

#retroaceptado

para impactar la vida

*de todos los
que nos rodean*

+6,000

COLABORADORES EN
CONDICIONES DE RIESGO DE
SALUD FUERON ENVIADOS A CASA

-22%

ACCIDENTES VS. 2019
QUE SE TRADUCE EN UNA
DISMINUCIÓN DE 599 EVENTOS



NUESTROS colaboradores

(GRI 102-7, 102-8)



Valoramos el talento de nuestros colaboradores y estamos convencidos de que son lo más preciado con lo que contamos. Por ello en Grupo Bimbo estamos comprometidos a garantizar un lugar de trabajo seguro, en el que se respire un clima de respeto, confianza e inclusión, y donde todas las personas puedan desarrollar en armonía su potencial tanto en el plano humano como en el profesional.

Así, manteniendo nuestra filosofía de “Construir una empresa sustentable, altamente productiva y plenamente humana”, nos centramos en formar líderes y colaboradores comprometidos con los valores expresados en nuestro objetivo de “Liderar con seguridad y salud organizacional superior alineados a la mejora continua”.

Como parte de nuestras políticas, es responsabilidad de cada uno de nuestros centros de trabajo la contratación de sus colaboradores con base en el perfil requerido y las necesidades de sus procesos.

De esta forma buscamos ofrecer al personal un trabajo satisfactorio y productivo de acuerdo a sus expectativas y capacidades para contribuir con ello a su pleno desarrollo.

Y para lograrlo, anualmente analizamos la información laboral disponible para comprender el comportamiento de nuestra empresa en términos de contrataciones, rotación y permanencia de personal, a fin de contar con una mayor precisión en cuanto a los requerimientos de las vacantes y el mejor momento para publicarlas.

El sentido humano nos inspira a reconocer la dignidad de las personas, valorar su talento y aceptar su opinión e individualidad, en concordancia con los valores que conforman nuestra Regla de Oro: Respeto, Justicia, Confianza y Afecto.

133,692

COLABORADORES EN NÓMINA





<30 AÑOS	30-50 AÑOS	>50 AÑOS
27,058	84,890	21,744

 **HOMBRES**
107,451

 **MUJERES**
26,241

 **JORNADA COMPLETA**
130,558

 **JORNADA PARCIAL**
3,134

	MÉXICO	NORTEAMÉRICA	LATINOAMÉRICA	EAA
	73,893	26,115	21,347	12,337
	55%	20%	16%	9%
HOMBRES 	60,767	20,771	16,688	9,225
MUJERES 	13,126	5,344	4,659	3,112
JORNADA COMPLETA 	73,739	23,492	21,320	12,007
JORNADA PARCIAL 	154	2,623	27	330

133,692

COLABORADORES
EN NÓMINA

+

15,054

DISTRIBUIDORES
INDEPENDIENTES

=

148,746

PERSONAS TRABAJAN
PARA GRUPO BIMBO

Los datos en “Jornada Laboral” hacen referencia al total de la organización, mientras que los de “Género” aluden únicamente a los internos.
* Más detalles de la información, en el anexo 102-8.

*fundamentos para
trabajar con
seguridad y bienestar*

SEGURIDAD Y bienestar

(403-1, 403-2, GRI FP4)

Como parte del compromiso de Grupo Bimbo con la seguridad y el bienestar, buscamos garantizar un lugar de trabajo libre de riesgos con el fin de salvaguardar la integridad física y fomento de una mejor calidad de vida de nuestros colaboradores.

Para lograr esto, contamos en nuestros centros de trabajo con Comités, Subcomités y Comisiones conformados por colaboradores de todos los niveles y áreas, cuyas funciones principales son:

- Implementar estrategias de Seguridad y Bienestar y dar seguimiento a sus resultados.
- Análisis de riesgos para su detección oportuna y prevención.
- Monitorear la conducta general a fin de identificar y corregir comportamientos inseguros.
- Determinar las causas y medidas tanto correctivas como preventivas a aplicar, en caso de accidentes, incidentes o conatos de incendio.

- Informar sobre temas relacionados con la prevención y el cuidado de la salud, promoviendo la participación de todos los colaboradores, así como dar reconocimiento a los resultados positivos.

Todo esto alineado a nuestras políticas, a nuestro modelo de seguridad y bienestar y siempre apegados al marco normativo de cada localidad.

Hemos implementado estrategias enfocadas a prevenir accidentes, riesgos físicos y psicosociales a la salud y a promover hábitos saludables entre los colaboradores, a fin de mejorar su bienestar y calidad de vida. Gracias a esto, ha sido posible lograr una reducción del 22% en el número de accidentes y un 8% en el número de días de incapacidad por accidentes de trabajo vs. el resultado del 2019 y afortunadamente en el 2020 no lamentamos fatalidades. Aun así, seguimos trabajando para lograr una cultura de seguridad y nuestra meta cero accidentes.



