



# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

---

2022



## TABLA DE CONTENIDO

- 1 Mensaje de nuestro Director General
- 2 Sobre Nosotros
- 3 Sobre este reporte
- 4 Agenda de Sostenibilidad
- 5 Dimensión Principios de Gobernanza
- 6 Planeta: Dimensión Ambiental
- 7 Gente y Prosperidad: Dimensión Social
- 8 Carta de Verificación e Índice



## MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR GENERAL





# Mensaje de nuestro Director General

GRI 2-22

Marcar la diferencia requiere perseverancia, pasión y compromiso. En Empacadora San Marcos todos los días nos esforzamos en llevar el auténtico sabor de México a los hogares mexicanos y de más de 30 países alrededor del mundo y, nos sentimos orgullosos de continuar el proceso de consolidación de un gran sueño que es tener un impacto positivo en las personas y el planeta generando valor compartido.

Estamos conscientes y reconocemos los desafíos globales que enfrenta el mundo actualmente y que como sociedad vivimos a diario, por lo que hemos sido perseverantes en el compromiso de ser parte de las soluciones, a través de la integración de las dimensiones, ambiental, social y de gobernanza en nuestra gestión.

Tenemos valores muy sólidos que nos han permitido fortalecer nuestra resiliencia organizacional, tenemos un firme compromiso de avanzar hacia el futuro, fortaleciendo nuestra cadena de valor y enfocándonos en nuestros colaboradores, clientes, proveedores y las comunidades en las que operamos. Siempre estaremos atentos a la implementación de estrategias y acciones concretas que nos permitan crecer como empresa y contribuir positivamente a la sociedad en su conjunto. En este informe se reportan los criterios establecidos en

la Comunicación en Progreso del Pacto Global de las Naciones Unidas y proporciona información sobre los objetivos y avances en cada uno de nuestros pilares.

Reafirmamos nuestro compromiso con las iniciativas globales de las Naciones Unidas, que nos brindan la oportunidad de intercambiar conocimientos, establecer alianzas estratégicas, emprender acciones colectivas, fomentar la innovación, adquirir herramientas que nos llevan a implementar estrategias innovadoras en los objetivos que deseamos alcanzar en temas de sostenibilidad y así acelerar la transformación que nuestro mundo necesita.

Somos una compañía que tiene a la gente en el corazón de su gestión y en esta oportunidad quiero hacer un reconocimiento a nuestros colaboradores que demuestran pasión, talento, agilidad y compromiso con la agenda de crecimiento y sostenibilidad. Me siento inspirado por su trabajo al presentar este informe que destaca nuestro compromiso de ser parte de las soluciones y de generar valor compartido.

**Antonio Travieso**

Director General





## Reporte de Sostenibilidad 2022

SOBRE  
NOSOTROS







## Sobre Nosotros

GRI 2-1, 2-6, 2-28

Somos Empacadora San Marcos S.A de C.V., empresa dedicada a la producción y venta de conservas de alimentos; que nos ha llevado a principalmente ser reconocidos por nuestros chiles y otros alimentos de origen Lationamericano. En la actualidad somos la marca reconocida por llevar la herencia y el sabor de México a las mesas y cocinas del mundo; hacia nuestro Mercado Latino Nostálgico.

Estamos comprometidos con el sabor que nos ha llevado a ser reconocidos y con los más altos estándares de calidad de los productos que ofrecemos, los cuales están elaborados con el 97% de productos mexicanos, adquiridos a proveedores locales, en donde los chiles son seleccionados a mano.

Contamos con una planta ubicada en Carretera Puebla-Amozoc-Oriental Km. 54, 75120 Puebla, Puebla. Durante el año 2022 contamos con 23 líneas de producción, y 7 grandes categorías: chiles jalapeños, chipotles, salsas, frijoles, vegetales, frutas y vinagre, produciendo más de 123 diferentes productos.

Contamos con certificaciones que garantizan nuestra calidad y responsabilidad socioambiental tales como: HALAL, BSCI, CTPAT, FSCC 22000, KOSHER y el Distintivo Empresa Socialmente Responsable de CEMEFI.

### 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 2-23, 2-24

Soy dueño

**SAN MARCOS ES NUESTRO Y LO DEFIENDO**  
Actuamos con compromiso e iniciativa promoviendo el desarrollo del negocio, la eficiencia en el uso de los recursos, asumiendo total responsabilidad personal de nuestra actuación y de los recursos alcanzados.

Sueño en grande

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

Me apasiona lo que hago

**DISFRUTO TRABAJAR CON EL CORAZÓN**  
Me entrego cada día con pasión y alegría, dando lo mejor y disfrutando lo que hago. Inspiro con nuestros valores a nuestro equipo, al cliente y a la comunidad.  
  
Aprendemos con humildad de los errores y perseveramos siempre.

Soy íntegro

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

Tengo disciplina

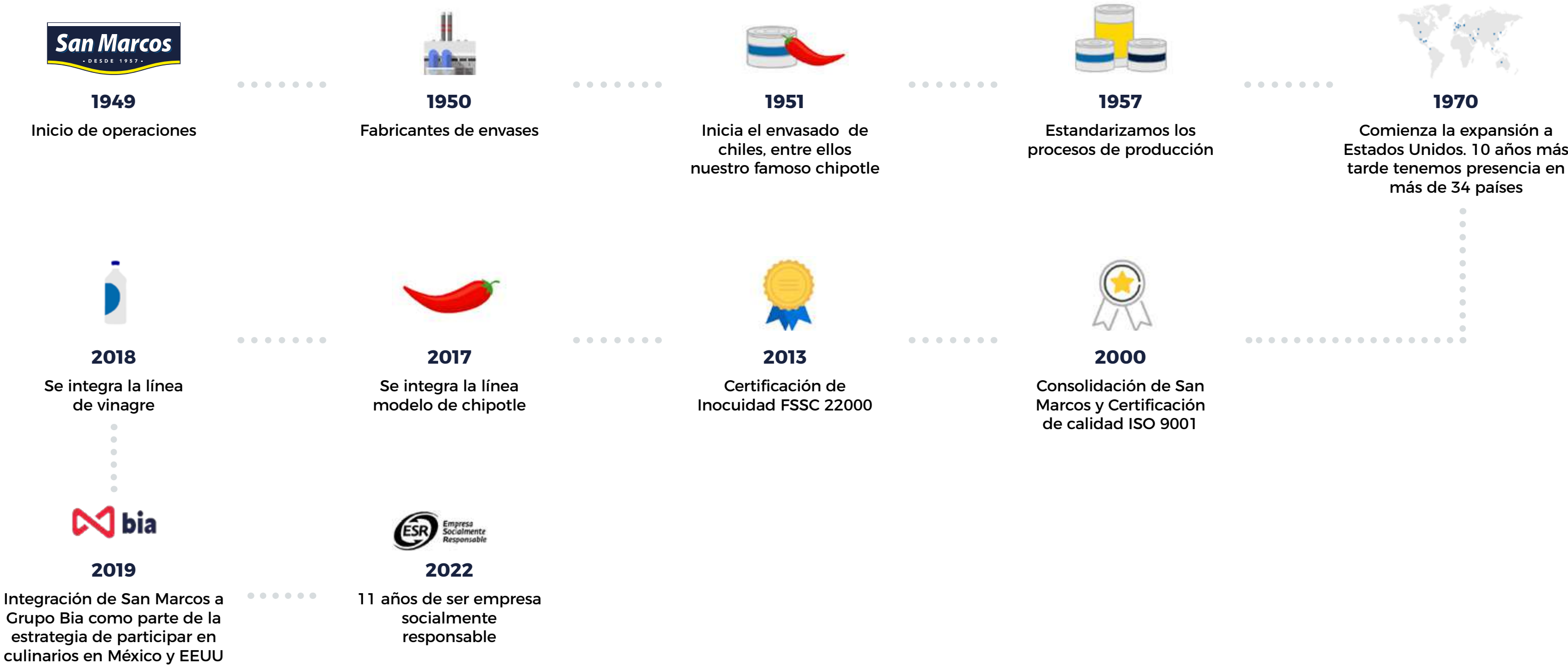
**CONSTRUYO EL MAÑANA**  
Garantizamos resultados sostenibles a través de los procesos. Aprendemos y buscamos nuevas oportunidades en función de mejorar continuamente. Medimos nuestros resultados y nos comparamos con las mejores prácticas de la industria.

Soy excelente

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



# Nuestra Historia





# Nuestros Productos





# Presencia Mundial

Nuestros productos tienen presencia en más de 34 países.

