REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2021

TABLA DE CONTENIDO

Mensaje de nuestro CEO — Capítulo 1

Sobre Nosotros — Capítulo 2

Sobre este reporte — Capítulo 3

Agenda de Sostenibilidad — Capítulo 4

Dimensión Ambiental — Capítulo 5

Dimensión Social — Capítulo 6

Gobernanza — Capítulo 7

Carta de Verificación e Índice de Datos — Capítulo 8

Mensaje de nuestro CEO

1

Capítulo 1

Mensaje de nuestro CEO

GRI 102-14

Somos una compañía que lleva la herencia del sabor de México al Mundo. Nos sentimos orgullosos de nuestros colaboradores y del impacto positivo que la compañía ha generado en el país por más de cincuenta años.

Sabemos que el mundo enfrenta grandes desafíos y nosotros tenemos la visión de ser parte de las soluciones a través de la integración de las dimensiones ambiental, social y de gobernanza en nuestra estrategia. Por esta razón y tomando en consideración los aspectos materiales de la industria definimos cinco pilares que reflejan nuestras prioridades: uso eficiente de los recursos y reducción de la huella de carbono, economía circular, bienestar del consumidor, fortalecimiento del tejido social y gobernanza

Este informe cumple con los criterios de la Comunicación en Progreso del Pacto Global de las Naciones Unidas e incluye información sobre los objetivos y avances de cada uno de los pilares.

Creemos y reiteramos nuestro compromiso con las iniciativas globales de las Naciones Unidas que nos permiten el intercambio de conocimientos, el establecimiento de alianzas estratégicas, las acciones colectivas, la innovación y sobre todo la alineación de objetivos para acelerar la transformación que el mundo necesita.

Somos una compañía que tiene a la gente en el corazón de su gestión y una cultura fuerte basada en nuestros valores, la meritocracia y el desarrollo profesional y personal y esto nos ha permitido fortalecer la resiliencia organizacional y afrontar los desafíos globales y locales de los años recientes.

Tenemos un gran compromiso para seguir adelante, fortaleciendo nuestra cadena de valor con un enfoque hacia nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades en las que operamos con estrategias y acciones concretas que nos permitan crecer como empresa y como sociedad.

Antonio Travieso
CEO San Marcos

Sobre Nosotros

2

Capítulo 2

Sobre Nosotros

GRI 102-1, 102-2, 102-16

Somos una compañía mexicana, que inicia operaciones en 1949 en Puebla con la fabricación de botes, siendo esto el cimiento que daría pie a nuestros hoy conocidos productos enlatados. Somos una empresa de alimentos principalmente reconocidos por nuestros chiles, en la actualidad somos la marca favorita de todas las familias mexicanas.

Contamos con una red de colaboradores comprometidos con el sabor y con los más altos estándares. Hemos logrado convertir lo que en la década de los 50 se limitaba sólo al desplazamiento de chiles serranos, en una empresa con más de 123 productos desplazándose a lo largo de diferentes países.

Nuestro sueño es seguir trabajando para llevar nuestro tradicional sabor mexicano a todas las mesas y cocinas dentro y fuera de México.

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

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.

Nuestros valores

GRI 102-16

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 reveses 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
Fabricantes de envases

1951
Inicia el envasado de chiles

1957
Estandarizamos los procesos de producción

1970
Estandarizamos los procesos de producción

2018
Se integra la línea de vinagre

2017
Se integra la línea modelo de chipotle

2013
Certificación de Inocuidad FSSC 22000

2000
Certificación de calidad ISO 9001

Nuestros Productos

Presencia Mundial

Nuestros productos tienen presencia en más de 43 países.

GRI 102-4, 102-6

América

- Belice
- Bolivia
- Canadá
- Chile
- Costa Rica
- Colombia
- El Salvador
- Estados Unidos
- Guatemala
- Honduras
- México
- Nicaragua
- Puerto Rico

Europa

- Austria
- Alemania
- Bélgica
- Dinamarca
- España
- Eslovaquia
- Finlandia
- Holanda
- Irlanda
- Noruega
- Polonia
- Reino Unido
- República Checa
- Suiza

Asia

- Bahréin
- China
- Corea del Sur
- Emiratos Árabes Unidos
- Hong Kong
- India
- Indonesia
- Israel
- Kazajistán
- Kuwait
- Rusia
- Singapur
- Taiwán

Oceanía

- Australia

Algunos datos operativos

GRI 102-6, 102-7

+850

Clientes nacionales

+66

Clientes resto del mundo

34

Países

1

Planta en Puebla México

13

Centros de Distribución en todo el país

69,452

Toneladas año 2021 de producción

Cadena de Valor

GRI 102-9, 102-10

INGREDIENTES

Trabajamos con nuestros proveedores del campo en Chihuahua y Veracruz para llevar las materias primas más frescas a tu mesa.

MANUFACTURA

Transformamos las materias primas procesos de producción que garantizan innocuidad, calidad y sabor tradicional.

Hacemos uso eficiente del agua y de la energía.

DISTRIBUCIÓN

Desde nuestra planta enviamos nuestros productos a los diferentes Centros de Distribución de los clientes de Autoservicio y del Mayoreo

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.

Buscamos maximizar el espacio en la góndola

CONSUMO

San Marcos llega a más de 18 millones de consumidores a nivel nacional. Además llevamos el sabor Mexicano a más de 34 países de Europa, Asia y LATAM. Contamos con un portafolio completo para resolver las necesidades del consumidor.

RECICLAJE & 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.

*No hubo cambios significativos de tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro de la organización.

Proveedores

GRI 204-1, 205-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 1, 2, 4 y 10

San Marcos, a través de su política de compras y procesos, establece los lineamientos de adquisición de bienes y servicios. Una gestión basada en los principios básicos de transparencia, igualdad de oportunidades, integridad, ética profesional y confidencialidad. El objetivo es garantizar una relación con proveedores de largo plazo y con una mirada de generación de valor compartido. Trabajamos con nuestros proveedores para reducir los impactos ambientales y sociales, generados por nuestra interacción comercial y mejorar así las condiciones de la cadena de suministro.

92% de los insumos de San Marcos provienen de proveedores locales y 8% provienen de importaciones.

GESTIÓN DE COMPRAS ÉTICAS

Todas las personas que realicen funciones de compra y aprovisionamiento para las operaciones afiliadas y subsidiarias de la Organización, sean estas del área de Compras o de un área diferente, siempre deben actuar de acuerdo con lo establecido en la Política de Compras, en el Código de Ética y Política Anticorrupción. Los procesos de compra se ejecutan, a través de metodologías definidas para cada caso, con el fin de asegurar la calidad esperada y aprovisionamiento oportuno del bien o servicio en un marco de respeto a los compromisos comerciales adquiridos con los proveedores, a quienes también se les hace extensiva la obligación del cumplimiento del Sistema de Gestión Antisoborno, Política de Compras y Acuerdos de Confidencialidad, según sea el caso.

CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Todas las empresas proveedoras tienen la obligación de adherirse al Código de Ética de San Marcos y/o contar con uno propio, alineado a la visión de cumplir con los principios que contiene. Dentro de estos se contemplan los siguientes: el respeto a los derechos humanos, el rechazo del trabajo infantil y trabajo forzoso, asegurándose de no contratar a menores de edad y velar por el cumplimiento de las leyes. “Contratar la mano de obra necesaria y suficiente para la realización de los servicios, cuyo personal depende directamente del proveedor, asegurándose de no contratar a menores de edad; cumplir con las normas y requisitos de seguridad, salud e higiene ocupacional como las del medio ambiente e inocuidad en la prestación de sus servicios, dentro de las instalaciones de San Marcos; cumplir con todas las disposiciones del Código de Ética de San Marcos, el que declara tener en su poder y conocer”. Como parte de los requisitos para el alta de un código de proveedor, se solicita a los mismos, la firma de conformidad con el código de ética y declaración anticorrupción. Esto garantiza que el 100% de nuestros proveedores nuevos estén informados acerca de las iniciativas y normas que San Marcos tiene para combatir prácticas indebidas, alejadas de la ética laboral.

Sobre este Reporte

3

Capítulo 3

Sobre este reporte

GRI 102-5, 102-40, 102-45, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56

El presente reporte de sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con la opción Escencial de los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI y en cumplimiento de los diez principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Este informe de sostenibilidad refleja nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas hacia nuestros grupos de interés

Este reporte corresponde al ejercicio del año 2021 y es nuestro primer reporte en temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (incluyendo derechos humanos) que San Marcos publica, por lo que no existe reexpresión de información ni cambios en la elaboración de informes. A partir del presente reporte, la periodicidad de este documento será anual.

El alcance del presente informe son las operaciones de Empacadora San Marcos SA de CV 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**

STAKEHOLDERS

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

Matriz de Materialidad

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47

Los pasos que el GRI recomienda se sigan para identificar los temas materiales o de alto impacto son los siguientes:

1. Comprender el contexto de la organización
2. Identificar impactos actuales y potenciales
3. Evaluar la importancia de los impactos identificados
4. Priorizar los impactos más significativos.