1

TODA LESIÓN PUEDE SER EVITADA



2

TENEMOS LA OBLIGACIÓN DE TRABAJAR CON SEGURIDAD



3

SOMOS RESPONSABLES DE LA SEGURIDAD Y BIENESTAR DE CADA UNO



4

PARA SER UNA EMPRESA DE CLASE MUNDIAL, DEBEMOS TENER UN DESEMPEÑO EJEMPLAR EN SEGURIDAD Y UNA MEJORA PERMANENTE EN NUESTRO BIENESTAR



5

SOMOS CAPACES DE CONSTRUIR UNA VIDA BALANCEADA

100%

DE LOS CENTROS DE TRABAJO
OPERAN BAJO UN ESQUEMA DE
COMITÉS Y SUBCOMITÉS
DE SEGURIDAD

(GRI 403-1)

Para el cálculo de la tasa de accidentes, solo consideramos colaboradores directos (dentro de la nómina de Grupo Bimbo), no consideramos personal independiente ni contratistas ya que no tenemos control del cuadro básico de ellos y su rotación es constante y la tasa de accidentes se vería distorsionado. Sin embargo, todo accidente clasificado como grave o fatal que sucede a personal independiente o contratista, es investigado y reportado en el Comité Directivo de la Organización y el Comité Central de Seguridad de Grupo Bimbo, además de ser reportados en forma separada en el GRI.

Para el caso de los accidentes en trayecto (suceden cuando el colaborador se traslada de su vivienda al trabajo o viceversa) no son contabilizados en los registros de Grupo Bimbo, ni reportados en Comité Central de Seguridad. Lo anterior se debe a que no tenemos control sobre las condiciones de riesgo fuera de los centros de trabajo, ni injerencia directa en el actuar de los colaboradores fuera de sus horas de trabajo.



*nuestro modelo
de seguridad
y bienestar*

1 
LIDERAZGO

2 
PERSONAS

3 
PROCESOS

4 
ESTRUCTURAS

OBJETIVOS



CONSOLIDAR UNA
CULTURA DE SEGURIDAD
Y BIENESTAR



DISMINUIR LA
TENDENCIA DE
ACCIDENTES



AUTO GESTIONAR
ESTILOS DE VIDA
SALUDABLE

MODELO DE BIENESTAR Y PROMOCIÓN DE ESTILOS DE **vida saludable**

(GRI FP4)



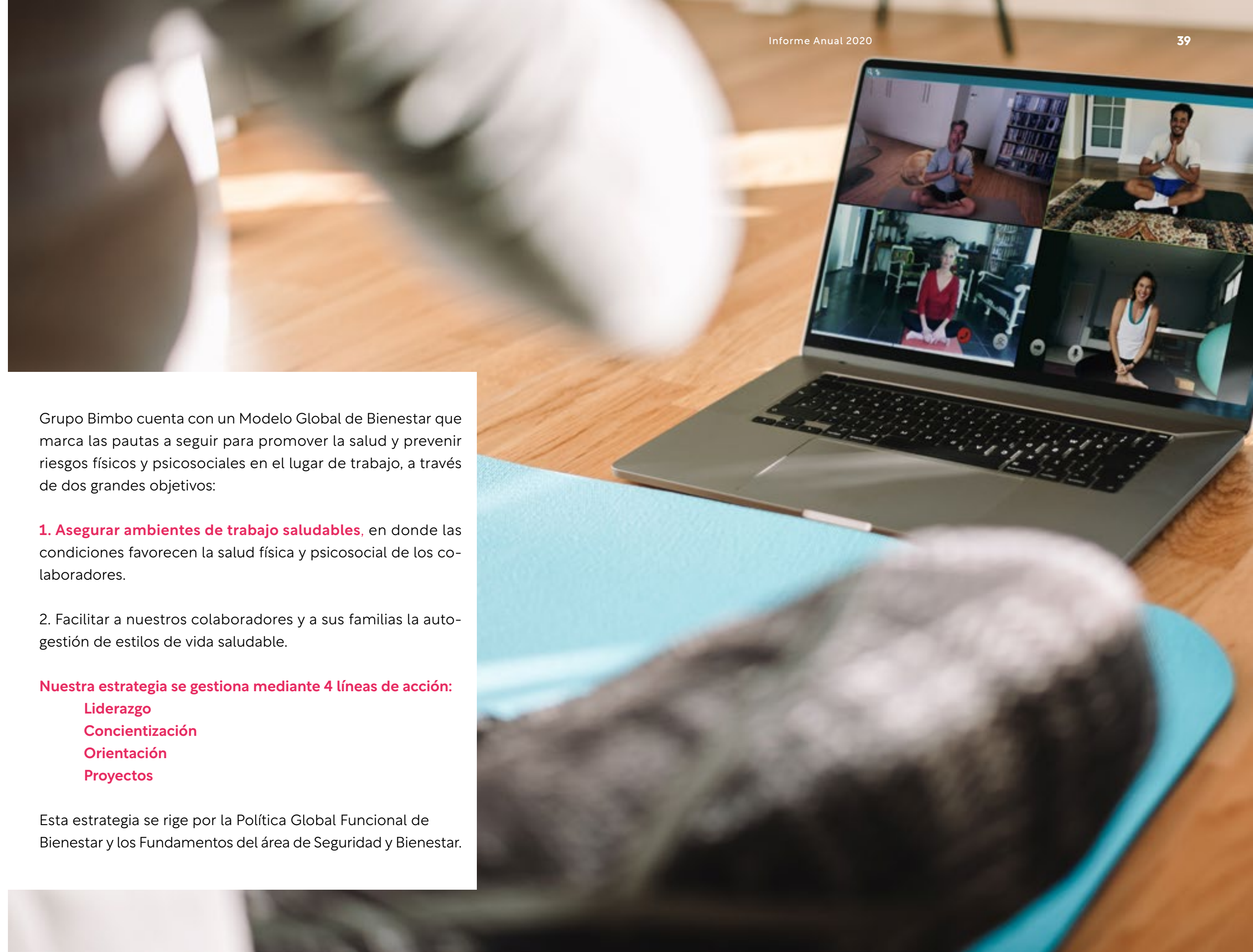
Grupo Bimbo cuenta con un Modelo Global de Bienestar que marca las pautas a seguir para promover la salud y prevenir riesgos físicos y psicosociales en el lugar de trabajo, a través de dos grandes objetivos:

- 1. Asegurar ambientes de trabajo saludables**, en donde las condiciones favorecen la salud física y psicosocial de los colaboradores.
- Facilitar a nuestros colaboradores y a sus familias la autogestión de estilos de vida saludable.