GRI 2-1,2-6

## América

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

## Europa

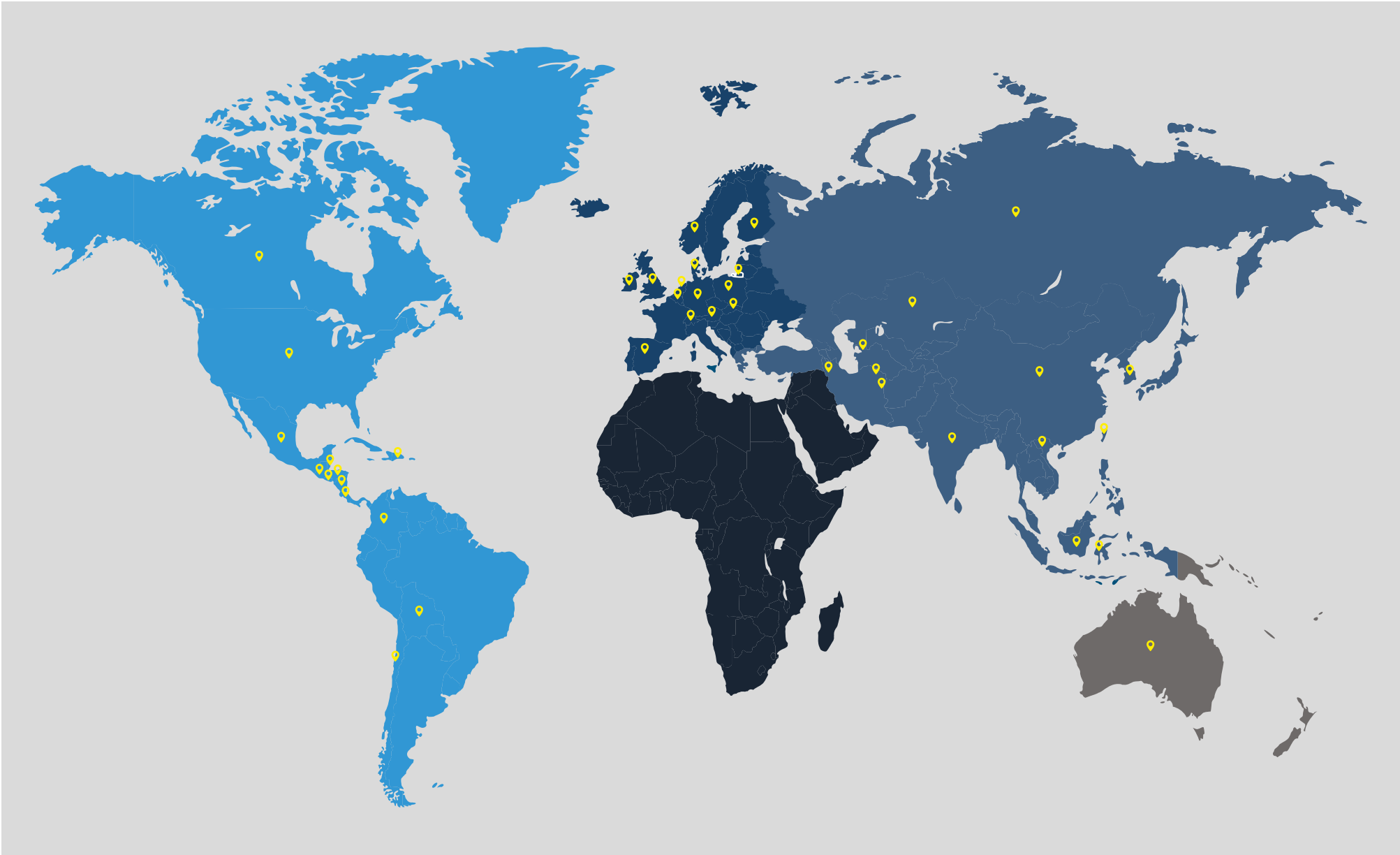
- Austria
- Alemania
- Bélgica
- Dinamarca
- España
- Eslovaquia
- Finlandia
- Holanda
- Irlanda
- Noruega
- Polonia
- Reino Unido
- República Checa
- Suiza

## 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 2-1, 2-6



**+774**  
Clientes nacionales



**+66**  
Clientes resto del mundo



**34**  
Países



**1**  
Planta en Puebla México



**13**  
Centros de Distribución en todo el país



**59,182**  
Toneladas de producción en el año 2022



# Cadena de Valor

GRI 2-6



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



## Reporte de Sostenibilidad 2022



## SOBRE ESTE REPORTE





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

# Sobre este reporte



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

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

Este reporte corresponde al ejercicio del año 2022 . No existe reexpresión de información ni cambios en la elaboración de informes.

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](mailto:asuntoscorporativos@alimentossanmarcos.com)  
Área: **Asuntos Corporativos**  
Nuestro sitio web: [alimentossanmarcos.com.mx](http://alimentossanmarcos.com.mx)

## STAKEHOLDERS

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

# Matriz de Materialidad

GRI 3-1, 3-2

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 implicaciones en el negocio. Es en el cuarto paso en 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 al Gerente de Asuntos Corporativos de San Marcos y una visita "in situ" en la misma planta de elaboración, envasado y distribución 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 R+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: evaluaciones 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 relación 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. Emisiones y energía                                 | 8. Trazabilidad de la cadena de valor - FSSC |
| 2. Agua y efluentes                                    | 9. Trabajo digno y ambiental laboral         |
| 3. Gestión de residuos y gestión eficiente de recursos | 10. Empleo y desarrollo local                |
| 4. Envases y empaques                                  | 11. Igualdad de oportunidades                |
| 5. Calidad, inocuidad, seguridad alimentaria, insumos  | 12. SST                                      |
| 6. Salud y nutrición                                   | 13. Libertad sindical                        |
| 7. Etiquetado y marketing                              | 14. Capacitación y desarrollo                |
|  | 15. Ética y valores                          |