Los tres primeros pasos suceden en el relacionamiento de la empresa con sus stakeholders en el día a día identificando impactos, ya sean positivos o negativos y sus implicancias en el negocio. Es en el cuarto paso es donde se realiza la priorización de los impactos más significativos.

En el paso 1, se realizó una investigación inicial para comprender el funcionamiento de la organización. Utilizamos algunas herramientas sectoriales reconocidas mundialmente tales como el SASB, el Sustainability Yearbook 2022 de S&P; asimismo realizamos un benchmark de temas materiales de grandes empresas del sector alimentos. Por otro lado, identificamos tendencias mundiales a través del último estudio de riesgos World Economic Risks. Así también, se revisaron documentos públicos a través de la página web de San Marcos y documentos internos de la empresa.

Antes de continuar con el siguiente paso, se realizó la identificación, clasificación y priorización de grupos de interés.

Con respecto al paso 2, de identificación de impactos actuales y potenciales, se realizó un trabajo de campo, empezando por una entrevista el Gerente de Asuntos Corporativos de San Marcos y una visita ¨in situ¨ en la misma planta de elaboración, envasado y disribución de productos ubicada en Puebla, México.

Se entrevistaron además, de manera individual, a representantes de las áreas de Calidad, Logística, salud y seguridad en el trabajo, Ambiente, Producción e I+D. Esta última con un enfoque en empaques.

Por otro lado, se realizaron dos reuniones grupales, una con representantes del sindicato y otra con personal de planta que pertenecían a las comunidades vecinas.

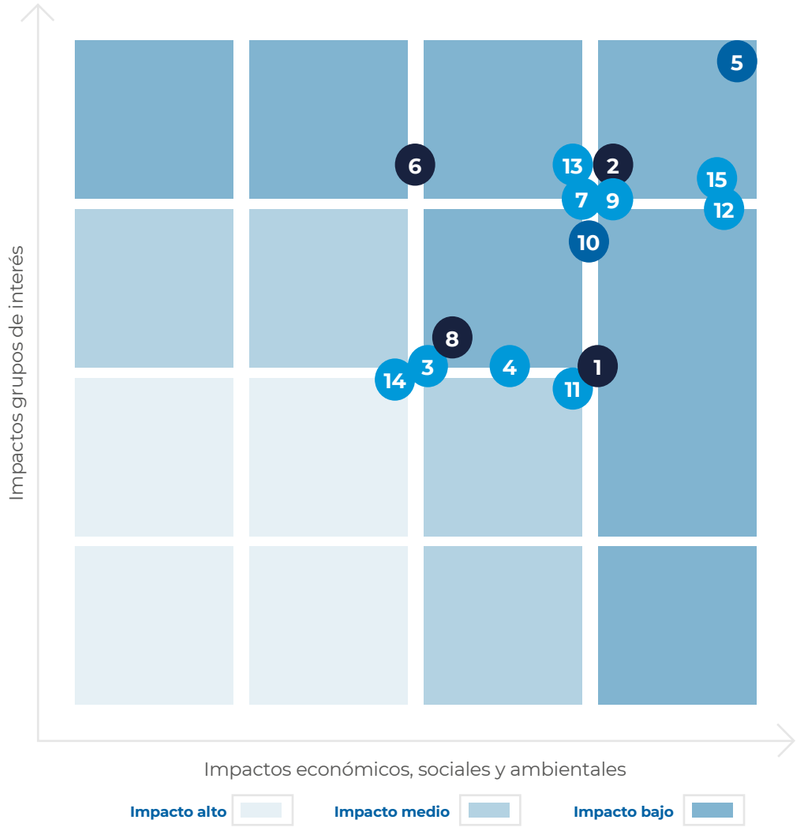
Además de fuentes de donde la organización puede recopilar esta información: evaluciones de expertos, informes, sistemas, auditorías, inspecciones de SST, informes de accionistas, riesgos.

Entender las preocupaciones de stakeholders y consultar expertos internos y externos.

El grado de impacto en stakeholders te brindan el nivel de compromiso. Se debe priorizar a los stakeholders que se afecta más severamente en relacion a los compromisos. Se requiere revisión de los sectores a los que la organización pertenece.

En relación al paso 3, se evaluaron y agruparon los temas materiales identificados. Luego de ello, se realizó una encuesta orientada a trabajadores, proveedores y clientes. Finalmente, a través de una reunión con el Gerente de Asuntos Corporativos de San Marcos, y su equipo se priorizaron los temas de mayor impacto. Esta última fue quien validó la priorización realizada como paso 4.

A continuación una lista general de los temas encontrados.



1. Emisones 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. SST
13. Libertad sindical
14. Capacitación y desarrollo
15. Ética y valores

Agenda de Sostenibilidad

4

Capítulo 4

Agenda de Sostenibilidad

Nuestro crecimiento y valor se maximizan cuando nos transformamos para crecer y para construir un mundo mejor. Somos parte de las soluciones, integrando las dimensiones social, ambiental y de gobernanza como motor de nuestra estrategia y 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.

GOBERNANZA

Gobernanza

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

SOCIAL

Bienestar del Consumidor

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

Tejido Social

Crecer junto a nuestros colaboradores, clientes y proveedores.

Dimensión Ambiental

5

Capítulo 5

Gestión Ambiental

GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3

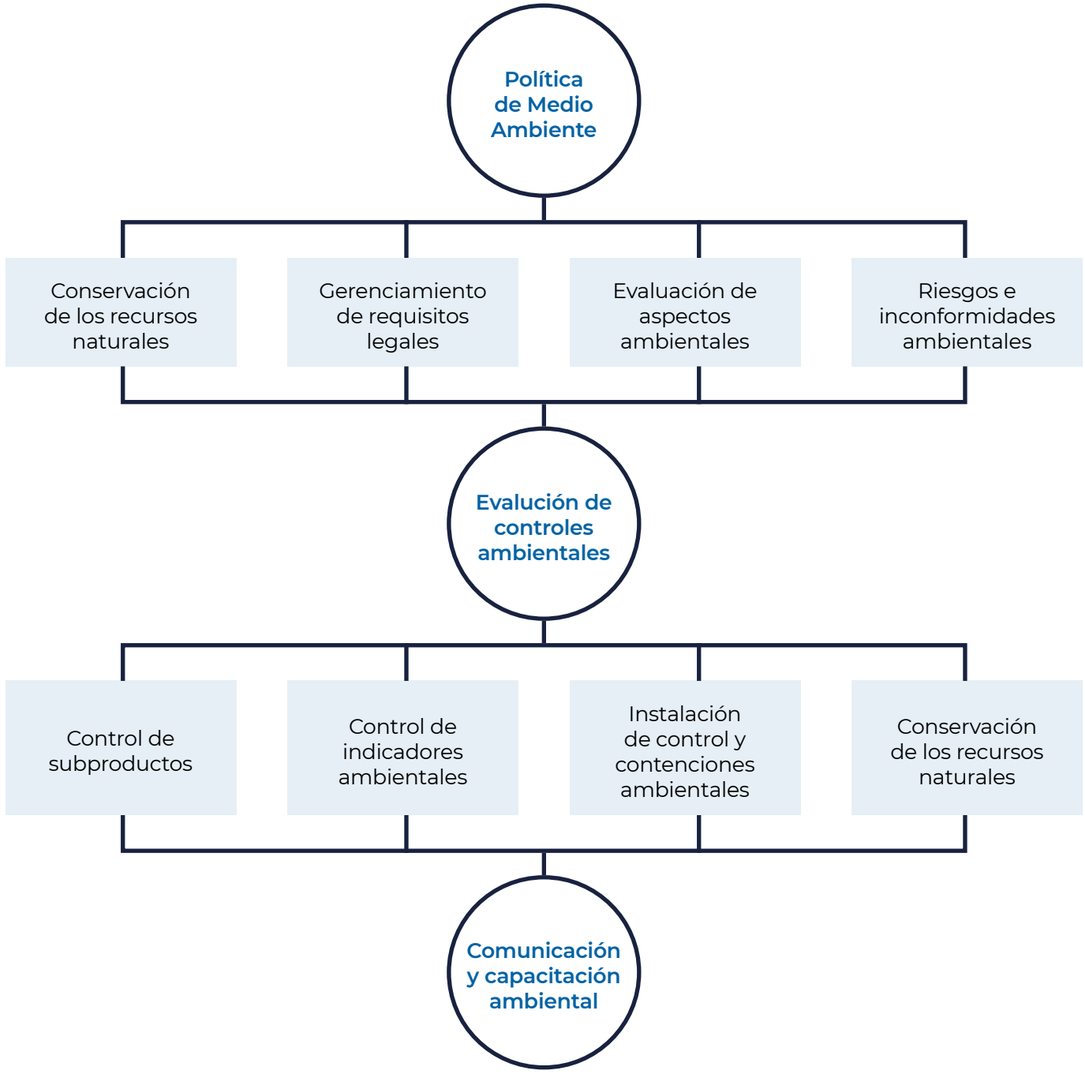
En San Marcos estamos enfocamos en la prevención, minimización y compensación de nuestros impactos ambientales, desde la perspectiva de ciclo de vida para garantizar la continuidad de nuestro negocio y, es por esto que, contamos con una política ambiental que nos compromete a los siguientes grandes objetivos:

- Cumplir o exceder todos los requisitos legales de los países 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 de nuestros productos, reduciendo el máximo el consumo de agua, energía, combustible y otras materias primas de alto valor en nuestros procesos.
- Reducir, reusar y reciclar en todos los procesos industriales de distribución, comercialización y administrativos. Integrar consideraciones ambientales en la planeación estratégica de la compañía, procesos de toma de decisión y en las actividades rutinarias.
- Desdoblar los objetivos y metas ambientales en las evaluaciones de desempeño de todos los miembros, sin excepción.
- Evaluar nuestro desempeño de forma abierta y transparente, desarrollando proyectos de mejora continua que nos permitan mantener el liderazgo de la industria, teniendo como pilar estratégico la sostenibilidad ambiental.