Nuestra estrategia se gestiona mediante 4 líneas de acción:

- Liderazgo
- Concientización
- Orientación
- Proyectos

Esta estrategia se rige por la Política Global Funcional de Bienestar y los Fundamentos del área de Seguridad y Bienestar.



Logros
2020

22%

MENOS ACCIDENTES
QUE EN 2019 LO QUE
SE TRADUCE EN UNA
DISMINUCIÓN DE
599 ACCIDENTES

-8%

DÍAS DE INCAPACIDAD
POR ACCIDENTES
DE TRABAJO

**impulso
a la salud**

PROMOCIÓN DE DIETAS
CORRECTAS Y ACTIVIDAD
FÍSICA Y PREVENCIÓN
DE ENFERMEDADES
CRÓNICO-DEGENERATIVAS

**salud
mental**

LÍNEAS DE APOYO
EMOCIONAL PARA
COLABORADORES Y
FAMILIARES DIRECTOS

covid-19

ESTRATEGIA GLOBAL DE
PREVENCIÓN Y CONTROL
EN TODOS NUESTROS
CENTROS DE TRABAJO

GBSafety

SISTEMA INFORMÁTICO DE
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
BIENESTAR OPERANDO
EN 13 PAÍSES

**seguridad
y bienestar**

IMPLEMENTACIÓN DEL
MODELO EN LAS NUEVAS
OPERACIONES DE GRUPO
BIMBO EN EUROPA,
ASIA Y ÁFRICA

DESARROLLO DE talento

**CONTAR CON LA PERSONA ADECUADA, EN EL TIEMPO
PRECISO Y PARA LA POSICIÓN APROPIADA, ES UNO
DE LOS ELEMENTOS CLAVE PARA GARANTIZAR LA
SUSTENTABILIDAD DEL NEGOCIO.**

La Gestión de Talento es fundamental en un mercado competitivo y globalizado. Grupo Bimbo busca que éste sea un elemento diferenciador y una ventaja competitiva que caracterice a la compañía. La Gestión de Talento es una herramienta poderosa que promovemos para que los líderes de equipo la implementen, ya que tiene un papel preponderante en la motivación y retención de colaboradores.

El proceso de Gestión de Talento, es la piedra angular para impulsar el desarrollo de nuestros colaboradores, el cual refleja nuestra filosofía de compensar el desempeño y desarrollar el potencial de nuestra gente.

*nuestro talento
es la clave
para impulsar el
desarrollo*

Los tres pilares que conforman la Gestión de Talento dentro de Grupo Bimbo son:

- 1. Desempeño**
- 2. Potencial de Liderazgo**
- 3. Desarrollo**

En Grupo Bimbo consideramos al colaborador como el centro y eje de nuestra filosofía y cultura, es por eso que tenemos un Modelo Global para gestionar el talento a través del cual, buscamos el continuo desarrollo de nuestros colaboradores dentro de la compañía.

Conocer e identificar a aquellos colaboradores de alto desempeño y que cuentan con el potencial requerido en futuros roles de liderazgo de mayor desafío, nos permite realizar una proactiva, oportuna y adecuada gestión de talento. Promovemos que cada líder participe en asegurar la sustentabilidad del negocio gestionando apropiadamente al talento que tiene asignado.





Evaluación

(GRI 404-3)

A fin de monitorear y medir los resultados del desarrollo profesional y fomentar las buenas relaciones laborales, año con año realizamos una evaluación de desempeño, la cual está basada en criterios predeterminados y de conocimiento previo tanto del evaluador como del evaluado. Esta evaluación es realizada por el jefe directo y en algunas ocasiones, puede involucrar además la participación de otros colaboradores. Una vez realizada la evaluación, se calibra el resultado por el mismo jefe directo, el jefe superior y los colegas del jefe directo.

Con el mismo objetivo, incorporamos a nuestro modelo de evaluación global un mecanismo de retroalimentación que se aplica de manera cuatrimestral, mismo que promueve en nuestros líderes una participación constante en la gestión de talento.

*año con año
realizamos
una evaluación
de desempeño*

94,869

COLABORADORES

EVALUADOS

71%



HOMBRES
72%

77,070



MUJERES
70%

17,799



DESARROLLO DE talento

(GRI 202-2)

LA PRÁCTICA DE INCLUIR DIRECTIVOS LOCALES EN LAS DISTINTAS REGIONES NOS HA PERMITIDO ENTENDER MEJOR LAS PARTICULARIDADES Y NECESIDADES ESPECÍFICAS DE CADA LOCALIDAD PARA PODER SATISFACERLAS MEJOR.

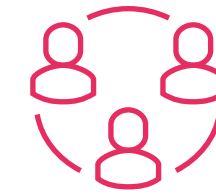
Impulso al talento local

Como parte de una política de desarrollo de talento basada en una estrategia de movilidad global, nos damos a la tarea de detectar a los líderes con mayor potencial de desarrollo para promover la expansión de sus carreras a través de la asignación de nuevos retos profesionales en diferentes mercados, a fin de generarles mayor conocimiento, experiencia y crecimiento profesional.