## Reporte de Sostenibilidad 2022

## AGENDA DE SOSTENIBILIDAD

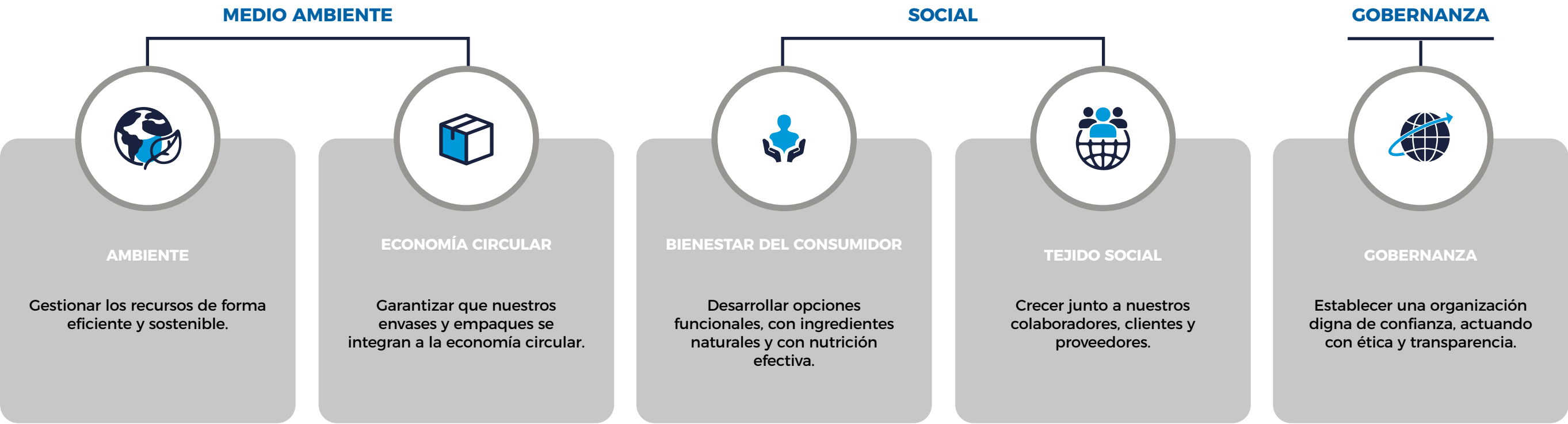




# Agenda de Sostenibilidad

GRI 2-23, 2-24

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





## DIMENSIÓN PRINCIPIOS DE GOBERNANZA

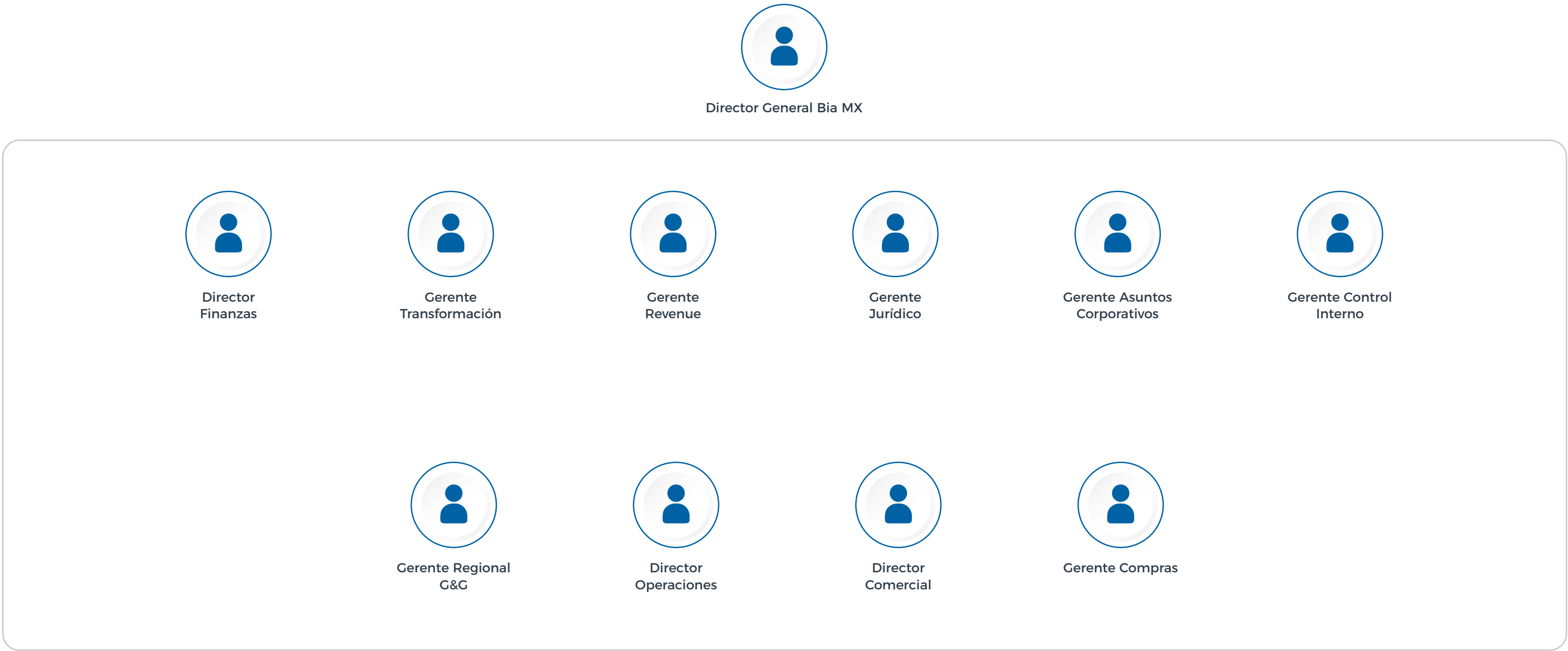




# Estructura

GRI 2-9, 2-11

En San Marcos nuestro máximo órgano de gobierno está compuesto por el director general y los gerentes mencionados a continuación. Todos son miembros dependientes, se muestra los cargos de cada una en el siguiente gráfico.





# Políticas Globales

GRI 2-23, 2-24

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, ordenada y responsable.

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.

## Cumplimiento de Políticas Globales 2022

GRI 2-24, 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 2022, capacitación en las Políticas Globales a través de la plataforma e-Learning. Las capacitaciones incluyeron pruebas de comprensión. El 100% se certificó en dichas políticas.





# Respeto a los Derechos Humanos

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 apoya 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 2022, no se reportaron impactos a los derechos humanos dentro de las operaciones de la empresa.





# Código de Ética

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.

GRI 3-3, 2-9, 2-10, 2-12, 2-23





# Normas Éticas

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

El código de ética 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 2-15

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 3-3, 2-16, 2-25, 2-26, 2-27

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 grave de acuerdo a la legislación local.

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

En 2022, se recibieron 8 denuncias, cada una de las denuncias presentadas se les dio el debido seguimiento.

Importante resaltar que la compañía en el 2022 no a contado con ninguna sancion o multa significativa.



GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-27  
Principio 10

# Política de Cumplimiento

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

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

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

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

# Libre Competencia y Anti-Monopolios

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 2022 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.

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 2-25, 2-26

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

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), declarando lo siguiente:

Durante el año 2022, no existen casos de corrupción confirmados, por lo que no se ha despedido a ningún colaborador por caso de corrupción ni se ha tomado medida disciplinaria al respecto, ni se ha rescindido contratos ni existen casos jurídicos al respecto.



GRI 2-26, 3-3

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.



## PLANETA: DIMENSIÓN AMBIENTAL



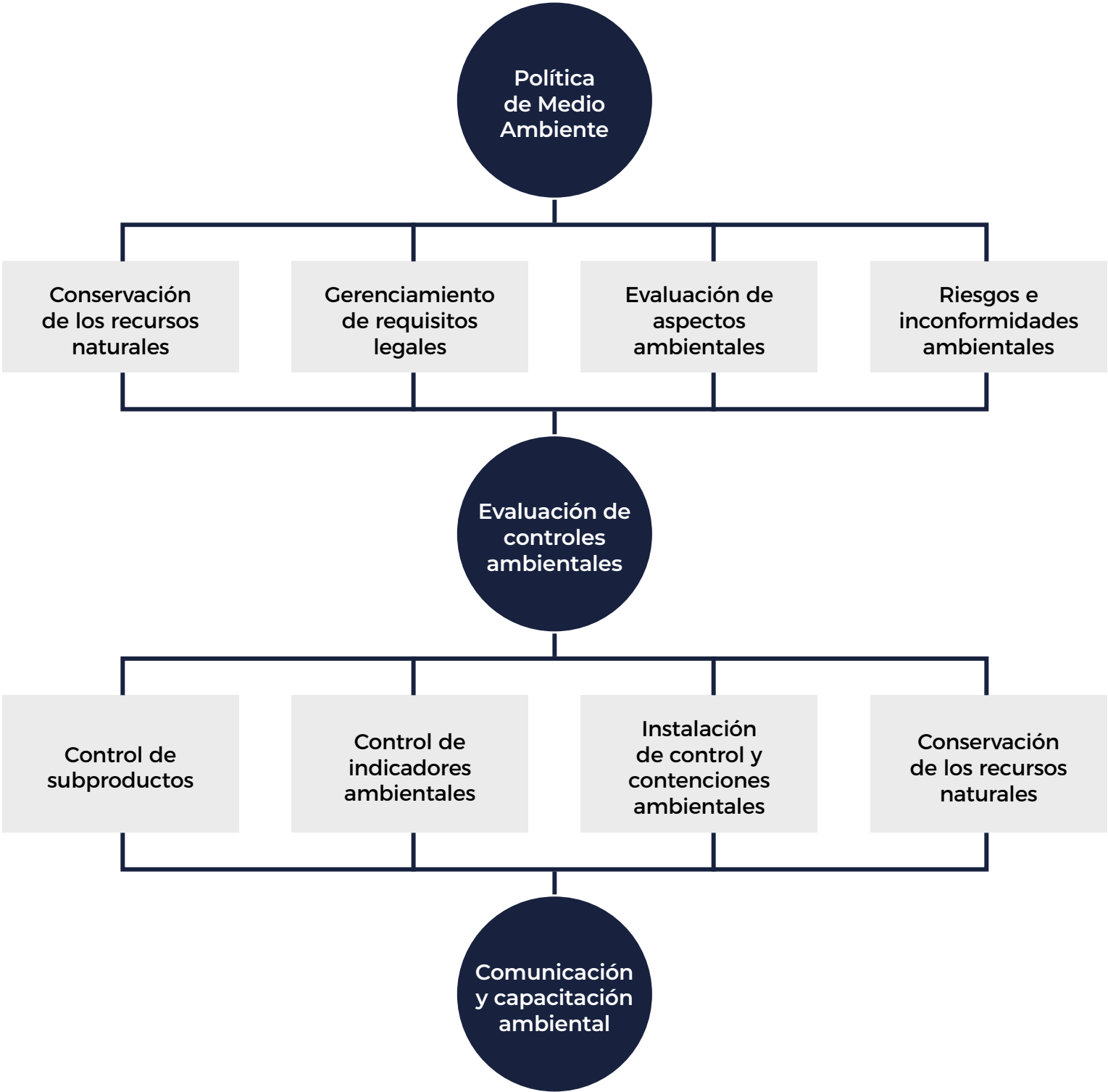
# Gestión Ambiental

GRI 3-3 , 2-27

En Empacadora San Marcos estamos enfocados en la prevención, minimización y compensación de nuestros impactos ambientales, desde perspectiva de sostenibilidad, 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 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.

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.







## Huella de Carbono

GRI 3-3, 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 CESPEDS (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 CESPEDS 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, papelería, 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.

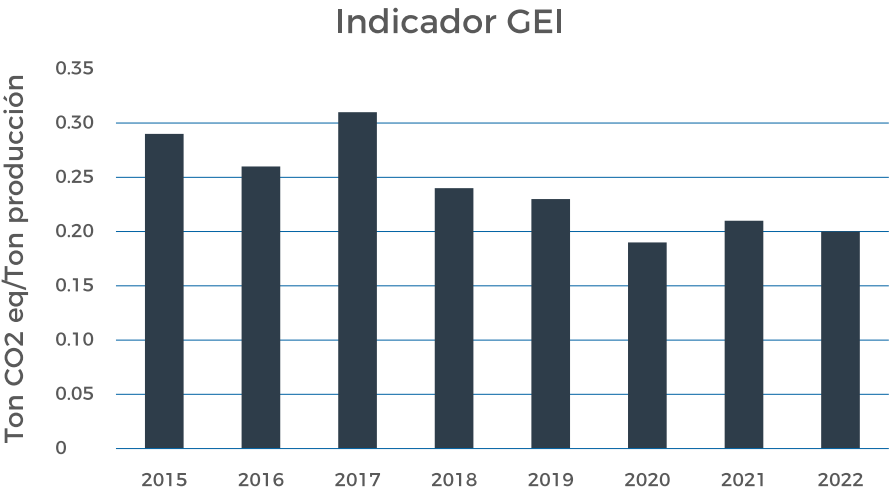
Para los gases de efecto invernadero en el alcance 2, emisiones indirectas, se tiene el consumo externo de energía eléctrica de la CFE.