Contamos con un sistema de gestión de Medio Ambiente, el cual garantiza la mejora continua, la conservación y optimización de los recursos, la reducción de los impactos ambientales y la cultura ambiental. Se validó que nuestro sistema de gestión atienda estándares internacionales relacionados con medio ambiente

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.

El año del presente reporte no se han registrado multas por infracciones ambientales.



Huella de Carbono

GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3, 305-1, 305-2, 305-5
Principios 7, 8 y 9

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

El programa GEI-México, inició 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) forma parte, en alianza con la SEMARNAT, para desarrollar las capacidades de las empresas mexicanas respecto a la evaluación, contabilidad y reporte de sus emisiones de carbono. Todo esto basado en el protocolo internacional “GHG”.

El programa es patrocinado y coordinado por CESPEDES y la Subsecretaría de Fomento y Normatividad Ambiental de la SEMARNAT, participan más de 120 empresas de giros industriales, comerciales y de servicios, de los sectores alimentos, químico, cementero, minero, acerero, bebidas, transporte, turismo, papelero, energía y automotriz, entre otros.

En la plataforma GEI-México, la empresa Empacadora San Marcos, manifiesta que genera Gases de Efecto Invernadero de los siguientes equipos: Calderas (2), Calentadores de Aceite (2), Vehículos a gasolina (varios), Vehículos a diésel (varios), Vehículos Gas LP (montacargas), plantas de emergencia (diésel), Planta de tratamiento de aguas y del biogás de la PTAR. Todos estos equipos se consideran en la generación de gases de invernadero dentro del alcance 1, emisiones directas, como emisiones de fuentes fijas y emisiones de fuentes móviles.

Para los gases de efecto invernadero en el alcance 2, emisiones indirectas, se tiene el consumo externo de energía eléctrica de la CFE.

Para los GEI´s dentro del alcance 1, las fuentes fijas reportaron una emisión aproximada del 89%, el resto es para las fuentes móviles. Dentro de los equipos fijos con emisiones de GEI´s, las calderas reportan un 89% del total.

De esta última serie de datos podemos concluir que son las dos calderas las responsables de la mayor cantidad de GEI´s generados, por lo que cualquier actividad o proyecto que se realice alrededor de estos equipos, traerá como consecuencia un mayor efecto en la disminución de los GEI´s de la empresa.

- A finales del año 2021 y en el transcurso del año 2022 iniciamos a implementar una calculadora interna de medición de Huella de Carbono que nos permitiera medir y gestionar nuestras emisiones y determinar objetivos de reducción.

	2020	2021
TCO2	14360	14266

	ALCANCE 1 TCO2	ALCANCE 2 TCO2
2021	12770	1496

Sostenibilidad Ambiental

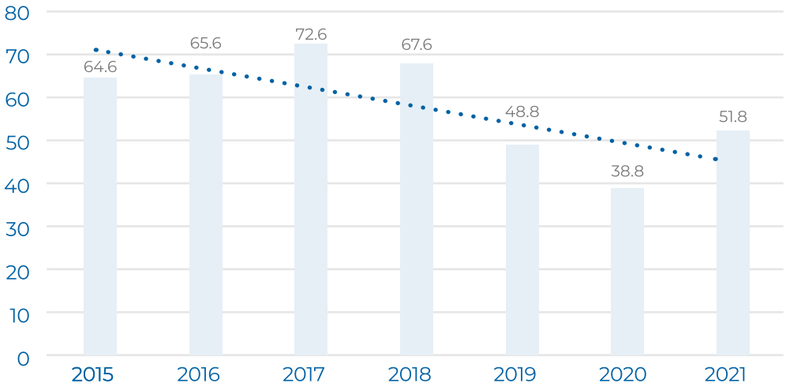
GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3, 302-3
Principios 7, 8 y 9

- Para lograr un eficiente uso del agua, vapor, gas natural y energía, se han generado en los últimos años las mediciones necesarias para lograr que cada tonelada de producción vaya siendo obtenida con el mínimo consumo de recurso.

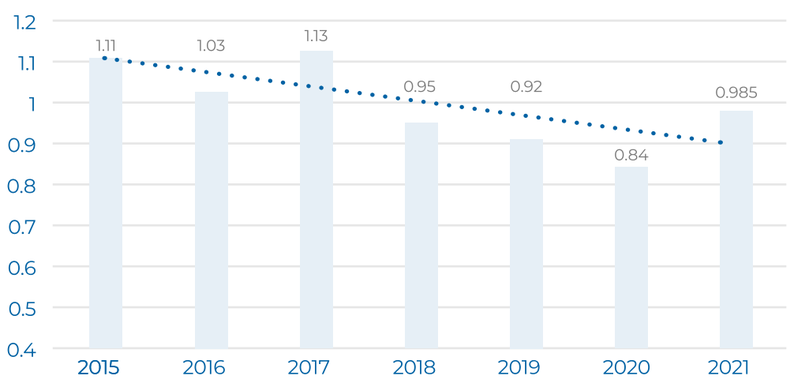
- Gracias a la mejora de procesos el rendimiento y la eficiencia en el uso de los recursos ha mejorado significativamente. La siguiente información de los últimos sies años.

CONSUMO DE ENERGÍA

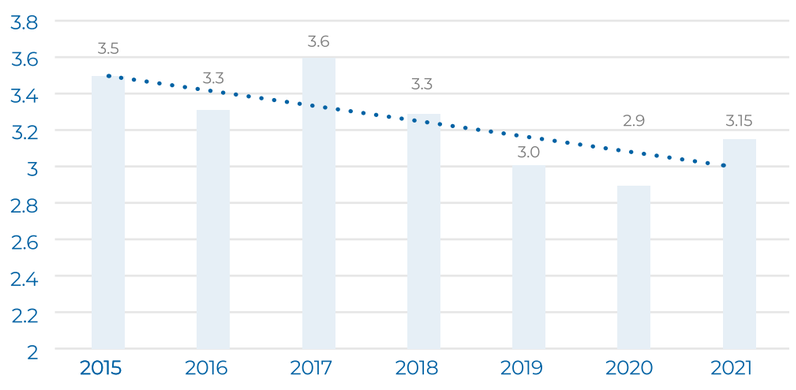
Energía eléctrica kWH/Tons



RENDIMIENTO VALOR TON/TON



GAS NATURAL GJ/TON



Agua

GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3, 303-1, 303-2, 303-4, 303-5
Principios 7, 8 y 9

La empresa Empacadora San Marcos, S.A. de C.V., consciente de la importancia que tiene el cuidado y la preservación de los recursos, ha implementado campañas y recursos destinados al cuidado de éstos. Uno de los más importantes y relevantes en la empresa es el AGUA.

El agua es un recurso muy importante para la industria de alimentos, ya que sin ella sería imposible lograr un producto con la inocuidad y calidad adecuada para los clientes. Por tanto, es necesaria la planeación y programación de actividades que nos puedan llevar a un uso mínimo del agua.

En Empacadora San Marcos, S.A. de C.V. el agua es utilizada para su consumo en los productos, calentamiento y enfriamiento de materias primas, limpieza de materias primas, limpieza de equipos e instalaciones, generación de vapor, riego de áreas verdes, baños y regaderas.

AGUA PARA EMPACADORA SAN MARCOS

El agua para la empresa proviene de dos pozos, otorgada por medio de una concesión con la Comisión Nacional del Agua para un consumo total de 450,000 m3 anuales. El consumo del año 2021 fue por 349,170.98 m3.

Año con año se va estableciendo una plática de capacitación con la finalidad de concientizar a los empleados de la empresa del uso eficiente de los recursos: el agua, el vapor, los combustibles y la energía eléctrica. Todo esto apoyado con la modificación y nuevas instalaciones que también apoyen al objetivo de minimizar el uso de los recursos.

En el año 2021 se realizó el proyecto para la colocación de aislamiento térmico en 580 metros de tuberías en el sistema de vapor de la planta. Este proyecto tuvo una inversión total de $532,257.38. Con este proyecto se logra un ahorro de 5,650 GJ/año, equivalente a $565,557.00 de consumo de Gas Natural al año. Por lo que se puede ver que se logra un retorno de la inversión en el mismo año de la inversión realizada.