En el mismo sentido, contamos con políticas para promover movimientos internacionales de manera temporal o permanente. De esta manera buscamos ofrecer oportunidades para nuestros colaboradores al llevar su talento a las operaciones en las que se requiere.

A través de un plan de desarrollo individual, dirigimos esfuerzos para identificar al talento destacado e implementar acciones para su desarrollo, como los planes de sucesión directiva promovidos por la Dirección Global de Talento y Desarrollo junto con las Direcciones Globales involucradas.

209
91%
ALTOS DIRECTIVOS
EN GRUPO BIMBO
QUE PROCEDEN DE LA
COMUNIDAD LOCAL



MÉXICO

86
93%

LATINOAMÉRICA

26
62%

NORTEAMÉRICA

80
99%

EAA

17
88%

buscamos desplegar el talento adecuado en el lugar necesario

Definiciones:

Altos Directivos: Colaboradores de nivel 2º directivo o superiores.

Local: Aquellos directivos nacidos o con derecho legal a residir de forma permanente (naturalizados o titulares de visados permanentes) en el mercado geográfico de la Organización donde colaboran.

Ubicaciones con operaciones significativas: Son todas las organizaciones que cuenten con niveles directivos en su estructura.

No permanencia

(GRI 401-1)

Observar los flujos de personal es clave para entender las necesidades de nuestros colaboradores y las áreas de mejora para Grupo Bimbo. Usando la No Permanencia nos ayudamos a identificar si se está gestionando el talento de manera adecuada, y así medir la efectividad de la retención del personal, reducir costos de reclutamiento y tener al talento adecuado en el lugar correcto; asegurándonos de ser competitivos dentro de la industria.

	BAJAS	CONTRATACIONES
MÉXICO	10,347	13,075
NORTEAMÉRICA	4,542	6,002
LATINOAMÉRICA	3,665	5,706
EUROPA, ASIA Y ÁFRICA	3,354	10,520

ÍNDICE DE NO PERMANENCIA 2020

	RANGO DE EDAD	GÉNERO		TOTAL GENERAL
		MASCULINO	FEMENINO	
México	1 Menor de 30	19%	19%	19%
	2 Entre 30 y 50	9%	11%	9%
	3 Mayor de 50	9%	10%	9%
Total México		11%	14%	11%
Norteamérica	1 Menor de 30	28%	30%	29%
	2 Entre 30 y 50	15%	17%	15%
	3 Mayor de 50	7%	10%	7%
Total Norteamérica		14%	16%	14%
Latinoamérica	1 Menor de 30	18%	14%	17%
	2 Entre 30 y 50	14%	13%	13%
	3 Mayor de 50	8%	7%	8%
	4 No especificado	100%	0%	100%
Total Latinoamérica		14%	13%	14%
Europa, Asia y África	1 Menor de 30	31%	8%	28%
	2 Entre 30 y 50	12%	8%	11%
	3 Mayor de 50	4%	5%	4%
	4 No especificado	0%	0%	0%
Total Europa, Asia y África		18%	7%	15%
TOTAL GENERAL		13%	13%	13%

buscamos comprender las necesidades de nuestros colaboradores

*impulsamos
el desarrollo
de nuestros
colaboradores*

Capacitación

(GRI 404-1, 404-2)

En Grupo Bimbo contamos con programas de capacitación permanente enfocados en temas institucionales y contenidos acordes al perfil y nivel de responsabilidad de todos nuestros colaboradores, quienes desde el primer año reciben cursos técnicos y formación de manera continua.

Para lograrlo, nuestra plataforma interna de enseñanza GB University es promovida por jefes y responsables de Desarrollo de cada Organización, conscientes de que la capacitación es uno de nuestros pilares fundamentales.

En ese mismo sentido y a fin de refrendar nuestro compromiso de impulsar el desarrollo de los colaboradores, damos difusión y seguimiento a los cursos globales, la capacitación presencial y el plan anual de formación, a través de los jefes de Desarrollo y nuestro Comité de GB University.

Ante la nueva realidad, Grupo Bimbo se ha adaptado con programas y plataformas tecnológicas para atender y mantenernos a la vanguardia en temas de formación y capacitación.



**TODOS NUESTROS
COLABORADORES RECIBEN
CURSOS TÉCNICOS DE
FORMA CONTINUA DESDE
EL PRIMER AÑO**



1,692,064

HORAS DE FORMACIÓN



HOMBRES

1,269,422



MUJERES

422,642



HORAS TOTALES (HR)

OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS

994,954

733,684 ♂

261,269 ♀

SUPERVISORES

561,873

441,741 ♂

120,132 ♀

EJECUTIVOS Y DIRECTIVOS

135,237

93,997 ♂

41,240 ♀



13

PROMEDIO HORAS / COLABORADOR

a través de la capacitación fomentamos el desarrollo humano integral























Entendemos que las personas son mucho más que colaboradores y que su vida es más que solo trabajo. Por eso fomentamos el desarrollo humano integral con capacitaciones que no solo se enfocan a competencias profesionales, sino también a temas personales y de interés general, como los programas para preparar a los colaboradores para su etapa de jubilación.

