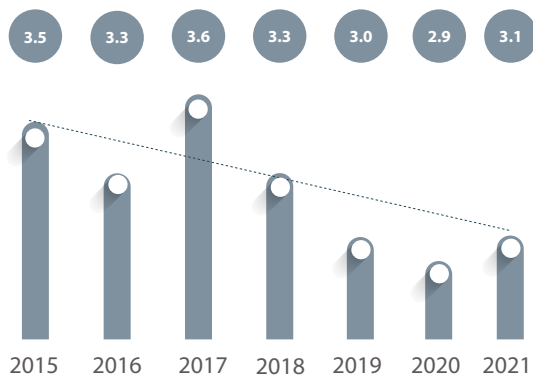




### Gas Natural y Vapor.

Con respecto a los consumos de gas natural y vapor este año se han desarrollado diversos proyectos para mejorar los rendimientos y aprovechar de manera mas eficiente estos recursos, uno se estos proyectos el cual ha traído beneficios importantes fue el recubrir perfectamente las tuberías que transportan vapor lo que favorece igualmente a reducir los consumos de gas para la generación de este energético.

#### Rendimiento gas natural



### Generación de agua residual

La operación de nuestra planta de tratamiento cumple con los requisitos del permiso para la descarga de aguas residuales, de acuerdo con la norma vigente (NOM-001-SEMARNAT-1996), haciendo de ella un modelo a seguir en el Estado de Puebla, México; contribuyendo así en el cuidado y protección de nuestro medio ambiente. A partir del año 2017, se obtiene el permiso ante la CONAGUA para el uso del

agua residual de la planta de tratamiento para el riego de las áreas verdes, eliminando el uso de agua limpia para este fin.

### Control en la generación de residuos.

Por medio de los procedimientos internos, la empresa gestiona de manera exitosa el manejo y control de los residuos, teniendo especial cuidado en el cumplimiento de la legislación ambiental federal, estatal y municipal para el manejo de cada uno de los residuos generados: peligrosos, de manejo especial y sólidos urbanos. Cada uno de los residuos son enviados con empresas autorizadas para su transporte y manejo, haciendo que la menor cantidad sean enviados a sitios de confinamiento final. Los residuos orgánicos están siendo enviados para su compostaje, los residuos de metal, plástico, madera, etc., se envían a centros de acopio para su reciclaje y los residuos sólidos urbanos a relleno sanitario autorizado por el gobierno estatal.



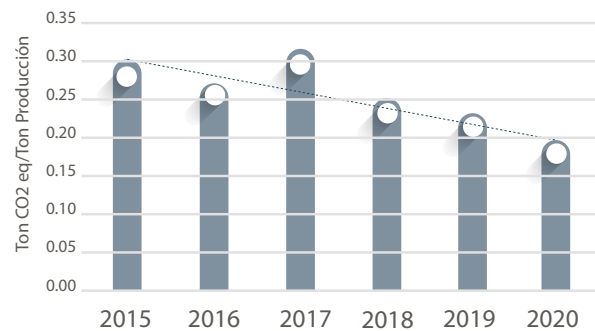
## Emisiones

Estamos conscientes de la importancia del cuidado y preservación al medio ambiente por lo que nos comprometemos a prevenir para que las generaciones futuras tengan acceso a un ambiente sano y una buena calidad de vida. Aún se continúa con la planeación y ejecución de proyectos para que los indicadores que se muestran puedan ser mantenidos exitosamente año tras año, sobre todo con un proceso que es estacional con productos finales diferentes de un año al siguiente.

### Gases de Efecto Invernadero.

Desde el año 2009 participamos de forma activa en la reducción de las emisiones contaminantes incorporándonos de forma voluntaria al programa de GEI México el cual busca incentivar a las empresas a mitigar sus emisiones contaminantes es por esto que año tras año presentamos nuestro reporte de inventario de emisiones de GEI.

Indicador Gases Efecto Invernadero





— **Certificaciones** —  
**y Reconocimientos**

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



## Certificación FSSC 22000 V5

El esquema FSSC 22000 se mantiene al tanto de los cambios para la mejora continua del sistema de gestión de inocuidad alimentaria; ofreciendo a la industria de los alimentos estándares que le permitirán brindar a la población mundial alimentos inocuos y de calidad.