Con el proyecto realizado en el 2021, se cumple con varios objetivos, disminuir el consumo de agua/vapor, reducir el consumo de gas natural y finalmente disminuir los gases de efecto invernadero de la empresa.

Agua

GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3, 303-1, 303-2, 303-4, 303-5
Principios 7, 8 y 9

MANEJO DE LAS AGUAS RESIDUALES EN EMPACADORA SAN MARCOS

En la empresa, el objetivo inicial del tratamiento de las aguas residuales es para cumplir con la normatividad establecida por las autoridades, tanto federales como locales, ya que las aguas residuales tratadas se descargan en una parte al drenaje municipal y por otro lado para el riego de áreas verdes. La empresa cuenta con su permiso municipal para la descarga al drenaje y con su autorización por parte de la Comisión Nacional del Agua para el riego del agua tratada en las áreas verdes en las instalaciones. En ambos permisos se requiere el cumplimiento de la norma NOM-001- SEMARNAT-1996. Para demostrar el cumplimiento de esta norma, se realizan dos análisis, uno por cada semestre, con laboratorios acreditados por la CONAGUA y la EMA. Debido al cumplimiento total de los parámetros en la citada norma, no se realizaron pagos en el año 2021 por alguna de las dos descargas mencionadas.

La planta de tratamiento de las aguas residuales trató un volumen de 223,316.00 m3 durante el año 2021. De este volumen, se utilizaron 13,188.70 m3 para el riego de áreas verdes en el mismo periodo, el resto del agua residual tratada se envió al drenaje municipal.

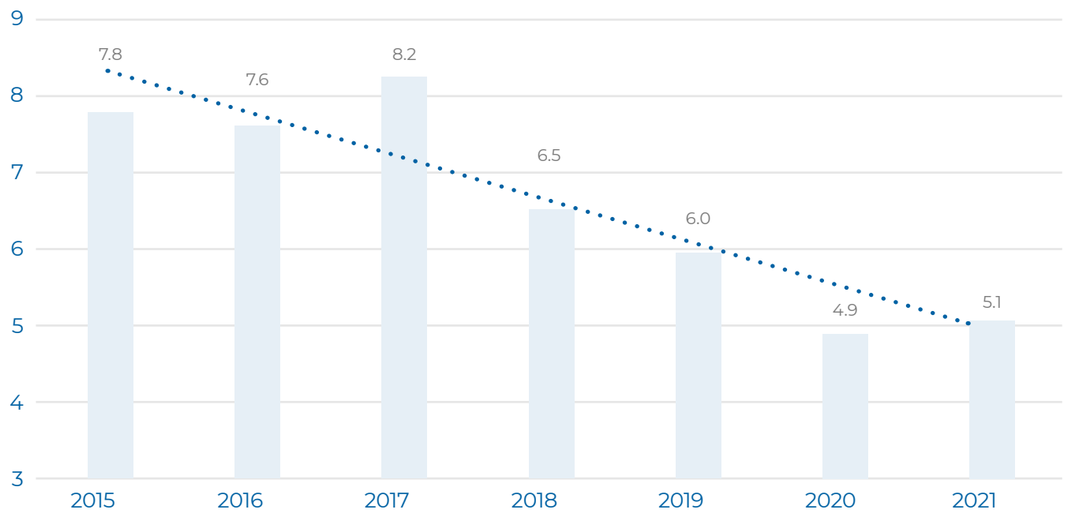
Además del cumplimiento de la normatividad en la descarga de la planta de tratamiento, la operación de esta, por el hecho de tener una parte de tratamiento anaerobio, genera “biogas” que se utiliza para operar un generador y así obtener energía eléctrica para la empresa.

Durante el año 2021, la generación del “biogas” fue de 581,225.00 m3 que fueron enviados al sistema de generadores y así obtener energía eléctrica. Esto trae consigo una disminución del consumo de energía eléctrica de la red externa y una disminución en el consumo de gas natural.

Al ser el primer año que se emite un Reporte de Sostenibilidad utilizando Estándares GRI, no contamos con la información del consumo de agua y efluentes generados para años previos.

CONSUMO DE AGUA

Rendimiento agua m³/ton



Manejo de Residuos

GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3, 306-1, 306-2, 306-3
Principios 7, 8 y 9.

La empresa Empacadora San Marcos, S.A. de C.V., consciente de la importancia que tiene el cuidado y la preservación del medio ambiente, así como la de lograr que sus sistemas de producción reduzcan o incluso eliminen los impactos negativos al medio ambiente, está trabajando para lograr un crecimiento sólido y sistematizado en este tema.

Es en cumplimiento de la política que se desarrollan las actividades de la empresa Empacadora San Marcos, S.A. de C.V., primero cumpliendo con todos los requisitos legales que le apliquen y segundo, previniendo la contaminación ambiental, con el pensamiento permanente en la mejora continua.

En Empacadora San Marcos, S.A. de C.V., los conceptos de reducción, prevención o minimización es una tarea de todos y cada uno de los que laboran en ella. Y es que, en toda actividad, se mantiene un enfoque para que los impactos ambientales puedan ser previstos y minimizados en lo máximo posible. Es por lo que cada actividad lleva consigo un examen completo de las operaciones o procesos en el lugar, con la finalidad de minimizar todos los tipos de residuos generados por la misma.

En Empacadora San Marcos, S.A. de C.V. se labora con el apoyo de su sistema de gestión, en el cual se han ido integrando poco a poco, la gestión de la calidad, la gestión en la inocuidad, la gestión de buenas prácticas de manufactura y ahora se trabaja en la integración del cuidado del medio ambiente y de la seguridad y salud de los trabajadores. Para el caso que nos ocupa, que tiene que ver con el manejo de los residuos, la empresa tiene implementado un procedimiento para el manejo, denominado “Almacenamiento, disposición y recolección de Residuos”.

Este procedimiento se revisa de manera periódica. En este procedimiento se explica con toda claridad los tipos de residuos que se tienen en la empresa y su forma de manejo interna y externa.Este procedimiento parte de la evaluación de las actividades generadoras de residuos, no peligrosos y peligrosos, seguido de un análisis de los aspectos legales que se involucran en su manejo, para llegar finalmente al control de estos.

Con los datos recopilados en cada uno de los registros del procedimiento de manejo de residuos, se van tomando decisiones administrativas para lograr, a medida que pasa el tiempo, una reducción en la generación, una mejor separación de estos y obtener una cadena eficiente de valor para la mayoría de los residuos generados.

El sistema de gestión nos lleva a que es necesario recolectar información suficiente para demostrar que las oportunidades para la prevención de la contaminación existen y que por lo tanto éstas deberán de ser exploradas. Esta información deberá de ser analizada por los ejecutivos de la empresa para valorar el programa de prevención y si podrá ser posible destinar los recursos necesarios para la implementación de acciones de mejora.

Empacadora San Marcos, S.A. de C.V. es un generador de residuos de manejo especial que se detalla a continuación.

El mayor de los residuos el grupo de los orgánicos (94%), seguido de los residuos reciclables, como metal, madera, plástico, etc. (5%) y finalmente los residuos sólidos urbanos (1%).

La cantidad mayor de todos los residuos en las instalaciones, los residuos orgánicos (residuos principalmente de vegetales y frutas) están recibiendo un proceso de compostaje, para que posteriormente puedan ser utilizados en terrenos de siembra como composta.

Como resultado de las opciones generadas en el manejo interno de los residuos de la empresa, se está desarrollando un proyecto para que una parte de los residuos orgánicos que actualmente se envían a compostaje, puedan ser enviados al digestor anaerobio de la planta de tratamiento de las aguas residuales. Plantear la forma de manejo descrita en el párrafo anterior tiene algunas ventajas. La primera es obtener que los residuos orgánicos aporten un mayor flujo de “biogas” que sería utilizado en los moto-generadores que producen actualmente energía eléctrica para Empacadora San Marcos, S.A. de C.V. Con esto se reduce el uso de gas natural, sustituyéndolo por el “biogas” de la PTAR.

Manejo de Residuos

GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3, 306-1, 306-2
Principios 7, 8 y 9.

Una ventaja más del uso de los residuos orgánicos en el biodigestor de la PTAR es que se reduce la cantidad de viajes que se hacen en la actualidad hacia el compostaje, en donde además el residuo requiere de más tiempo de manejo para ser útil en los cultivos.

Con respecto a esto último, al pasar los residuos orgánicos al biodigestor, el tratamiento se realiza en un menor tiempo y finalmente se obtiene un lodo “digerido” ya listo para su uso en los suelos de los terrenos de cultivo. Por las primeras pruebas que se han realizado en el biodigestor de la PTAR, podemos esperar que al menos de un 5-10% de los residuos orgánicos puedan ser tratados. Con esto también se va a aprovechar al máximo la capacidad instalada del biodigestor de la PTAR.