Estos programas son direccionados por los jefes inmediatos y el área local de Personas a los diferentes segmentos:

- A. Personal en General
- B. Niveles Administrativos
- C. Nivel Jefatura
- D. Ejecutivos y Directivos

* Horas de capacitación a colaboradores activos al cierre del 2020. Más información en el anexo 404-1.

programas de formación

- | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>BIENVENIDO ONBOARDING</p> |  <p>COMUNICÁNDOSE CON EL EQUIPO DE TRABAJO</p> |  <p>RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES</p> |  <p>TALLER DE REDES</p> |  <p>SEMINARIO DEL LÍDER</p> |  <p>ASEGURANDO EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES
Acciones Disciplinarias</p> |  <p>MENTALIDAD ADAPTATIVA</p> |  <p>SEGURIDAD Y BIENESTAR</p> |
|  <p>RECONOCIMIENTO ¿CÓMO DARLO?</p> |  <p>AYUDA SOBRE PROBLEMAS PERSONALES</p> |  <p>PRINCIPIOS BÁSICOS (MÓDULOS DE SUPERVISIÓN)</p> |  <p>CORRECCIÓN DEL COMPORTAMIENTO PROBLEMA</p> |  <p>EXECUTIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM</p> |  <p>RENOVANDO MI COMPROMISO</p> |  <p>ESCUCHAR CON COMPRENSIÓN</p> |  <p>COACHING PARA MEJORAR RESULTADOS</p> |
|  <p>EL PODER DE LA RETROALIMENTACIÓN</p> |  <p>ATENCIÓN A QUEJAS E INQUIETUDES</p> |  <p>MANEJO DEL CAMBIO</p> |  <p>HABILIDADES PARA LA FACILITACIÓN VIRTUAL</p> |  <p>JUNTAS VIRTUALES EXITOSAS</p> |  <p>TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL</p> | | |

COMPROMISO CON nuestra gente

Grupo Bimbo en coordinación con la firma consultora Mercer, diseñó una encuesta para medir la percepción de los colaboradores en cuanto a diferentes aspectos de salud organizacional.

A pesar de la pandemia, la participación global fue extraordinaria con poco más de 89,000 colaboradores participando. Los resultados muestran que la mayoría de nuestra gente tiene una mejor percepción en comparación con la encuesta anterior. Además se reporta que la cultura de la compañía es positiva con descriptores como “una empresa bien administrada” o “más que un lugar de trabajo, un lugar que cuida”.

La finalidad de estas mediciones es conocer de primera mano la percepción de nuestra gente en referencia a nivel de compromiso, motivación, liderazgo entre otros, de tal forma que la empresa pueda elaborar estrategias que permitan la mejora continua de los procesos y el compromiso de nuestra gente para lograr nuestros objetivos organizacionales.

89,242

COLABORADORES

ENCUESTADOS

*“más que un
lugar de trabajo,
un lugar
que cuida”*



modelo de
compensación
total



1
REMUNERACIÓN



2
BENEFICIOS



3
CARRERA



4
VIDA Y TRABAJO

Compensación

(GRI 102-37, 102-39, 202-1, 404-2)

Parte importante del trabajo, además de las satisfacciones profesionales y la oportunidad de desarrollo que pueda representar, es una remuneración justa y competitiva. Pensando en ello y en nuestro compromiso por ofrecer una mejor calidad de vida a nuestros colaboradores, nos alineamos a una Política de Compensación basada en un modelo de retribución total (Total Rewards).

En 2020 continuamos con el Curso de Compensación para Líderes enfocado al personal ejecutivo de habla hispana e inglesa. Este busca brindarles herramientas y conocimientos para apoyarlos en la administración de la compensación de sus equipos.



ESTAMOS COMPROMETIDOS
A OFRECER UNA MEJOR
CALIDAD DE VIDA A
NUESTROS COLABORADORES

RELACIÓN ENTRE EL SALARIO INICIAL Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL

(GRI 2019-2020/ 202-1, 102-39)

	MONEDA EN USD			MONEDA LOCAL		
	Salario mínimo del país	Salario mínimo GBimbo	% de variación	Tipo de cambio al 1.FEB.21	Salario mínimo del país*	Salario mínimo GBimbo**
México						
Bimbo	206.72	407.56	197%	20.56	4,251.00	8,381.07
Barcel	206.72	341.59	165%	20.56	4,251.00	7,024.41
Ricolino	206.72	318.58	154%	20.56	4,251.00	6,551.40
El Globo	206.72	256.12	124%	20.56	4,251.00	5,266.80
Corporativo	206.72	619.28	300%	20.56	4,251.00	12,735.00
Moldex	206.72	302.13	146%	20.56	4,251.00	6,213.03
Estados Unidos	1,256.67	2,349.83	187%	1.00	1,256.67	2,349.83
Canada Bread	1,783.03	2,206.21	124%	0.78	2,278.66	2,819.48
Reino Unido	1,941.43	2,003.77	103%	1.37	1,417.22	1,462.73
Bimbo QSR	918.41	1,213.31	132%	-	-	-
Latin Centro	352.48	369.67	105%	-	-	-
Latin Sur	337.19	565.52	168%	-	-	-
Brasil	201.41	282.78	140%	5.46	1,100.00	1,544.40
Iberia	1,076.00	1,215.81	113%	1.21	886.67	1,001.88
Marruecos	315.20	315.20	100%	0.11	2,828.71	2,828.71
China	342.21	430.87	126%	0.16	2,200.00	2,770.00
PROMEDIO TOTAL	610.27	824.89	135%			

Cifras expresadas en Sueldo Base mensual en USD con tasas de cambios al 1/Febrero/2021
Fuente de Tipo de cambio: <https://www.oanda.com/lang/es/currency/convert/>

No se considera Kazajistán en Bimbo QSR e India, ya que estas operaciones se encuentran en proceso de integración al modelo Grupo Bimbo.