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 la 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	2022
TCO2	14,360	14,266	12,021

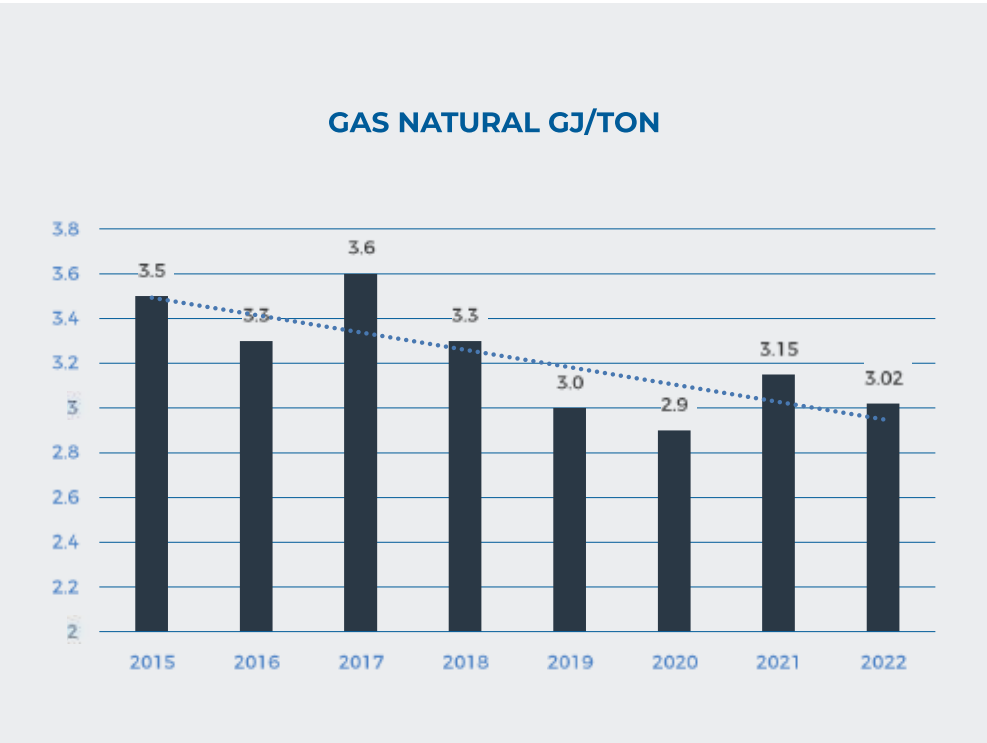
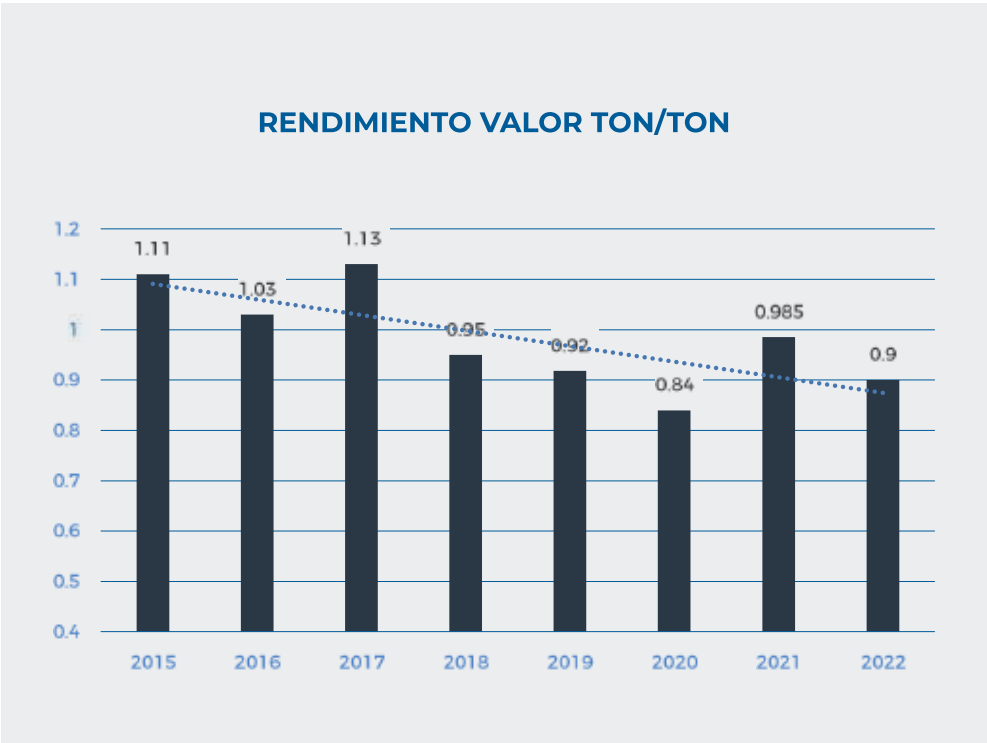
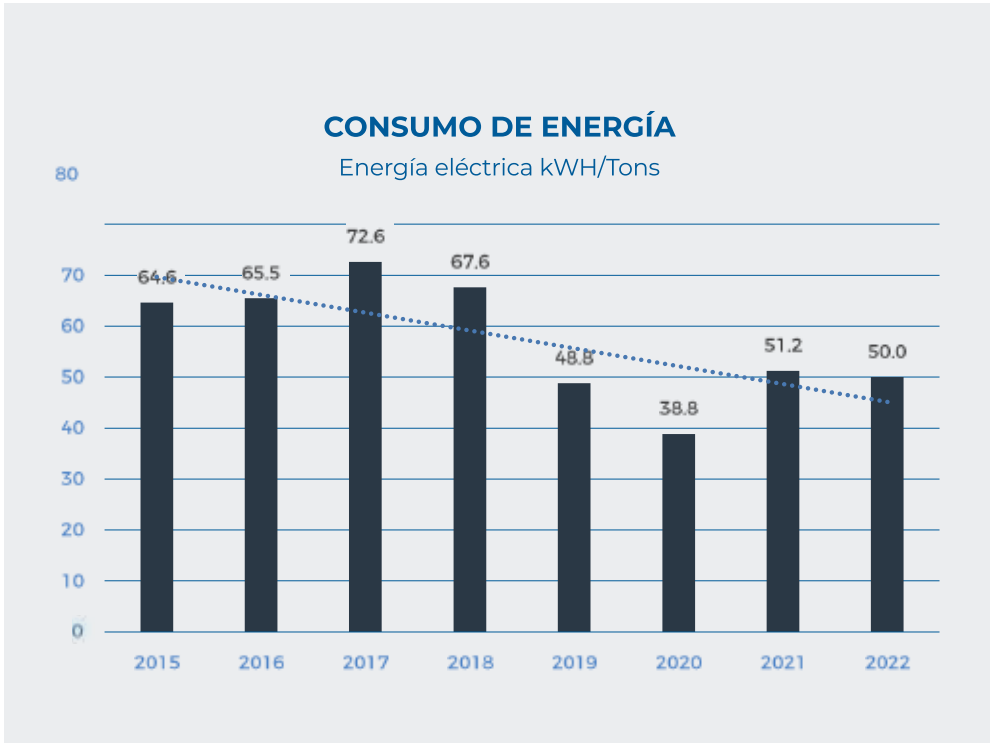




# Sostenibilidad Ambiental

GRI 302-3, 302-1, 3-3  
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 ocho años.





# Agua

GRI 3-3, 303-1, 303-2, 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 m<sup>3</sup> anuales. El consumo del año 2022 fue de 313,774.77 m<sup>3</sup>.

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.

Durante el año 2022 se inicia la operación del proyecto de Cogeneración y con esto se logra una reducción en el consumo de gas para calentamiento en calderas y que se ve reflejado en los respectivos indicadores de consumo de agua y energía.

# Agua

GRI 302-4, 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 2022 por alguna de las dos descargas mencionadas.

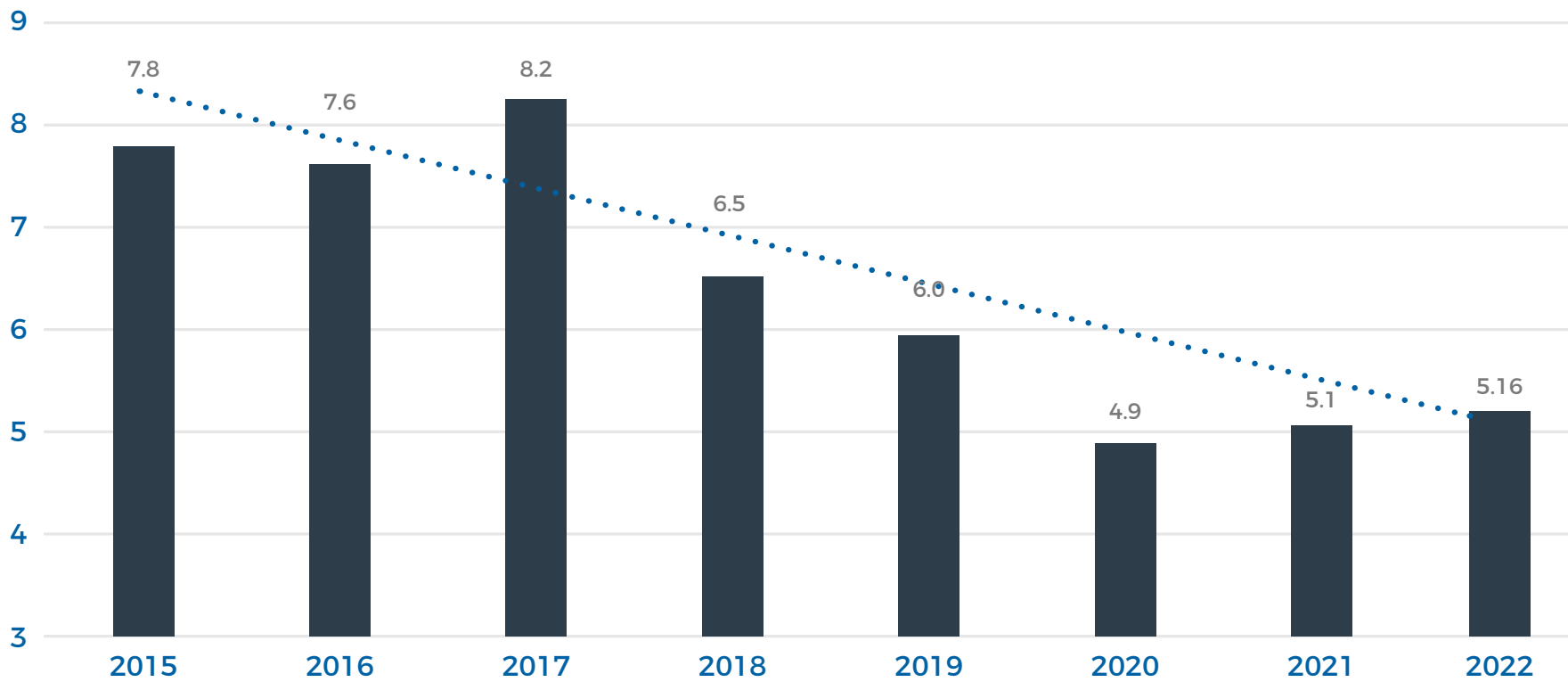
La planta de tratamiento de las aguas residuales trató un volumen de 204,732 m3 durante el año 2022. De este volumen, se utilizaron 10,657.8 m3 para el riego de áreas verdes en el mismo periodo, el resto del agua residual tratada se envió al drenaje municipal.