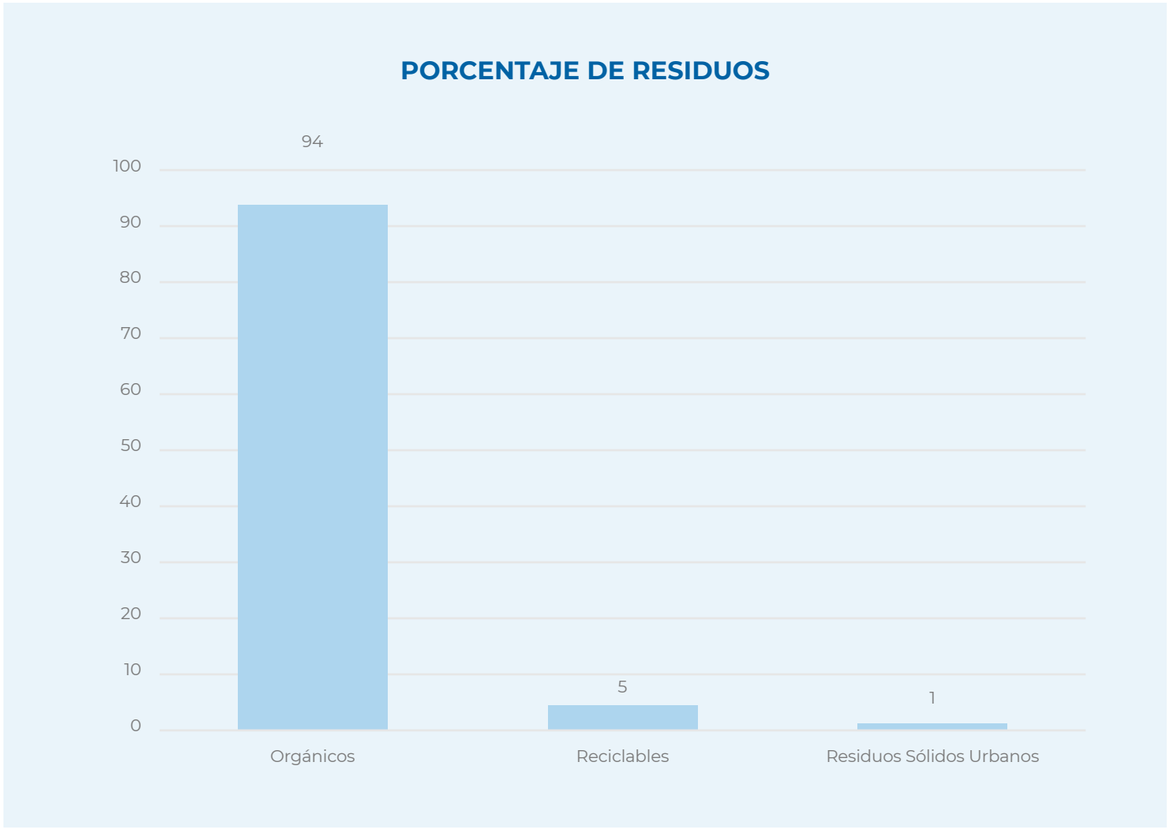
Se estará evaluando posteriormente la posibilidad de aumentar la capacidad de biodigestión y darle un mayor valor al residuo de materiales orgánicos generados en la empresa. Otro de los esquemas que se han desarrollado para valorizar los residuos orgánicos, es la de utilizar los residuos de piña, que se colocaban también en el compostaje, para que sean aprovechados por la actividad pecuaria de la zona para la alimentación de diversas especies, principalmente bovinos y porcinos.

Actualmente un 6% de los residuos orgánicos se derivan en esta actividad. El procedimiento para el manejo de los residuos es también útil, para la detección de oportunidades en la reducción de otros residuos que pudieran tener la posibilidad de reducirse. Uno de estos residuos son los residuos sólidos urbanos.

La denominada corriente de “basura municipal”, lleva muchas veces desechos que todavía se pueden separar y con esto reusar o reciclar con los proveedores que la empresa tiene actualmente y darles un valor, que se pierde una vez que son mezclados con los residuos sólidos urbanos.

Es por lo que también se estará trabajando en la mejor separación de los residuos sólidos urbanos, para que, con el tiempo, sean enviados menos residuos a los rellenos sanitarios autorizados para recibirlos. Por medio de los indicadores desarrollados, se estará observando el avance en el logro de esta reducción.

Cabe señalar que la unidad de medida es diferente a la solicitada por el GRI debido a que es nuestro primer Reporte de Sostenibilidad. Este es un indicador propio de la empresa. A partir del siguiente reporte se utilizará la unidad de medida solicitada por el GRI.



Campañas de Concientización

GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3

Para reforzar nuestra cultura de ambiente en San Marcos desarrollamos, continuamente, campañas ambientales con comunicados y actividades para nuestro equipo.

Campaña para conservación del agua en nuestras operaciones, donde garantizamos buenas prácticas y controles, haciendo conciencia en la responsabilidad individual en el cuidado del recurso hídrico. La campaña de conservación de agua fue implementada en todas las fábricas y centros de trabajo de San Marcos.

Dimensión Social

6

Capítulo 6

Clientes y Consumidores

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

En San Marcos estamos orientados a satisfacer las necesidades de los consumidores y clientes siempre con una visión Consumer centric. Por esta razón desarrollamos una serie de estudios que nos permiten tener un mejor entendimiento de los estilos de vida, tensiones, motivaciones de nuestros consumidores así como las diferentes ocasiones y nuevas tendencias de consumo. Todo este conocimiento lo traducimos en el desarrollo de innovaciones e iniciativas de marketing que nos permitan seguir llevando el sabor Mexicano a la mesa de millones de familias en México y el mundo.

Construcción de relaciones de valor	Brand awareness	Visibilidad en los principales players
Masificar la disponibilidad de producto en un canal que ha tenido crecimiento derivado del entorno macroeconómico actual	Apertura de distribuidores claves para incrementar la presencia de la marca en changarros	Impulso a formatos y SKUS básicos para incrementar penetración de San Marcos
Transformación digital den la experiencia de compra	Construcción de marca con actividades punto de venta	Fidelización de los consumidores a través de degustación
Data predict con información generada por el shopper	Business Inteligence	Brand awareness y visibilidad digital en los principales players

Clientes y Consumidores

GRI 102-12, 416-1, 417-1, GRI 103-1, 103-2, 103-3

En San Marcos seguimos un proceso de innovación estructurado que nos permite desarrollar y innovar en todos nuestros productos en función de las necesidades del consumidor y nutricionales de los países en los que tenemos presencia.

En todas nuestras etiquetas, ofrecemos información clara sobre los ingredientes de cada productor, para la toma de decisiones informadas de nuestros consumidores y sus familias. San Marcos cumple y respeta las leyes y reglamentos de etiquetado del país en el que opera, México y de los países a los que exporta. Mantiene, así mismo, los más altos estándares de calidad en el proceso de producción y distribución de nuestros productos para garantizar su seguridad e inocuidad. Estos lo hace siguiendo la Política de Calidad e Inocuidad que 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), provee un esquema para gestionar, efectivamente, las responsabilidades de las empresas, en relación con la inocuidad alimentaria. Actualmente, 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 desde el mes de Octubre del 2020,obteniendo la certificación FSSC 22000 V5.

GRI 102-13 GRI 103-1, 103-2, 103-3

Certificación KOSHER

¡Por 19° 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, en esta ocasión debido a los retos que trajo consigo la contingencia sanitaria nuestros aliados del Instituto Halal de España realizaron la verificación de los requerimientos del pliego de condiciones para industrias agroalimentarias de forma remota.

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.

Nuestra Gente

GRI 102-7, 102-8, 405-1

COLABORADORES

En San Marcos nos sentimos orgullosos de contar en el año 2021 con 1,522 colaboradores que son el corazón de nuestro desarrollo y crecimiento.

60% de nuestro equipo es originario de la región cercana a San Marcos. Nuestro equipo tiene acceso a transporte cubierto por la empresa.

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

	♀	♂	2020	♀	♂	2021
CATEGORÍA LABORAL	**MUJERES**	**HOMBRES**	**TOTAL GENERAL**	**MUJERES**	**HOMBRES**	**TOTAL GENERAL**
Analista	39	23	62	14	8	22
Supervisores	18	44	62	16	36	52
Coordinadores	16	43	59	28	55	83
Especialistas	3	1	4	8	8	16
Jefes	14	25	39	17	20	37
Gerentes	5	27	32	5	30	35
Directores	1	3	4	1	4	5
Técnico	13	52	65	30	70	100
Sindicalizados	582	417	999	655	517	1172
Total H+M	**691**	**635**	**1326**	**774**	**748**	**1522**

Nuestra Gente

GRI 405-1

GÉNERO

En el último año, en San Marcos se ha incrementando el número de colaboradores. En el 2021, el 50.8% de la fuerza laboral son mujeres, y 8% se encuentran en posiciones de liderazgo.