* El ratio del salario de categoría inicial es el mismo por sexo. No hay distinciones entre géneros.

** Considerado el Sueldo Base mensual promedio nacional (país) del puesto operativo más bajo para la operación en GB.

En Grupo Bimbo los salarios están igual o por encima del salario mínimo en todos los países, apegándose en todo momento a los lineamientos que en esta materia determinan las leyes de cada uno de los mercados donde operamos.

Incremento en la compensación total anual a lo largo de un año, de enero a diciembre

La compensación anual total considera lo percibido anualmente en: sueldo base, compensación garantizada, incentivos, comisiones, bonos de corto y largo plazo. Para su cuantificación, en México y Colombia se aplicarán los factores de compensación de acuerdo al nivel de cada puesto.

País	Organización	Ratio del porcentaje de incremento en Compensación anual total*
Colombia	Latin Centro	1.0
Chile	Latin Sur	1.4
Canadá	Bimbo Canadá	1.0
México	Bimbo México	0.9
España	Iberia	0.7
Brasil	Bimbo Brasil	0.7
Estados Unidos	Bimbo Bakeries USA	1.2

*Ratio del porcentaje de incremento en la compensación anual total para cada país de operación significativa del colaborador con mayor ingreso vs. la mediana del porcentaje de incremento en la compensación anual total del resto de los colaboradores (excluyendo al colaborador con mayor ingreso).

Número de veces que el colaborador con mayor ingreso se le incrementó el porcentaje de su compensación total anual vs. la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual del resto de los colaboradores.

Criterios aplicados:
La fecha de efectividad de los sueldos base es Diciembre 2020.

Se presenta la información de los 7 países con la operación más significativa en función al monto de venta 2020 y número de colaboradores No Operativos.

Se consideran en el cálculo: los colaboradores No Operativos de tiempo completo, excluyendo los de tiempo parcial, obra determinada y asignados internacionales, colaboradores ocupando posiciones regionales en los países considerados y aquellos colaboradores que se excluyeron del incremento anual debido a que tuvieron una promoción o son nuevos ingresos.

Política de compensación

De acuerdo con nuestra política, hemos diseñado un plan de compensación para nuestros colaboradores que se mantiene vigente y competitivo en la actualidad. Asimismo, supervisamos que las condiciones de empleo, contratación y prestaciones que otorgan nuestros proveedores, contemplen beneficios similares a los de nuestra empresa.

BENEFICIOS PARA LOS COLABORADORES A TIEMPO COMPLETO QUE NO SE DAN A LOS COLABORADORES A TIEMPO PARCIAL O TEMPORALES

(GRI 401-2)

	 COMPLETO	 MEDIO TIEMPO	 TEMPORALES
ACCIONES (STOCK OPTIONS) NIVELES: 1° EJECUTIVO Y DIRECTIVOS Brasil, Canadá, China, Iberia, LAC, LAS, México, Reino Unido, USA	●		
AUTOMÓVIL ASIGNADO, NIVELES: 1° Y/O 2° EJECUTIVOS Y/O DIRECTIVOS Canadá, Colombia, Guatemala, Honduras, Iberia, LAS, México, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, USA, Venezuela, Brasil, El Salvador, Costa Rica, Marruecos	●		
PERMISOS POR MATERNIDAD O PATERNIDAD México, Canadá, Iberia, LAS, LAC, Reino Unido, USA, Brasil, China, Marruecos, BQ EMEA. Se ofrecen a colaboradores Medio Tiempo solo en: Iberia, Reino Unido, USA, Canadá, Rusia, Francia, Italia, Ucrania, Turquía Se ofrecen a colaboradores Temporales solo en: Iberia, Reino Unido, Francia, Italia, Rusia, Ucrania, Turquía.	●	●	●
BONO ANUAL POR DESEMPEÑO Brasil, Canadá, China (excepto nivel administrativo), Iberia, LAC (excepto a nivel administrativo en Ecuador), México, Reino Unido, USA, LAS (excepto Paraguay), Marruecos, BQ EMEA, BQ ASIA. Se ofrece a colaboradores Medio tiempo solo en: Francia, Italia, Ucrania. Se ofrece a colaboradores Temporales solo en: Ucrania.	●	●	●
CHEQUEO MÉDICO, AL MENOS A NIVELES DIRECTIVOS México, Reino Unido, LAC, Brasil, BQ EMEA. LAS (solo Argentina y Chile). Se ofrece a colaboradores temporales y Medio tiempo solo en: Ucrania.	●	●	●
COBERTURA POR INCAPACIDAD O INVALIDEZ Brasil, Canadá, Iberia, México, Reino Unido, USA, LAS, LAC, Marruecos, Francia, Sudáfrica, Turquía, BQ Asia. Se ofrecen a colaboradores Temporales solo en: Iberia, Reino Unido, Francia.	●	●	●
SEGURO DE VIDA Argentina, Brasil, Canadá, Chile, China, Iberia, LAC, México, Perú, Reino Unido, Uruguay, USA, Marruecos, Francia, Sudáfrica, Turquía, BQ Asia. Se ofrecen a colaboradores Medio tiempo solo en: Turquía, Francia. Se ofrecen a colaboradores Temporales solo en: El Salvador, Honduras, Brasil, Canadá, Turquía.	●	●	●
SEGURO DE GASTOS MÉDICOS Se ofrece a todos los niveles (excepto nivel operativo), Brasil, Chile, Ecuador, Honduras, Marruecos, BQ EMEA (excepto Sudáfrica). Se ofrece a nivel Ejecutivo en adelante: Canadá, China, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Iberia, México, Nicaragua, Perú, Uruguay, Reino Unido, USA. Se ofrece a nivel Supervisor en adelante: Panamá. Se ofrecen a colaboradores Medio Tiempo solo en: Reino Unido, Francia, Italia, Turquía, Ucrania. Se ofrecen a colaboradores Temporales solo en: Reino Unido, Turquía, Ucrania.	●	●	●