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 2022, la generación del “biogas” fue de 532,527 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

## CONSUMO DE AGUA

Rendimiento agua m³/ton





# Manejo de Residuos

GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5  
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 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 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.

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

La generación de residuos no peligrosos totales para el año 2022 fue de 9,740.14 toneladas (12396.58 TON en 2021), de los cuáles el residuo orgánico representa aproximadamente el 84.3%, los materiales reciclables 14.5% y los residuos sólidos urbanos el 1.2%. Estos últimos son lo único enviado a vertedero. En relación a los residuos peligrosos, estos son separados y gestionados por una empresa tercera autorizada.

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

GRI3-3, 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.

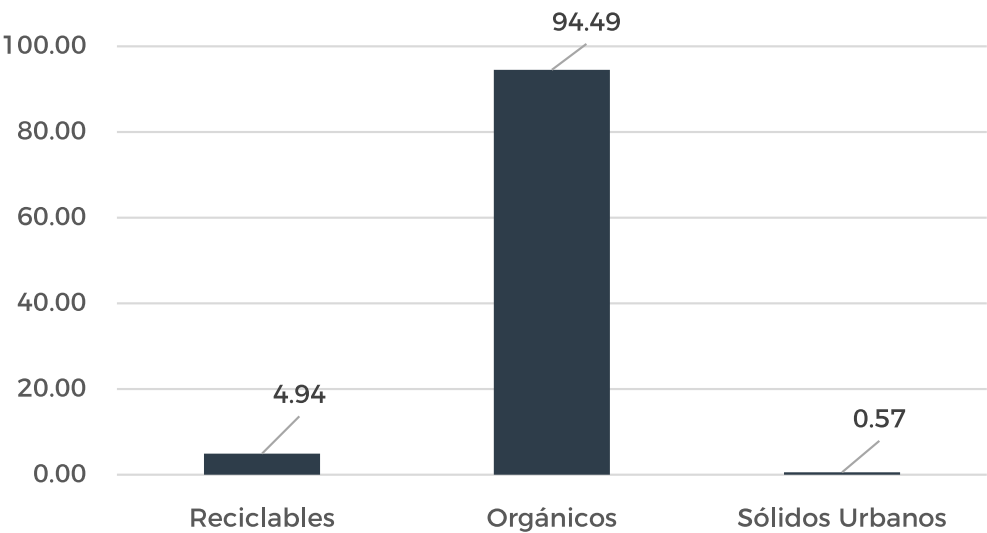
Con respecto a esto último, al pasar los residuos orgánicos al biodigestor, el tratamiento se realiza en un menor tiempo y finalmente se obtiene un lodo “digerido” ya listo para su uso en los suelos de los terrenos de cultivo. Por las primeras pruebas que se han realizado en el biodigestor de la PTAR, 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.

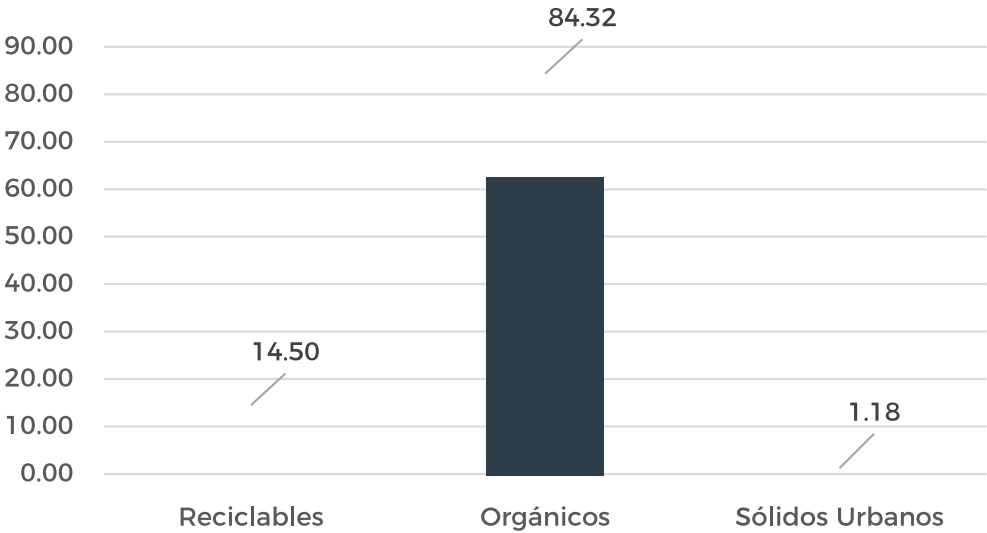
Actualmente un 6% de los residuos orgánicos se derivan en esta actividad. El procedimiento para el manejo de los residuos es también útil, para la detección de oportunidades en la reducción de otros residuos que pudieran tener la posibilidad de reducirse. Uno de estos residuos son los residuos sólidos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

Se está 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.

% Generación de residuos no peligrosos (2021)



% Generación de residuos no peligrosos (2022)





## Campañas de Concientización

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.