MUJERES CON PODER DE DECISIÓN

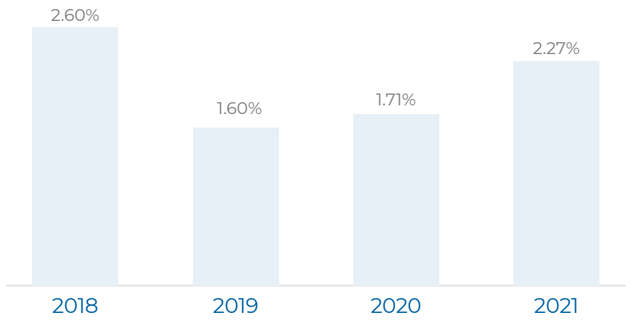
Especialistas	8	8
Jefes	17	20
Gerentes	5	30
Directores	1	4

Rotación

GRI 401-1 GRI 103-1, 103-2, 103-3

- 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 las operaciones de los diferentes países 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



Rangos de edad	Mujeres	Hombre
Menores de 30	29	57
Entre 30 y 50	6	9
Mayores de 50	6	9
Total	**71**	**111**

Nuevas Contrataciones

GRI 401-1

- Las nuevas contrataciones que se llevaron a cabo en el año 2020 y 2021 son las siguientes.

2020		2021	
Edad	**No.**	**Edad**	**No.**
Entre 30 y 50 años	9	Entre 30 y 50 años	14
Menor a 30 años	18	Menor a 30 años	35
Entre 30 y 50 años	43	Entre 30 y 50 años	28
Mayor a 50 años	36	Menor a 30 años	70

universidad corporativa

GRI 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.

Alcance de los cursos de capacitación

GRI 404-1

	LIDEREZGO	FUNCIONAL	MÉTODO
Hrs. Hombre capacitación	139.5	9622	379.5
Número de personas capacitadas	93	4811	253

training day

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

Un programa que fortalecerá competencias y conocimientos de gestión, gerenciamiento y tecnología.

Son capacitaciones presenciales de 4 horas dirigidas para el equipo administrativo. Una vez al mes, tendrás la oportunidad de inscribirte y capacitarte en temas de gestión, gerenciamiento y tecnología.

TD busca reforzar las competencias como gestión del tiempo, presentaciones efectivas, conversaciones difíciles, etc.

ABRIL

QLP	DURACIÓN CAPACITACIÓN	HORAS HOMBRE
128	1	128

Objetivo del entrenamiento

Obtener competencias para liderear diferentes situaciones, aplicar el valor de la innovación en el liderazgo y trabajo en equipo que compartan el conocimiento en cascada.

QLP	DURACIÓN CAPACITACIÓN	HORAS HOMBRE
241	1	241

Objetivo del entrenamiento

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

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

MAYO		
QLP	DURACIÓN CAPACITACIÓN	HORAS HOMBRE
773	1	773

Objetivo del entrenamiento

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

JUNIO		
QLP	DURACIÓN CAPACITACIÓN	HORAS HOMBRE
186	1	186

Objetivo del entrenamiento

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

DICIEMBRE		
QLP	DURACIÓN CAPACITACIÓN	HORAS HOMBRE
522	2.5	1305

Objetivo del entrenamiento

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

Objetivo del entrenamiento

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

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

Creciendo juntos es un programa corporativo enfocado en un principal objetivo: “proporcionar conocimientos necesarios para que nuestros equipos de trabajo fortalezcan su desarrollo y el de sus familias”, esto a través de cápsulas informativas comunicadas semanalmente a todos nuestros colaboradores.

Los contenidos de las cápsulas de creciendo juntos incluyen los temas de:

- Familia resiliente: La resiliencia es parte de nuestro día a día. En este realismo saludable, aprendemos a resistir, recuperarnos y resurgir cómo parte natural de nuestra existencia.
- Balance familiar y personal: En tu vida todo es importante y lejos de vivir cada área de nuestra vida por separado, o a ponerlas a competir entre ellas, aprende a conectarlas. Una le da sentido a la otra y pueden vivir en armonía.
- Manejo de energía: Nuestra familia nos apasiona y acercarnos a ella nos llena de energía, nada más poderoso que llenarnos de ella.
- Proyectos en familia: Sin duda la familia es el primer equipo al que pertenecemos. Plantearse metas en familia refuerza nuestros vínculos, nuestro sentido de logro y de pertenencia ¡disfrutemos de cada momento comportado!
- Bonding familiar: ¡Aprovechar cada momento en familia!, lo que se hace juntos se almacena más fácilmente en la memoria porque implica todos nuestros sentidos.
- Bonding familiar: Tomas tiempo para crecer en fe, aprovecha las circunstancias para compartir aquello en lo que crees y desarrollar la fe básica que abre las puertas a un mundo invisible que nos sostiene.

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

PARTICIPANTES

QLP	DURACIÓN CAPACITACIÓN	HORAS HOMBRE
26	2	52

QLP	DURACIÓN CAPACITACIÓN	HORAS HOMBRE
150	0.15	360

CERTIFICACIÓN DE TALENTO

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

PARTICIPANTES

QLP	DURACIÓN CAPACITACIÓN	HORAS HOMBRE
19	4	76

INVITACIONES Y DESPLIEGUE

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

PARTICIPANTES

QLP
6

Objetivo del entrenamiento

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 mentees.

Engagment

103-1, 103-2, 103-3

BENEFICIOS

El objetivo es brindar un plan de beneficios que supere los de ley a todos los colaboradores de la compañía para que gocen de una excelente calidad de vida. Los beneficios son un reconocimiento a la gente por ser el valor más importante de la compañía.

- Uniformes
- Productos a precio especial
- Bazar de beneficios
- Clínica médica
- Seguro de vida
- Regalo navideño
- Descuentos y promociones
- Medio día Libre
- Seguro gastos médicos

Encuesta de Clima Organizacional

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

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 2021, estos fueron nuestros resultados y identificamos las siguientes áreas de oportunidad: Ambiente laboral Motivación y Responsabilidad.

RESULTADOS

Los resultados del año 2021 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.

REPORTE OHI SAN MARCOS 2021

Porcentaje de participantes que seleccionaron “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo”

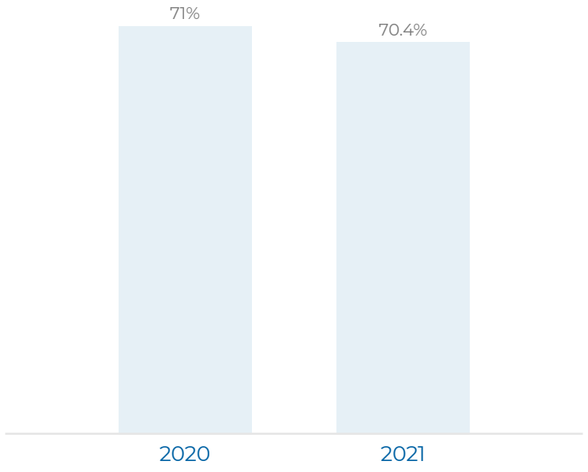
Negociación Colectiva

GRI 102-41, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 3

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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



Política de Cumplimiento

GRI 103-1

Para Empacadora San Marcos la salud y la seguridad de todos los colaboradores es fundamental, por esta razón contamos con una política de cumplimento 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 Inycie 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.

Seguridad y Salud Ocupacional

GRI 403-1

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 correcitvas 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 403-2, 403-7

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.

Pilar de Seguridad y Salud

GRI 403-5

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.