Alineado a esas necesidades, durante Noviembre del 2020 se publicó la versión 5.1 en la página oficial de FSSC; lo que indujo a las organizaciones a entrar en un proceso de transición para poder cumplir con los nuevos requerimientos en un periodo no mayor a los 3 años. Los principales factores que iniciaron el desarrollo de esta nueva versión fueron los siguientes:

- 2.5.1 GESTIÓN DE SERVICIOS – Requisitos de Laboratorios Internos
- 2.5.1 b) Adquisición en compras de emergencia
- 2.5.2 Etiquetado de Productos (ampliación de V5)
- 2.5.10 Almacenamiento – Principios FEFO/ FIFO
- 8.8.1 VERIFICACIÓN CON PPR Y EL PLAN DE CONTROL DE PELIGROS - Inspecciones rutinarias, frecuencia (ampliación de V5)
- 2.5.12 Evaluación del impacto del cambio. – Necesidades, Requisitos, Equipamiento, Mantenimiento y Ensayos

**En San Marcos, como empresa certificada desde el 2013 concluimos este proceso durante el mes de Septiembre del 2021, obteniendo la certificación FSSC 22000 V5.1**





## Empresa Socialmente Responsable (ESR®) 10° Año Consecutivo



Este 2021 mantenemos nuestro distintivo por como empresa socialmente responsable otorgado por el centro mexicano de filantropía (CEMEFI)

Demostrando por DECIMO año consecutivo una gestión responsable, mejora continua de nuestros procesos y compromiso con nuestra comunidad, el medio ambiente y la calidad de vida de nuestra gente.

La Responsabilidad Social Empresarial se sustenta en los valores expresados por la empresa y debe ser plasmada en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas a lo largo de las operaciones empresariales para institucionalizarla.

La Responsabilidad Social Empresarial sólo se comprende reconociendo cuatro líneas o ámbitos básicos y estratégicos que explican su presencia en toda actividad de la empresa.

Éstos a su vez incluyen sus respectivos subtemas:

1. Ética empresarial.
2. Calidad de vida empresarial (dimensión social del trabajo).
3. Vinculación con la comunidad y su desarrollo.
4. Vinculación con el medio ambiente.
5. Gestión de la RSE

Nuestro portafolio de productos está hecho, orgullosamente, por una Empresa Socialmente Responsable.

Si quieres consultar más información o conocer más sobre el tema, puedes ingresar a [cemefi.org/esr/](http://cemefi.org/esr/)

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



## Certificación KOSHER

---



¡Por 19º 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.

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. “Texto tomado de la pagina de supervisores en calidad kosher”

## Certificación Halal

---



San Marcos ha mantenido la certificación Halal por 4 años consecutivos, a pesar de la situación por la Pandemia de Covid-19 recibimos nuevamente de manera presencial a los auditores de Halal con todas las medidas sanitarias

Esta certificación nos apertura el mercado extranjero ya que nos permite ofrecer a nuestros clientes productos que en cada etapa del procesamiento y distribución cumplen con los requerimientos de la ley islámica.

## Certificación C-TPAT

---

San Marcos cuenta con la certificación C-TPAT, que es una certificación anti-terrorista de la Aduana de Estados Unidos de Norte América que obliga a las empresas a tomar medidas conjuntas a fin de evitar que la carga comercial sea contaminada con sustancias ilegales o no manifestadas, tales como armas, drogas o explosivos.

**San Marcos**

- DESDE 1957 -



Los procedimientos propuestos por el C-TPAT responden a una situación histórica que cambió los parámetros de seguridad a nivel global. Y tienen el objetivo de resguardar toda la cadena de distribución impidiendo así que los movimientos del comercio internacional sirvan como herramienta al terrorismo y al tráfico ilegal.