## GENTE Y PROSPERIDAD: DIMENSIÓN SOCIAL



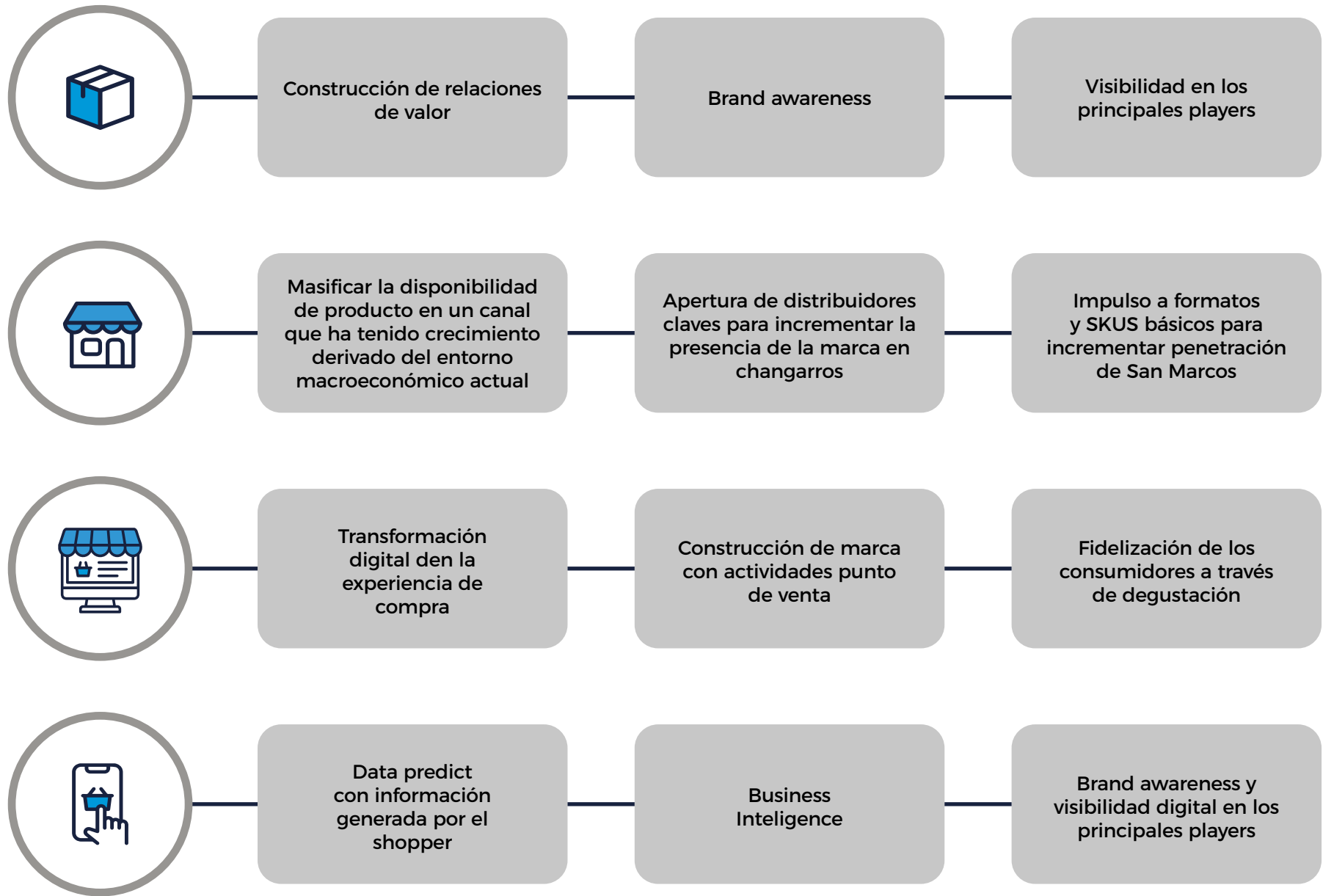


# Cientes y Consumidores

GRI 3-3



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



# Cientes y Consumidores

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

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

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

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

Durante el año 2022 no hemos contado con ningún incidente relacionado con salud y seguridad de clientes. Tampoco ninguno relacionado a comunicaciones de etiquetado ni marketing.

GRI 416-1, 417-1, 3-3, 416-2, 417-2, 417-3





Al ser San Marcos una empresa con mercados en todo el mundo, respetamos la diversidad de culturas. En esa línea contamos con certificaciones tales como Kosher y Halal. La palabra kosher significa “puro” o “adecuado”, y describe, a todos aquellos alimentos que se consideran “apropiados” para consumirse de acuerdo con lo establecido en la Torá. Por otro lado, los temas éticos y de salud son las principales características de la certificación Halal la cual garantiza que todo lo relacionado con la elaboración del segmento de alimentos y bebidas cumpla con las prácticas permitidas por la Shariá o Ley Islámica, y por lo tanto es lícito, ético y saludable.

Cabe señalar que para obtener estas certificaciones, debemos resaltar la transparencia de nuestra empresa, ya que son múltiples las auditorías que se deben cumplir con personal especializado en estas certificaciones, quienes además de verificar las características de los productos.

GRI 2-28, 416-1, 3-3

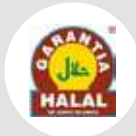


## Certificación KOSHER

¡Por 20° 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 5 años consecutivos a pesar de la situación por la Pandemia de Covid-19 recibimos nuevamente de manera presencial a los auditores de Halal con todas las medidas sanitarias

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



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

Alineado a esas necesidades, a nuestro día a durante el segundo trimestre 2022 buscamos implementar esta normativa a nuestros procesos, sabemos que no es una tarea fácil sin embargo al contar con un estándar establecido previo en los procedimientos buscaremos trabajar en la creación de algunos procesos.





# Proveedores

GRI 3-3 , 204-1, 205-2  
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.



# Nuestra Gente







GRI 2-7

## COLABORADORES

En el año 2022, brindamos trabajo a 1,309 colaboradores de los cuales 54.54% de nuestro equipo es originario de la región cercana a San Marcos.

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



			2020			2021			2022
CATEGORÍA LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL GENERAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL GENERAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL GENERAL
Analista	39	23	62	14	8	22	25	20	45
Supervisores	18	44	62	16	36	52	15	51	66
Coordinadores	16	43	59	28	55	83	25	30	55
Especialistas	3	1	4	8	8	16	9	7	16
Jefes	14	25	39	17	20	37	19	25	44
Gerentes	5	27	32	5	30	35	11	35	46
Directores	1	3	4	1	4	5	1	4	5
Técnico	13	52	65	30	70	100	33	53	86
Sindicalizados	582	417	999	655	517	1172	557	370	927
Total H+M	691	635	1326	774	748	1522	698	611	1309

# Nuestra Gente

GRI 3-3, 405-1



## GÉNERO

En el año 2022, se cuenta con 53.32% de mujeres vs. 50.75% del año anterior; asimismo, el número de mujeres se ha visto incrementado en los puestos de liderazgo sobre todo en Gerentes y Jefes.

### MUJERES CON PODER DE DECISIÓN

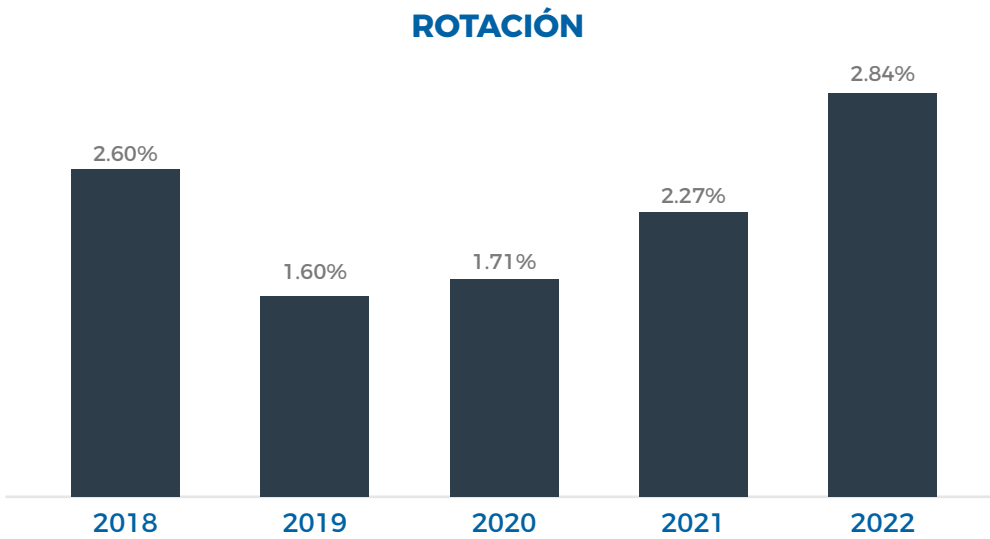
	2021		2022	
Especialistas	8	8	9	7
Jefes	17	20	19	25
Gerentes	5	30	11	35
Directores	1	4	1	4



# Rotación

GRI 3-3, 401-1

- 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.



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		2022	
Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.
Entre 30 y 50 años	9	Entre 30 y 50 años	14	Entre 30 y 50 años	112
Menor a 30 años	18	Menor a 30 años	35	Menor a 30 años	64
Entre 30 y 50 años	43	Entre 30 y 50 años	28	Entre 30 y 50 años	147
Mayor a 50 años	36	Menor a 30 años	70	Menor a 30 años	92

# Capacitación y Desarrollo

GRI 404-1, 3-3

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

	LIDERAZGO	FUNCIONAL	MÉTODO
Hrs. Hombre capacitación	2,480	45,641.8	1,686
Número de personas capacitadas	62	12,011	562



# Engagement

GRI 3-3, 401-2

## BENEFICIOS

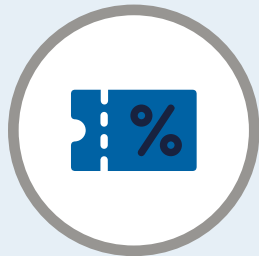
El objetivo es brindar un plan de beneficios que supere los de ley a todos los colaboradores de la compañía para que gocen de una excelente calidad de vida. Los beneficios son un reconocimiento a la gente por ser el valor más importante de la compañía. Los beneficios se brindan a todos nuestros colaboradores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



UNIFORMES



PRODUCTOS A  
PRECIO ESPECIAL



BAZAR DE  
BENEFICIOS



CLINICA MÉDICA



SEGURO DE VIDA



REGALO  
NAVIDEÑO



DESCUENTOS



MEDIO DÍA LIBRE



SEGURO GASTOS  
MÉDICOS

# Encuesta de Clima Organizacional

GRI 3-3 , 401-1

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 2022, estos fueron nuestros resultados y identificamos las siguientes áreas de oportunidad: Ambiente laboral, Motivación y Responsabilidad.