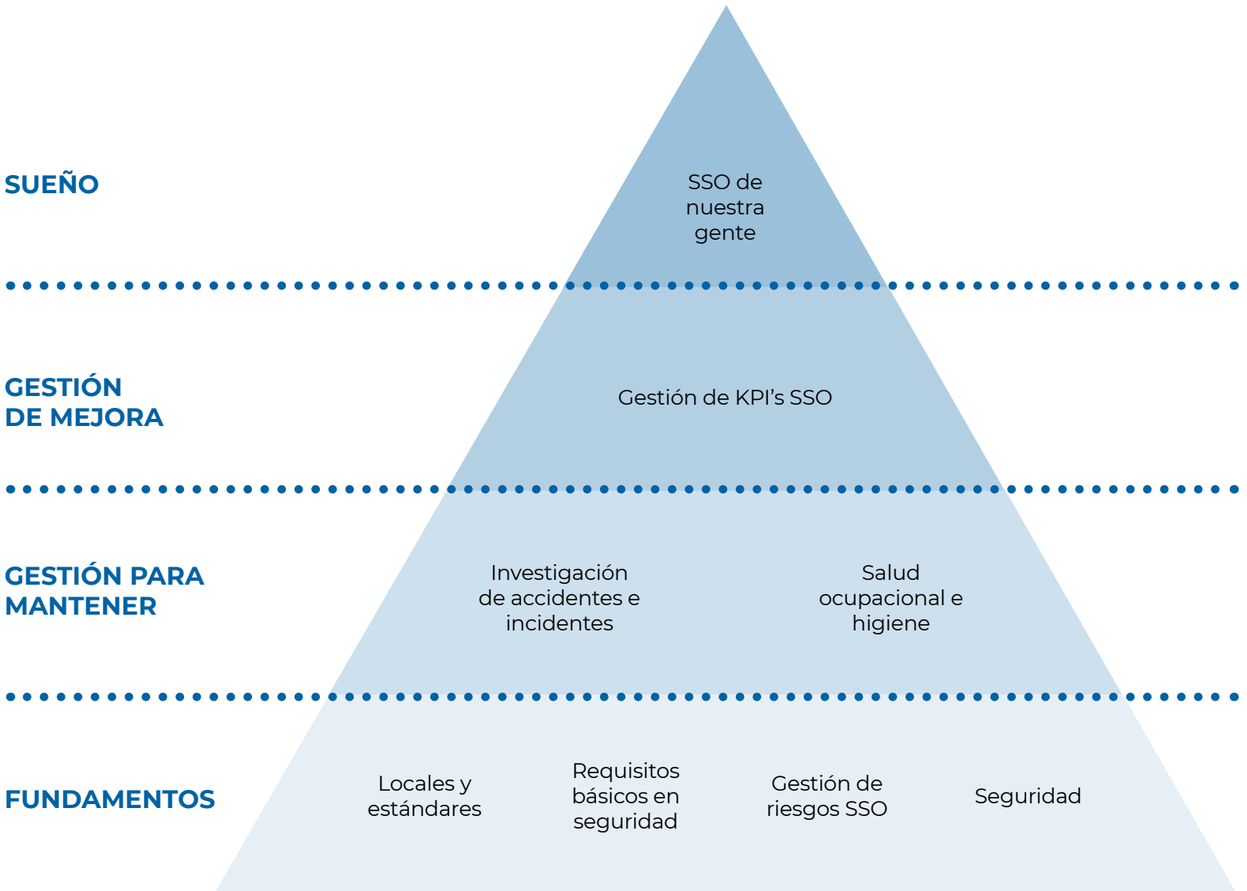
El pilar cuenta con cuatro niveles: fundamentos, gestión de mantener, gestión de mejora y sueño. A través de los fundamentos de Seguridad y Salud ocupacional garantizamos el cumplimiento de requisitos legales y estándares internacionales, requisitos básicos de seguridad, gestión de inspecciones y nivel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



Plataforma Tecnológica

GRI 403-2, 403-7

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.

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

403-2, 403-3

La plataforma permite monitorear lo siguiente:

- Reportaje de Incidentes
- Seguridad & 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 403-2, 403-3

La meta de “Cero accidentes” es un gran reto para toda la compañía, sin embargo la compañía cree firmemente que los lideres 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 psicosocialmente 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 el 2021, se gestionaron capacitaciones de seguridad en materia de prevención de incendios, primeros auxilios, rescate en espacios confinados, contención de derrames, ergonomía entre otros, todos estos cursos fueron planificados para alcanzar el máximo nivel de participantes siempre respetando la sana distancia y todas las medidas de prevención del COVID-19.

Actividades de Salud, Seguridad y Medio Ambiente

GRI 403-6

Empacadora San Marcos se compromete a promover un estilo de vida saludable y crear conciencia sobre el medio ambiente y la seguridad en el trabajo. En este sentido durante este año se lanzó la campaña de bienestar integral cuyo objetivo fue promover un estilo de vida saludable a través de consejos y experiencias por expertos y profesionales en el tema.

Indicadores Preventivos en Seguridad

GRI 403-9

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: cumplimento mensual de los compromisos adquiridos para el cierre de los planes de acción acordados para el período.

Los KPI reportados a continuación corresponden a los años 2020-2021, durante 2021 la compañía registró 47 accidentes de los cuales 8 fueron incapacitantes con perdida de tiempo, 6 incidentes con cambio de actividad y 33 con tratamiento médico, cabe señalar que la cantidad de horas hombre aumento un 4% en comparación con el 2020 y la cantidad de LTIs se redujo en un 50%.

TABLA 1 LTI'S 2020 VS 2021

	2020	2021
LTI's	16	8

TABLA 2 LTIR 2020 VS 2021

	2020	2021
LTIR	1.327	0.446
LTIR = (número de LTI's X 200,000 / Horas Hombre trabajadas		

Fatalidades

GRI 403-9

Durante 2020 y 2021, no hubo ningún accidente fatal que involucrara a empleados de San Marcos o empleados contratistas que laboran en los sitios operativos de la compañía.

Trabajadores con Alta Incidencia

GRI 403-9

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 403-4

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

GRI 403-5

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.

Medidas de prevención COVID-19

GRI 403-6

Durante el 2021 se reforzaron todas las medidas de prevención COVID, se trabajo continuamente en sensibilizar a todo el personal sobre los riesgos asociados a la pandemia y se les informo sobre todas las medidas y técnicas de prevención de contagios.

Se emplearon herramientas tecnológicas para permitir que los colaboradores trabajaran de forma remota lo cual promovió la mejora de los sistemas de videoconferencia y llamadas telefónicas con la implementación de herramientas adicionales.

Se realizaban desinfecciones periódicas de todos los puestos de trabajo para proteger a los empleados que realizaban sus actividades en sitio.

Se incentivó continuamente a los colaboradores a adoptar comportamientos seguros de higiene como el lavado de manos, uso de gel antibacterial, uso de cubrebocas y siempre mantener una sana distancia.

Durante todo el año el departamento de gente y gestión difundió atreves de diferentes canales de comunicación todas las medidas a ser adoptadas para la prevención de contagios, adicional mente se invitaba a todos los colaboradores a asistir a las campañas de vacunación que se desarrollaron en todo el país.

Adicional a esto se realizó una campaña en conjunto con el IMSS para realizar pruebas tipo inmunoensayo cromatográfico rápido para la detección cualitativa de antígeno SARS-CoV-2 seleccionando al personal de manera aleatoria.

Se mantiene de forma permanente el filtro de temperatura en la de los trabajadores en distintos puntos de la planta drante la entrada o salida de los colaboradores.

Gobernanza

7

Capítulo 7

Estructura

GRI 102-18

En San Marcos nuestro máximo órgano de gobierno está compuesto por el director general y los gerentes mencionados a continuación.

Antonio Travieso
Director General Bia MX

Daniel Martínez
Gerente de Transformación

Adrián Benítez
Gerente Revenue Management

Claudio Limón
Gerente de Asuntos Corporativos

Roberto Arenas
Gerente de Control Interno

Hugo García
Gerente Jurídico

Rodolfo Pérez
Gerente General Café

Juan Sladívar
Gerente de Logística

Pablo Mirón
Director comercial

Nelson Rivera
Director Financiero

Mariana Mezquita
Gerente de Manufactura

Gustavo Pereira
Gerente de Compras

Claudia Parraguirre
Gerente de R&D

Carla Ramos
Gerente G&G

Políticas Globales

GRI 102-16, GRI 103-1, 103-2, 103-3

La Junta Directiva designará a los responsables de definir y actualizar las políticas y procedimientos que son de observancia y aplicación general para las compañías del Grupo. La Junta Directiva también podrá designar las áreas responsables de definir y actualizar las políticas operativas y procedimientos orientados a que la Compañía opere de manera consistente y ordenada.

Es responsabilidad de los vicepresidentes, jefes, gerentes y directores, asegurar que sus equipos conozcan y comprendan sus funciones y atribuciones, de acuerdo con las políticas relacionadas a su cargo. Así mismo, es responsabilidad de jefes y gerentes de área, garantizar que todos los empleados a su cargo sean capacitados, por lo menos una vez al año, en las políticas y procesos relacionados con sus puestos.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Política de Gobierno Corporativo	Política de Delegación de Autoridad	Política Anticorrupción	Política de Gestión de Riesgos	Política de Continuidad del negocio	Política de Seguridad de la información	Política de Salud y Seguridad	Política de Calidad e Inocuidad	Política Ambiental	Política de Gobierno Corporativo	Política de Derechos Humanos

Cumplimiento de Políticas Globales 2021

GRI 102-16, 205-2

Las políticas globales, incluyendo antifraude y anticorrupción, son emitidas por mandato de la Junta Directiva, firmadas para su cumplimiento por el presidente ejecutivo y aplicadas para toda la organización, incluyendo tanto órganos como comités. Los colaboradores de San Marcos recibieron en el año 2021, capacitación en las Políticas Globales a través de la plataforma e-Learning. Las capacitacionncluyeron pruebas de comprensión. El 100% se certificó en dichas políticas.

Respeto a los Derechos Humanos

GRI 102-12, 102-13, GRI 103-1, 103-2, 103-3
Principio 1, 2, 3, 4 y 5

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. Así mismo, respetamos y promovemos el respeto de los Derechos Humanos reconocidos y enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, en la Convención Americana de Derechos Humanos, en los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y en los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. De igual manera, San Marcos se acoge al marco de "proteger, respetar y remediar" de la Organización de las Naciones Unidas, puesto en práctica por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas. San Marcos apoyo la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y apoya la erradicación del trabajo infantil.

Este compromiso con la normatividad internacional en derechos humanos está reflejado en el proceso de debida diligencia adelantado por San Marcos, materializado en documentos tales como el Código de Ética que se expide con el fin de que todos nuestros empleados, colaboradores, contratistas y proveedores actúen en todo momento bajo el cumplimiento de este y del respeto a los Derechos Humanos.