- Solo se muestran aquellos beneficios que se ofrecen en más del 40% de los países donde Grupo Bimbo opera, y en al menos un Nivel Jerárquico (el beneficio "provisiones por jubilación" no se ofrece en más del 40% de los países donde Grupo Bimbo opera).
- LAC: agrupa los países Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Venezuela.
- LAS: agrupa los países Argentina, Chile, Perú, Uruguay, Paraguay.
- Iberia: agrupa España y Portugal.
- BQ EMEA: Rusia, Francia, Italia, Ucrania, Sudáfrica, Turquía.
- BQ ASIA: China y Corea del Sur.

DIVERSIDAD E inclusión

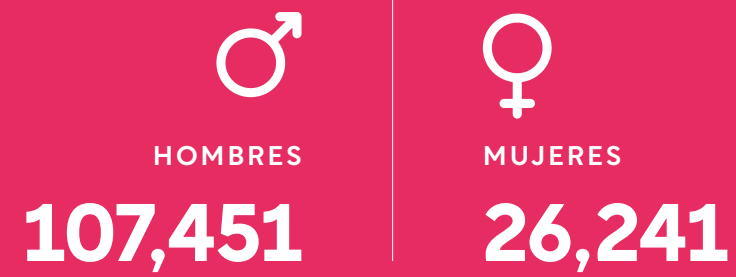
(GRI 102-38, 405-2)

En Grupo Bimbo valoramos la igualdad de todas las personas y respetamos las diferencias de cada individuo. Por ello tenemos la convicción de que la diversidad nos enriquece y la inclusión nos fortalece como comunidad.

Para observar el cumplimiento de los valores relacionados con el respeto al individuo, contamos con Comités de Diversidad e Inclusión en todas las localidades, además de un especialista asignado para definir, implementar y dar seguimiento a los planes de acción en esta materia y dar parte al Comité Central de Diversidad e Inclusión.

De conformidad con esta cultura, buscamos promover la diversidad entre nuestros colaboradores a través de la inclusión deliberada de al menos 25% de representantes de grupos minoritarios entre los prospectos para cada vacante. A esta política se le da seguimiento a través de un reporte bimestral trabajado en conjunto con el área de Atracción de Talento.

En octubre de cada año conmemoramos el Mes de la Diversidad e Inclusión en todas las áreas, con las que organizamos actividades dirigidas a fomentar el respeto y la conciencia del valor de la individualidad.



RELACIÓN DE LA COMPENSACIÓN ANUAL TOTAL DE LAS MUJERES A LOS HOMBRES

(GRI 102-38, 405-2)

Ratio de la compensación anual total para cada país de operación significativa de mujeres vs. hombres por nivel de puesto.

La compensación anual total considera lo percibido anualmente en: sueldo base, compensación garantizada, incentivos, comisiones, bonos de corto y largo plazo. Para su cuantificación, en México y Colombia se aplicarán los factores de compensación de acuerdo al nivel de cada puesto.

RATIO COMPENSACIÓN ANUAL TOTAL DE MUJERES VS. HOMBRES*

PAÍS	ORGANIZACIÓN	ADMINISTRATIVOS	SUPERVISORES	EJECUTIVOS Y DIRECTIVOS
Chile	Latin Sur	0.9	1.0	1.0
Brasil	Bimbo Brasil	1.0	1.2	1.1
Canadá	Bimbo Canadá	0.9	0.9	1.0
Estados Unidos	Bimbo Bakeries USA	1.0	1.0	1.1
España	Iberia	0.9	1.0	0.9
México	Bimbo México	0.8	1.0	0.7
Colombia	Latin Centro	1.1	1.0	0.9

* Número de veces que las mujeres ganan en promedio vs. la compensación total anual de los hombres por nivel de puesto. La fecha de efectividad de los sueldos base es Diciembre 2020.

Se presenta la información de los 7 países con la operación más significativa en función al monto de venta 2020 y número de colaboradores No Operativos. Se consideran en el cálculo: los colaboradores No Operativos de tiempo completo, excluyendo los de tiempo parcial, obra determinada y asignados internacionales, así como, colaboradores ocupando posiciones regionales en los países considerados.



políticas en diversidad e inclusión

Seminario de diversidad e inclusión

A fin de promover una cultura de inclusión, esta iniciativa busca generar sinergia con las acciones antes mencionadas a través de un programa global para líderes, a quienes se busca sensibilizar y concientizar de la importancia de contar con equipos de trabajo diversos.

Inclusión y discapacidad

Otro grupo minoritario que capta nuestro interés es el conformado por personas con discapacidad. Como una manifestación de empatía y apoyo, reservamos cargos laborales con características específicas que permitan a las personas con alguna discapacidad integrarse de manera segura, con la oportunidad de desarrollar todo su potencial.