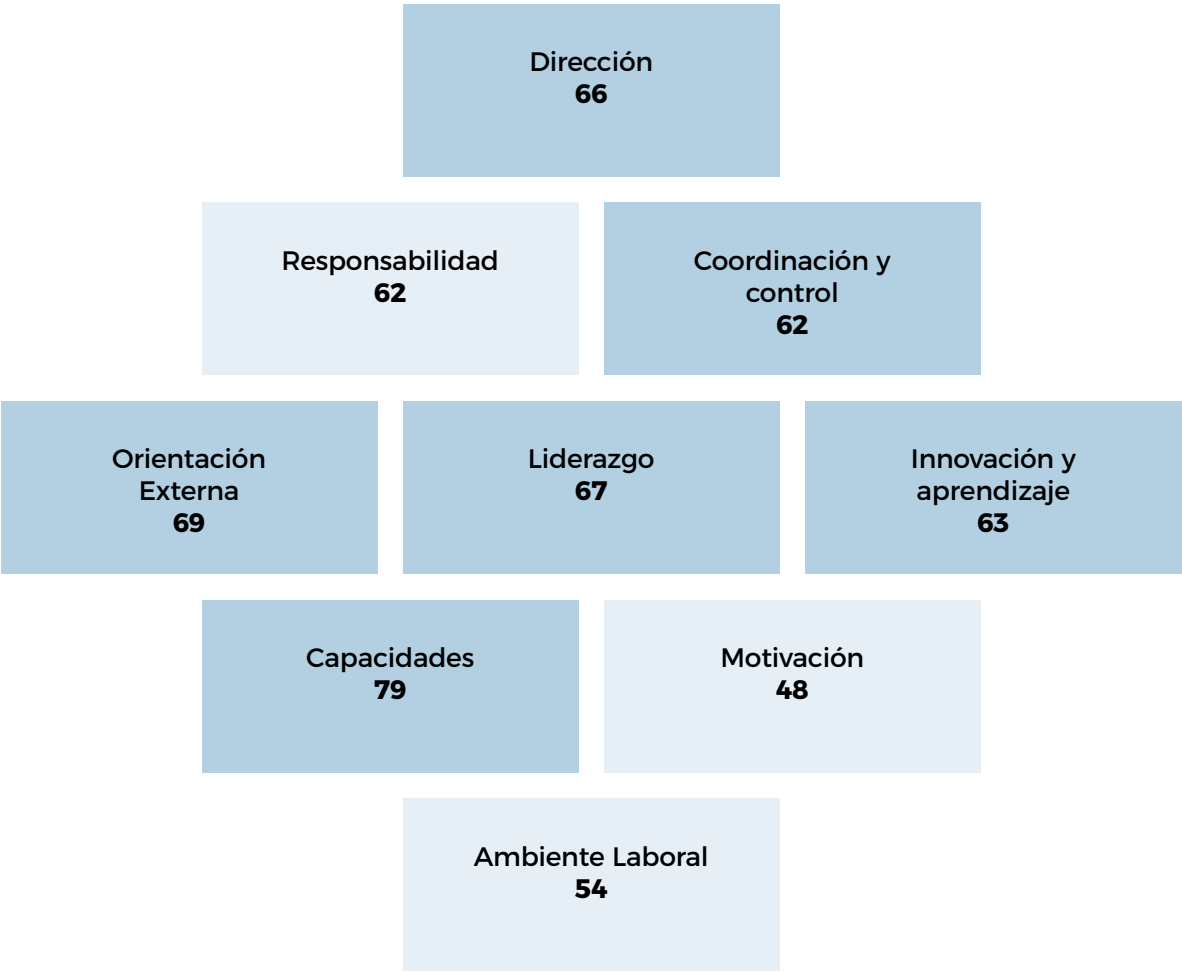
## RESULTADOS

Los resultados del año 2022 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 2022

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





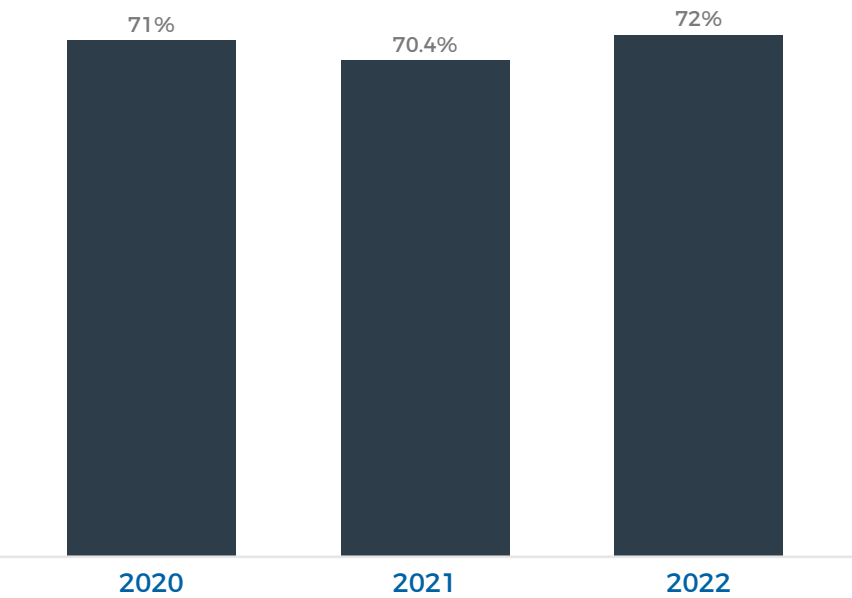
# Negociación Colectiva

GRI 3-3, GRI 2-30  
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.





# Seguridad y Salud Ocupacional

GRI 3-3, 403-1, 403-3



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

### 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.

### MATRIZ DE REQUERIMIENTOS LEGALES

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

### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

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

- National Fire Protection Association National Institute for Occupational Safety and Health
- Occupational Safety and Health Association
- American National Standards Institute

### REQUISITOS BÁSICOS DE SEGURIDAD

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

### INFRAESTRUCTURA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

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

### NIVEL DE SEGURIDAD

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

### INSPECCIONES DE EQUIPOS CRÍTICOS

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



# Pilar de Seguridad y Salud

403-2, 403-3, 403-7

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

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

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

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

## MANUALES DE SEGURIDAD Y SALUD

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

### SUEÑO

SSO de nuestra gente

### GESTIÓN DE MEJORA

Gestión de KPI's SSO

### GESTIÓN PARA MANTENER

Investigación de accidentes e incidentes

Salud ocupacional e higiene

### FUNDAMENTOS

Locales y estándares

Requisitos básicos en seguridad

Gestión de riesgos SSO

Seguridad



# Plataforma Tecnológica

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

A partir del año 2022, 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

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 403-4

La meta de “Cero accidentes” es un gran reto para toda la compañía, sin embargo la compañía cree firmemente que los líderes juegan un papel estratégico en la prevención de riesgos, por lo tanto su comportamiento debe ser un ejemplo para todos los empleados. Es necesario perseguir la cultura de la seguridad manteniendo una idea muy clara de las responsabilidades de cada uno hacia si mismo y hacia los demás, mantener este enfoque junto con la implicación del diálogo 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 2022 se gestionaron capacitaciones de seguridad en materia de prevención de incendios, primeros auxilios, operación de montacargas, manejo de extintores, rescate en alturas, 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 ante el COVID-19.





# Actividades de Salud, Seguridad y Medio Ambiente

GRI 403-3, 403-6

En línea con los objetivos del pacto global del desarrollo sostenible de las naciones unidas en específico con el punto “3 SALUD Y BIENESTAR” 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 realizaron varias jornadas de bienestar integral y jornadas de salud cuyo objetivo fue promover un estilo de vida saludable a través de consejos y experiencias por expertos y profesionales en el tema adicional se realizaron campañas de vacunación para prevenir la influenza estacional.





# Indicadores Preventivos en Seguridad GRI 403-9

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

- Adherencia a fundamentos: medición mensual del porcentaje de adherencia a los procedimientos de SSO de la Compañía.
- Nivel de seguridad: mensualmente se mide el cumplimiento de la rutina de SSO por centro de trabajo, corrección de no conformidades, desarrollo de inspecciones de seguridad por área y entrenamiento.
- Planes de acción: cumplimiento mensual de los compromisos adquiridos para el cierre de los planes de acción acordados para el período.

Además de establecer las directrices y procedimientos específicos para la correcta gestión de la salud y seguridad en el trabajo, este año el en monitoreo del nivel de seguridad al mes de diciembre fue del 63.33% con lo que podemos evidenciar que caminamos por buen rumbo para generar una adecuada cultura de seguridad.

Los KPI reportados a continuación corresponden a los años 2020 al 2022, durante este ultimo periodo la compañía solamente registró 25 accidentes de los cuales solo 1 fue incapacitante con pérdida de tiempo (21 días) y los otros 24 con tratamiento médico, registrando una tendencia a la baja de la gravedad de los accidentes con respecto a años anteriores obteniendo con esto una reducción del 93.75% con respecto a 2020.

Durante 2022, no hubo ningún accidente fatal que involucrara a empleados de San Marcos o empleados contratistas que laboran en los sitios operativos de la compañía. Asimismo 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.

TABLA 1 LTI'S 2020 VS 2021 VS 2022			
	2020	2021	2022
LTI's	16	8	1

TABLA 2 LTIR 2020 VS 2021 VS 2022			
	2020	2021	2022
LTIR	1.327	0.446	0.049
LTIR = (número de LTI's X 200,000 / Horas Hombre trabajadas			







## Fatalidades

GRI 403-9

Durante 2020, 2021 y 2022 no hubo ningún accidente fatal que involucrara a empleados de San Marcos o empleados contratistas que laboran en los sitios operativos de la compañía. En 2022 se presentó un accidente (esguince con 21 días de incapacidad)

## 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 cláusulas que refuerzan el cumplimiento de estas normas.



# Medidas de prevención COVID-19

Durante el 2022 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.

El uso de herramientas tecnológicas ha resultado ser muy eficiente para que los colaboradores continúen sin contratiempo sus actividades de forma remota.

La desinfección periódica de todos los puestos de trabajo ha sido un factor importante para reducir los contagios dentro de nuestras instalaciones y con esto 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 y en conjunto con el IMSS se realizó la campaña de vacunación COVID-19 para la aplicación de primera, segunda dosis y el refuerzo para prevenir la propagación de este virus.

### Yo me cuido, El COVID- 19 aún es un riesgo

#### Medidas generales

uso de mascarilla

Uso de alcohol gel

Lavado de manos frecuente

mantengo distancia física de 2 mts.