San Marcos cuenta con una política global específica de aplicación general a todos los colaboradores, funcionarios, alta dirección, miembros de cualquier órgano de administración o fiscalización, incluyendo proveedores, socios de negocio, sus subsidiarias y empresas relacionadas para promover el respeto de los Derechos Humanos en la Compañía y en sus proveedores.

La Política de Derechos Humanos establece de manera detallada cuáles serán los pasos específicos de implementación del proceso de debida diligencia en Derechos Humanos que adelantará la empresa con el fin de prevenir, mitigar y/o remediar posibles impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, en concordancia con lo establecido, para el efecto, por los más altos estándares internacionales, especialmente los Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Durante el 2021, no se reportaron impactos a los derechos humanos dentro de las operaciones de la empresa.

NORMAS DE LA POLÍTICA

- Capacitación y desarrollo de capacidades
- Procesos de debida diligencia
- Prevención y Mitigación
- Mecanismo de Denuncias y Reclamos
- Mecanismo de Remediación

Código de Ética

GRI 102-18, GRI 103-1, 103-2, 103-3, 205-2

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.

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
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.

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.

Conflicto de Interés

GRI 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, 205-3

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 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 grabe 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.

En 2021, se recibieron 15 denuncias, a cada una de las denuncias presentadas se les dio el debido seguimiento.

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.

GRI 103-1, 103-2, 103-3
Principio 10

Libre Competencia y Anti-Monopolios

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

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

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

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 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 205-3, GRI 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 interpuetos 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.

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.

Carta de Verificación e Índice de Datos

8

Capítulo 8

Carta de Verificación Externa

Declaración de verificación limitada e independiente del Informe de Sostenibilidad 2021 de San Marcos

Octubre 11, 2022

La empresa ESG Consultants by Personaz USA LLC., a través de su Presidenta, Milagros Zamudio, a solicitud de la empresa San Marcos, ha realizado una verificación independiente de su informe de Comunicación de Progreso – CoP, el cual a su vez, es presentado como Reporte de Sostenibilidad 2021 de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI en la opción Esencial.

Alcance
A solicitud de San Marcos, aplicamos los procedimientos de verificación externa de su "Reporte de Sostenibilidad 2021" con el objetivo de obtener un nivel limitado de aseguramiento con respecto a las aseveraciones y datos relacionados con el desempeño en temas ASG[1] de la empresa y la cobertura de los respectivos asuntos de importancia dentro de su informe.

Es importante 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 principios de los estándares del Global Reporting Initiative – GRI; y de los principios exigidos por la CoP del Pacto Global de Naciones Unidas. Nuestra responsabilidad es emitir una declaración de verificación independiente basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Criterios de la declaración de aseguramiento:
Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los siguientes criterios los cuales consideramos apropiados para el propósito de nuestro compromiso de aseguramiento:

- Los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).
- Los principios y criterios del Pacto Global de Naciones Unidas en cumplimiento de la CoP.
- La norma AA1000
- ISO19011
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

Procedimientos llevados a cabo
Nuestros procedimientos fueron aplicados con el objeto de:

- Determinar que el Reporte de Sostenibilidad 2021 de San Marcos se haya elaborado conforme a la los principios de los Estándares GRI, opción esencial.
- Confirmar el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global en la CoP.
- Determinar que la información y los datos presentados en el Reporte Sostenibilidad 2021 de San Marcos estén debidamente respaldados por evidencias apropiadas en cada circunstancia.

[1] ASG: Ambiental, Social y de Gobernanza.

Las principales acciones de verificación desarrolladas fueron las siguientes:

- Revisión de la información cuantitativa y cualitativa del reporte, alineada con la matriz de materialidad, de los estándares y contenidos GRI e incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2021 de San Marcos, así como con los principios del Pacto Global.
- Entrevista a representantes de las diferentes áreas de la organización enfocándonos en los temas sociales, ambientales, de gobierno corporativo, incluyendo los derechos humanos.
- Obtener evidencia documentada que sustente la información incluída en el reporte.

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 2021 de San Marcos:

El informe de sostenibilidad mencionado ha sido elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI en la opción Esencial; y con los 10 principios exsigidos por la CoP del Pacto Global de Naciones Unidas.

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 2021 de San Marcos no estén presentados de forma correcta. No obstante, al ser su primer reporte, la empresa no ha podido cumplir con exhaustividad información puntual de los contenidos temáticos mencionados a continuación: 102-8, 306-3, 401-1, 404-1, 405-1. Por otro lado, el principio de comparabilidad podría mejorarse ya que algunos estándares sólo contienen información del año del reporte.

A pesar de ello, y a fin de ser cada vez más transparente, San Marcos cumple con publicar el presente informe y viene desde ya trabajando en mejorar su gestión de métricas, comprometiéndose con el desarrollo sostenible de la empresa.

Recomendaciones
Se recomienda realizar el respectivo seguimiento a los compromisos planteados en el reporte para su pronta ejecución y divulgación correspondiente.

Cordialmente,

Milagros Zamudio Romero
Presidenta
ESG Consultants by Personaz USA LLC.

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-1 Nombre de la organización	6	---
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	6	---
	102-3 Ubicación de la sede	11	---
	102-4 Ubicación de las operaciones	10	---
	102-5 Propiedad y forma jurídica	15	---
	102-6 Mercados servidos	10, 11	---
	102-7 Tamaño de la organización	11, 32	---
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	32	Parte de la información no está disponible
	102-9 Cadena de suministro	12	---
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	12	---
	102-11 Principio o enfoque de precaución	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	---
	102-12 Iniciativas externas	30, 61	---
	102-13 Afiliación a asociaciones	31, 61	---
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4	---
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conductas	6, 7, 59	---
	102-18 Estructura de gobernanza	58, 62	---

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-40 Lista de grupos de interés	15, 16	---
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	45	---
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	16	---
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	16	---
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	16	---
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	15	---
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	16	---
	102-47 Lista de los temas materiales	16	---
	102-48 Reexpresión de la información	15	---
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	15	---
	102-50 Periodo objeto del informe	15	---
	102-51 Fecha del último informe	15	---
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	15	---
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	15	---
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	15	---
	102-55 índice de contenidos GRI	71, 76	---
	102-56 Verificación externa	77	

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Específicos			
Empleo y desarrollo local			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	--	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	--	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	--	---
Trazabilidad en la cadena de valor			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	12	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	12	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	12	---
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	12	---
Ética y Valores			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	13, 65, 68	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	13, 65, 68	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13, 65, 68	---
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción- Colocar número de página de Políticas Globales	13, 60, 62	---
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	65, 68	---

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Específicos			
Emisiones y energía			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	22	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	22	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	22	---
GRI 302: Energía 2016	302-3 Intensidad energética	22	---
GRI 302: Energía 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	21	---
	305-2 Emisiones indirectas de GEI proveniente de uso de energía (alcance 2)	21	---
Agua y efluentes			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	23	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	23	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	23	---
GRI 303: Agua 2018	303-1 Interacciones con el agua como un recurso compartido	23	---
	303-2 Impactos relacionados con el manejo de la descarga de agua	23	---
	303-4 Descarga de agua	23	---
	303-5 Consumo de agua	23	---

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Específicos			
Gestión de residuos y uso eficiente de recursos /Envases y empaques			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	25, 26	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	25, 26	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	25, 26	---
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados a residuos	25, 26	---
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados a residuos	25, 26	---
Trabajo digno y ambiente laboral			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	34	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	34	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34	---
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	34	Parte de la información no está disponible
Seguridad y salud en el trabajo			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	47	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	47	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	47	---

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Específicos			
Seguridad y salud en el trabajo			
GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	48	---
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	49,51	---
	403-3 Servicios de salud ocupacional	51, 51	---
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	55	---
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	50, 52, 55	---
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	53	---
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	49, 51	---
	403-9 Accidentes ocupacionales	54, 55	---
Capacitación y desarrollo			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	37, 38, 39, 40, 41, 42	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	37, 38, 39, 40, 41, 42	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	37, 38, 39, 40, 41, 42	---
GRI 404: Formación y nseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	36	Parte de la información no está disponible
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	37, 38, 39, 40, 41, 42	---

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Específicos			
Igualdad y seguridad de oportunidades			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	32	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	32	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	32	---
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	32, 33	Parte de la información no está disponible
Libertad sindical			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	45	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	45	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	45	---
Calidad, inocuidad, seguridad alimentaria e insumos			
GRI 416: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	30	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	30	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	30	---
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	30	---
Etiquetado y marketing			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	30	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	30	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	30	---
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	30	---

Índice de Principios Pacto Global

Grupo	Principio	Descripción	Número de Página(s)
Derechos Humanos	1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia	13, 61
	2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos	13, 61
Estandares Laborales	3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	45, 61
	4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	13, 61
	5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	61
	6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	--
Medio Ambiente	7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	21, 22, 23, 24, 25, 26, 63
	8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	21, 22, 23, 24, 25, 26
	9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente	21, 22, 23, 24, 25, 26
Anticorrupción	10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	13, 66

San Marcos

- DESDE 1957 -