De acuerdo con nuestras políticas de inclusión y acordes a las necesidades y leyes de cada país, brindamos igualdad de oportunidades a las personas con alguna discapacidad, buscando incrementar año con año su representación dentro de Grupo Bimbo.

Diversidad sexual

En Grupo Bimbo tenemos plena conciencia de que todas las personas deben tener igualdad de oportunidades en virtud de que todas tienen el mismo valor y potencial, sin importar su género, edad, discapacidades, procedencia, religión, raza, rasgos físicos u orientación sexual. En esto último hemos puesto especial atención de acuerdo a la importancia que ha adquirido en la sociedad, por lo que hemos concretado alianzas con asociaciones que apoyan la inclusión en materia de diversidad sexual y nos ayudan a mantener capacitados a los líderes de Diversidad e Inclusión.

Desarrollo de talento femenino en posiciones de liderazgo

Creemos en la equidad de género y en ese sentido los “Círculos de Liderazgo” juegan un papel importante para su apoyo. Se trata de un programa basado en la metodología LEAN IN, en el que se reúnen bimestralmente grupos de talento femenino y el mentor de alguna dirección interna para desarrollar y empoderar a los grupos femeninos en todas las organizaciones.



1 POLÍTICA GLOBAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



2 POLÍTICA GLOBAL SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN*



3 POLÍTICA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD**



4 POLÍTICA DE FLEXIBILIDAD LABORAL**

Nuestro Código de Ética nos ha permitido trascender y orientar nuestras conductas para construir la empresa que hoy somos. Constituye nuestro marco normativo que guía nuestros estándares de conducta, nuestra postura sobre los diferentes temas relacionados y los criterios que se seguirán en situaciones de incumplimiento.

respetamos todos los derechos relacionados con la maternidad y paternidad

Permiso parental

(GRI 401-3)

En apoyo a la familia, respetamos todos los derechos relacionados con la maternidad y paternidad contemplados en la legislación laboral de cada localidad, además de consideraciones adicionales como permisos para cuidar al bebé, con derecho a retomar actividades laborales después de un año sin perder antigüedad.

Otra facilidad otorgada a madres y padres de menores es la oportunidad de realizar el trabajo desde casa, que a partir de la crisis sanitaria de 2020, se realizó de tiempo completo en cumplimiento con las medidas de higiene y seguridad dictadas por las autoridades en cada país. Este beneficio se hizo extensivo a grupos vulnerables y colaboradores cuya presencia no fuera indispensable en los centros de trabajo.

	♂ HOMBRES	♀ MUJERES
TUVIERON DERECHO A PERMISO PARENTAL	2,305	873
EJERCIERON EL PERMISO PARENTAL	2,304	873
SE REINCORPORARON AL TRABAJO DESPUÉS DE SU PERIODO DE PERMISO	2,163	743
CONSERVAN SU TRABAJO DESPUÉS DE UN AÑO DE HABERSE REINCORPORADO	2,015	636
ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN	94%	85%
ÍNDICE DE RETENCIÓN	93%	86%

TRABAJO infantil

(GRI 408-1)

También cabe señalar que Grupo Bimbo ha definido políticas que establecen la no contratación de trabajo infantil en cualquiera de sus operaciones, como es la Política de Relaciones con el Personal, además de lo señalado en nuestro Código de Ética.

Para asegurarnos de que se respete este precepto, en el proceso de reclutamiento se solicita la documentación oficial correspondiente que acredita la mayoría de edad de los candidatos. En algunos países, incluso, la información es validada por agencias gubernamentales o instituciones de salud pública. En el caso de los jóvenes con edad legal para trabajar, se cumplen con los criterios determinados por las legislaciones vigentes de cada país.

Otro mecanismo de revisión son inspecciones periódicas internas en las que una entidad funcional corporativa o de oficina regional realiza visitas esporádicas para corroborar que los procesos se cumplan con lo establecido por la legislación local y las políticas internas de la empresa.

A la fecha no se han reportado casos que incurran en este tipo de falta o que representen un riesgo a considerar.

BAJO NINGUNA
CIRCUNSTANCIA
CONTRATAMOS MENORES
DE EDAD O JÓVENES
MENORES DE LA EDAD
AUTORIZADA
PARA TRABAJAR

TRABAJO forzoso

(GRI 409-1)

Tal y como se manifiesta de manera expresa en nuestro código de ética, en Grupo Bimbo rechazamos categóricamente cualquier clase de trabajo forzoso. Y para hacer válida esta disposición, contamos con la Línea Comenta para reportar cualquier caso o anomalía al respecto.

Al momento de realizar el presente informe, no hubo denuncia alguna ni riesgo significativo relacionado a este tipo de prácticas. A fin de evitarlas, se reporta el uso de la firma voluntaria de contratos individuales de trabajo. Por otro lado, Estados Unidos y Canadá reportaron tener criterios en sus Contratos colectivos de trabajo (CBA) para el trabajo de horas extras.

En algunas unidades de negocio es común la práctica de horas extras, sin embargo, son aceptadas de manera voluntaria y de común acuerdo entre la empresa y el colaborador, siendo remuneradas conforme a la ley local vigente.

A las operaciones de QSR nuestros clientes principales realizan auditorías externas para verificar que no exista trabajo forzado ni trabajo infantil en nuestra cadena de producción, entre otros aspectos.