El cumplimiento de estas medidas preventivas es mi responsabilidad

### Vacunación en San Marcos

Estimados colaboradores:

Les informamos que se estarán aplicando **vacunas Covid-19**, en **San Marcos** el día **lunes 25 de abril**, en la explanada frente a la capilla de la Virgen del Carmen, en un horario de **8:00 am a 2:30 pm**, para las siguientes personas:

☐ Primera dosis

☐ Segunda dosis

☐ Refuerzo

Requisitos:

☐ Copia de CURP

☐ Copia de INE

### #YoMeCuido+

2022/Vacunación en San Marcos/Tiempo y Gestión/SMO

GRI 403-6





## Vecinos

- Colaboración económica con la Colecta Anual de Cruz Roja Mexicana tanto de la Delegación Puebla como la Delegación Lara Grajales.
- En el mes de diciembre como parte del relacionamiento con los vecinos de Nopalucan, tanto trabajadores administrativos como operativos realizamos actividades de mejora a la imagen urbana de la ciclovia.





Reporte de Sostenibilidad 2022

## CARTA DE VERIFICACIÓN DE DATOS



# Carta de Verificación Externa

GRI 2-5



Declaración de verificación limitada e independiente del Informe de Sostenibilidad 2022 de San Marcos

Diciembre 21, 2023

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 Reporte de Sostenibilidad 2022 de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI, alineado a las respuestas del Cuestionario de Comunicación de Progreso – CoP 2022.

**Alcance**

A solicitud de San Marcos, aplicamos los procedimientos de verificación externa de su “Reporte de Sostenibilidad 2022” con el objetivo de obtener un nivel limitado de aseguramiento con respecto a las aseveraciones y datos relacionados con el desempeño en temas ASG<sup>1</sup> 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), incluyendo los Estándares Universales GRI 2021.
- 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**

Se aplicaron nuestros procedimientos con los siguientes objetivos:

- Determinar que el Reporte de Sostenibilidad 2022 de San Marcos se haya elaborado conforme a la los principios de los Estándares GRI.
- Confirmar el completado del cuestionario de la CoP de manera correcta y alineada con la información brindada en su Reporte de Sostenibilidad 2022.
- Determinar, a través de una muestra representativa, que la información y los datos presentados en el

Reporte Sostenibilidad 2022 de San Marcos estén debidamente respaldados por evidencias apropiadas en cada circunstancia.

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 2022 de San Marcos, así como con los principios del Pacto Global de Naciones Unidas.
- Entrevista a responsables de los temas de desarrollo sostenible enfocándonos en los temas sociales, ambientales, de gobierno corporativo, incluyendo los derechos humanos.
- Obtener evidencia documentada que sustente la información incluida en el reporte, con enfoque en los avances en derechos humanos, enegía, agua y residuos.

**Conclusiones**

Basados en los procedimientos realizados y de acuerdo con los criterios del compromiso de aseguramiento presentamos las siguientes conclusiones acerca del Reporte de Sostenibilidad 2022 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; incluyendo las omisiones correspondientes; asimismo, este se encuentra alineado a las respuestas del Cuestionario de 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 2022 de San Marcos no estén presentados de forma correcta. No obstante, en este su segundo reporte, la empresa aún cuenta con oportunidades de mejora en relación a las métricas solicitadas por el GRI.

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

**Recomendaciones**

Se recomienda asignar a cada área responsable las métricas solicitadas por el GRI para lograr un seguimiento de los resultados desde los primeros meses del año.

Cordialmente,



Milagros Zamudio Romero  
Presidenta - ESG Consultants by Personaz USA LLC.



<sup>1</sup> ASG: Ambiental, Social y de Gobernanza.





# Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido GRI	Página	Omisión		
Contenidos Generales			Requisitos Omisión	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	14			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	14			
	2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	12			
	2-4 Actualización de información	44			
	2-5 Verificación externa	14			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	12			
	2-7 Empleados	44	b, c, d y e.	Parcial	La empresa no registra la información de la manera en que la solicita el GRI.
	2-8 Trabajadores que no son empleados	-	a b y c	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	19	a b y c	Parcial.	La empresa no registra la información de la manera en que la solicita el GRI.
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	-	a y b	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	-	a y b	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	22	a b y c	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	-	a y b	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	-	a y b	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	2-15 Conflictos de interés	24			



# Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido GRI	Página	Omisión		
Contenidos Generales			Requisitos Omisión	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	25	a y b	Restricciones de confidencialidad	Esta información está catalogada como confidencial para la empresa.
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	-	a	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	-	ab y c	Restricciones de confidencialidad	Esta información está catalogada como confidencial para la empresa.
	2-19 Políticas de remuneración	-	a y b	Restricciones de confidencialidad	Esta información está catalogada como confidencial para la empresa.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	-	a y b	Restricciones de confidencialidad	Esta información está catalogada como confidencial para la empresa.
	2-21 Ratio de compensación total anual	-	ab y c	Restricciones de confidencialidad	Esta información está catalogada como confidencial para la empresa.
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4			
	2-23 Compromisos y políticas	7			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	7			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	25			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	25			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	25			
	2-28 Afiliación a asociaciones	42			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	14			
	2-30 Convenios de negociación colectiva	50			





# Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido GRI	Página	Omisión		
Contenidos Generales			Requisitos Omisión	Motivo	Explicación
Ética y valores					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	20,22,26,29			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	-	a y b	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	20,43			
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	28			
Igualdad de oportunidades					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	21, 23			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405 -1 Diversidad de organos de gobierno y empleados	45	a y b	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	405 - 2 Ratio entre salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	-	a y b	Confidencialidad	La empresa no registra o compilado la información hasta el momento.
Calidad, inocuidad, seguridad alimentaria, insumos, salud y nutrición					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	41,42			
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	42,64		Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	41,64	a	No aplica	La empresa no registra o compilado la información hasta el momento.
Seguridad y salud en el trabajo					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	51			



Estándar GRI	Contenido GRI	Página	Omisión		
Contenidos Generales			Requisitos Omisión	Motivo	Explicación
GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	51,53			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	52,53	b, c, y d	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	-	a	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	54,57			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	54,57			
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	55,58			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	52,53			
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	-	a, b y c	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	403-9 Lesiones por accidente laboral	56,57			
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	-	a, b, c, d y e	No Aplica	La empresa no registra o compilado la información hasta el momento.
Empleo y desarrollo local / Trabajo digno y ambiente laboral					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	21, 23, 46, 48, 49			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	46	Parcial	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	48			
	401-3 Permiso parental	-	a, b, c, d y e	Información no disponible	La empresa no registra o compilado la información hasta el momento.





Estándar GRI	Contenido GRI	Página	Omisión		
Contenidos Generales			Requisitos Omisión	Motivo	Explicación
Capacitación y desarrollo					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	47			
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	47	a l y a i i	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	-			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	-	a	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
Trazabilidad cadena de valor					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	43			
GRI 204: Prácticas de Abastecimiento	204-1 Proporción en gastos de proveedores locales	43			
Emisiones y energía					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	33			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	33	Parcial	La información completa no está disponible.	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	-		No aplica	La empresa no mide el consumo de energía externo.
	302-3 Intensidad energética	33	Parcial	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	302-4 Reducción del consumo energético	34,35	Parcial	Información no disponible	La empresa no registra la información de manera en que la solicita el GRI.
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	-	Parcial	No aplica	La empresa no mide sus objetivos de esta manera, al 2022 cuenta con una alta gama de productos que no le permiten realizar esta medición.



Estándar GRI	Contenido GRI	Página	Omisión		
Contenidos Generales			Requisitos Omisión	Motivo	Explicación
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas GEI	32			
	305-2 Emisiones indirectas GEI	32	Parcial	Información no disponible	La empresa ha iniciado con la medición del Alcance 1.
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI	-	a,b,c,d,e,f y g	Información no disponible	La empresa ha iniciado con la medición del Alcance 1.
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	-	a,b,c y d	Información no disponible	La empresa ha iniciado con la medición del Alcance 1.
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	32			
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan capa de ozono	-	a,b,c y d	No aplica	La empresa ha iniciado con la medición del Alcance 1.
	305-7 Óxidos de Nitrogeno, Azufre y otras emisiones	-	a,b y c	No aplica	La empresa ha iniciado con la medición del Alcance 1.
Agua y efluentes					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	12,31,34,38			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	34,35			
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	34,35			
	303-3 Extracción del agua	34			
	303-4 Vertido de agua	35			
	303-5 Consumo de agua	34,35			





Estándar GRI	Contenido GRI	Página	Omisión		
Contenidos Generales			Requisitos Omisión	Motivo	Explicación
Gestión de residuos y gestión eficiente de recursos / envases y empaques					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	36,37			
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos con los residuos	36,37			
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	36,37			
	306-3 Residuos Generados	36			
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	36			
	306-5 Residuos destinados a eliminación	36			
Etiquetado y marketing					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	41			
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	41			
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	41,68	a y b	No aplica	La empresa no registra o compilado la información hasta el momento.
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	41,68	a y b	No aplica	La empresa no registra o compilado la información hasta el momento.
Libertad sindical					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	50			



# Índices 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	21,43
	2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos	21,43
Estandares Laborales	3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	21,50
	4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	21,43
	5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	21
	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	23,32,33,34,35,36,37
	8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	32,33,34,35,36,37
	9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente	32,33,34,35,36,37
Anticorrupción	10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	26,43