Una auditoría realizada por expertos auditores contempla los siguientes puntos:

- Seguridad física de las instalaciones
- Requisitos de los asociados de negocios
- Seguridad de contenedores y remolques
- Controles de acceso físico
- Seguridad del personal
- Seguridad de procesos
- Seguridad física
- Seguridad de la tecnología de informática
- Capacitación en seguridad y concientización sobre amenazas

## Business Social Compliance Initiative (BSCI)

**amfori** @ BSCI  
Trade with purpose

La **Business Social Compliance Initiative (BSCI)** es una iniciativa impulsada por empresas y dirigida a empresas comprometidas con la mejora de las condiciones de trabajo en las fábricas y fincas de todo el mundo. Esta iniciativa fue creada en 2003 por la Asociación de Comercio Exterior (FTA) para ofrecer a las empresas un Código de conducta común y un sistema integrado para implementar la responsabilidad social en la cadena de suministro

El **Código de conducta** de la BSCI **define los valores y principios para una práctica empresarial responsable** en la cadena de suministro. Cuando una empresa firma el Código de la BSCI, esa firma representa su compromiso público con una actividad empresarial responsable.

Este año San Marcos, demostró el compromiso de ser una empresa socialmente responsable con los resultados de mejora en las áreas de actuación evaluadas.





## SMETA

---



• San Marcos recibe periódicamente la auditoría SMETA de Comercio Ético de los Afiliados a Sedex (SMETA, por sus siglas en inglés) es uno de los principales formatos de auditoría ética más utilizados del mundo. La metodología SMETA fue desarrollada con el objetivo de:

- Atender las necesidades de las organizaciones de bienes de consumo.
- Promover la compra responsable en la cadena de suministro y mejorar la eficacia y la eficiencia de la auditoría ética.

SMETA es un procedimiento de auditoría que reúne buenas prácticas en una técnica de auditoría ética. No se trata de un código de conducta, una nueva metodología o un proceso de certificación.

Al utilizar SMETA, un proveedor puede llevar a cabo una auditoría y compartirla con varios clientes, en lugar de tener que hacer distintas auditorías para cada cliente.

La metodología de SMETA utiliza el código ETI y las leyes locales como herramienta de evaluación. Incluye cuatro módulos:

- Salud y seguridad
- Estándares laborales
- Medio ambiente (opcional)
- Ética comercial (opcional)

## UL

---



Este año San Marcos obtuvo la Certificación UL estas Certificación se obtiene por medio de una Evaluación en el lugar de trabajo basadas en:

- Leyes y regulaciones específicas dentro del alcance de la evaluación
- Estándares internacionales relevantes
- Recomendaciones mínimas, basadas en estándares de la industria

Código de conducta del cliente, según corresponda.

Las áreas físicas cubiertas por el alcance de la Evaluación y gestión mejorada del lugar de trabajo de abastecimiento responsable Los sistemas y el medio ambiente incluyen:

- Áreas de producción
- Áreas de almacenamiento
- Áreas de estar y comer para empleados no administrativos



## Pacto Global

GRI 102-48, 102-50, 102-52, 102-1, 102-5, 102-53

Empacadora San Marcos S.A. reafirma su apoyo y compromiso con los Diez Principios de El Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de Derechos Humanos, Trabajo, Medio ambiente y Anticorrupción. En la presente comunicación describimos nuestras acciones para mejorar la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestro negocio, estrategia, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés utilizando nuestros canales principales de comunicación.



**En noviembre de 2021 San Marcos se une al Pacto Global:** El Pacto Global es una iniciativa voluntaria basada en el compromiso de los Directores Generales (CEO's), de las organizaciones firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas comprometidas en implementar principios universales de sustentabilidad y en tomar acciones para acelerar el camino hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La información contenida en el presente reporte corresponde al período 1 de enero al 31 de diciembre del 2021.

Contacto con nuestros grupos de interés  
Razón social: Empacadora San Marcos S.A.  
Punto de contacto: [asuntoscorporativos@alimentossanmarcos.com](mailto:asuntoscorporativos@alimentossanmarcos.com)  
Nuestro sitio web: <http://www.alimentossanmarcos.com/>  
Área: Asuntos Corporativos

***San Marcos***

- DESDE 1957 -