

EN GRUPO BIMBO BUSCAMOS FORTALECER A LAS COMUNIDADES DONDE VIVIMOS Y TRABAJAMOS, APOYANDO A NUESTROS SOCIOS COMERCIALES Y TENIENDO UN IMPACTO POSITIVO EN NUESTRA SOCIEDAD.

Queremos consolidar lugares de trabajo seguros, saludables, diversos, equitativos e inclusivos que fomenten una cultura de desarrollo personal y profesional para todos nuestros colaboradores.

Visualizamos el desarrollo comunitario y cuidado de nuestra gente como factores clave para reducir las desigualdades e impulsar una mejora en la calidad de vida de las personas que nos rodean. Nuestro pilar Para la Vida es el motor social indispensable para alcanzar nuestras metas en sustentabilidad.

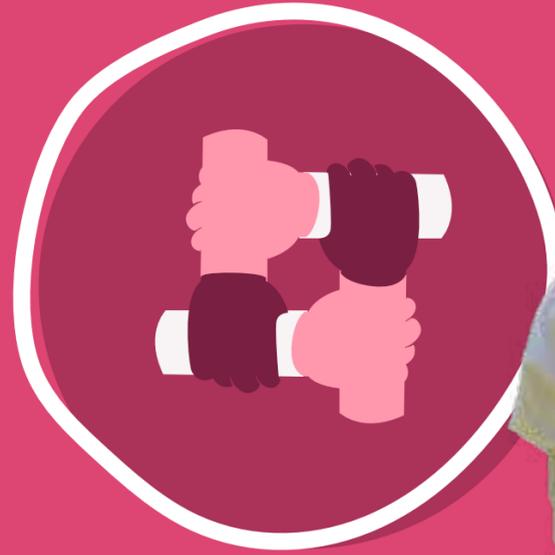
PARA LA VIDA



Fortalecer nuestras comunidades



Cuidar a nuestra gente



FORTALECER A NUESTRAS COMUNIDADES

Nuestro compromiso es...
mejorar la vida de todas las personas
con quienes nos vinculamos



QUEREMOS GENERAR VALOR A TODAS LAS PERSONAS CON LAS QUE INTERACTUAMOS, BENEFICIAR A LAS COMUNIDADES DONDE VIVIMOS Y TRABAJAMOS, APOYAR A NUESTROS SOCIOS COMERCIALES.

Lograremos el mayor impacto positivo a través de nuestra regla de oro: Respeto, Justicia, Confianza y Afecto.

Para ello, identificamos las necesidades de las regiones en las que operamos e impulsamos programas de desarrollo en alianza con asociaciones de la sociedad civil y con la valiosa participación de nuestros colaboradores.

QUEREMOS TRANSFORMAR LA VIDA DE MILES DE PERSONAS.





265 mdp

Inversión Social

+85%
vs. 2021

1.5%
de la Utilidad Neta
Mayoritaria
en 2022

**416 asociaciones
civiles apoyadas**
a nivel global

+130
vs. 2021

+ 600
donativos

**+1 millón de personas
beneficiadas**

con nuestro Programa Buen Vecino,
implementado en 27 de los 33 países en
los que tenemos operaciones

82%
cobertura

**Llegamos a
26 países**

con nuestro programa de
Voluntariado fortaleciendo
la participación de nuestros
grupos de interés

79%
cobertura

Metas 2030

Implementar al menos un proyecto de impacto social por centro de trabajo, beneficiando a nuestras comunidades, pequeños agricultores y/o tenderos con los que trabajamos en Grupo Bimbo.

NUESTROS PROGRAMAS

°Inversión Social - Donativos

Impulsamos proyectos con diversas asociaciones civiles para atender las necesidades de la comunidad y así generar un impacto positivo en su entorno.

Buen Vecino

Fortalecemos vínculos con comunidades aledañas a nuestras panaderías, otras plantas, centros de venta y centros de distribución con el fin de crear proyectos que ofrezcan soluciones sustentables para todos.

Voluntariado

Desarrollamos agentes de cambio a través del trabajo voluntario que comparte tiempo, talento y manos en pro de las personas que más lo necesitan, para que juntos generemos cambios positivos en nuestra vida.



EJES DE ACCIÓN

Medio Ambiente

Promovemos el cuidado del entorno y la rehabilitación de los espacios que rodean nuestros centros de trabajo.

Educación

Transmitimos conocimientos por medio de programas de capacitación integral, priorizando las necesidades sociales y enfocando las acciones en nuestra estrategia de sustentabilidad.

Bienestar

Promovemos la práctica de actividad física y la vivencia de valores y adaptamos y rehabilitamos espacios destinados a estas actividades.

Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Trabajamos para brindar espacios seguros e inclusivos para que las personas tengan las mismas oportunidades y se sientan seguros de ser quienes son.

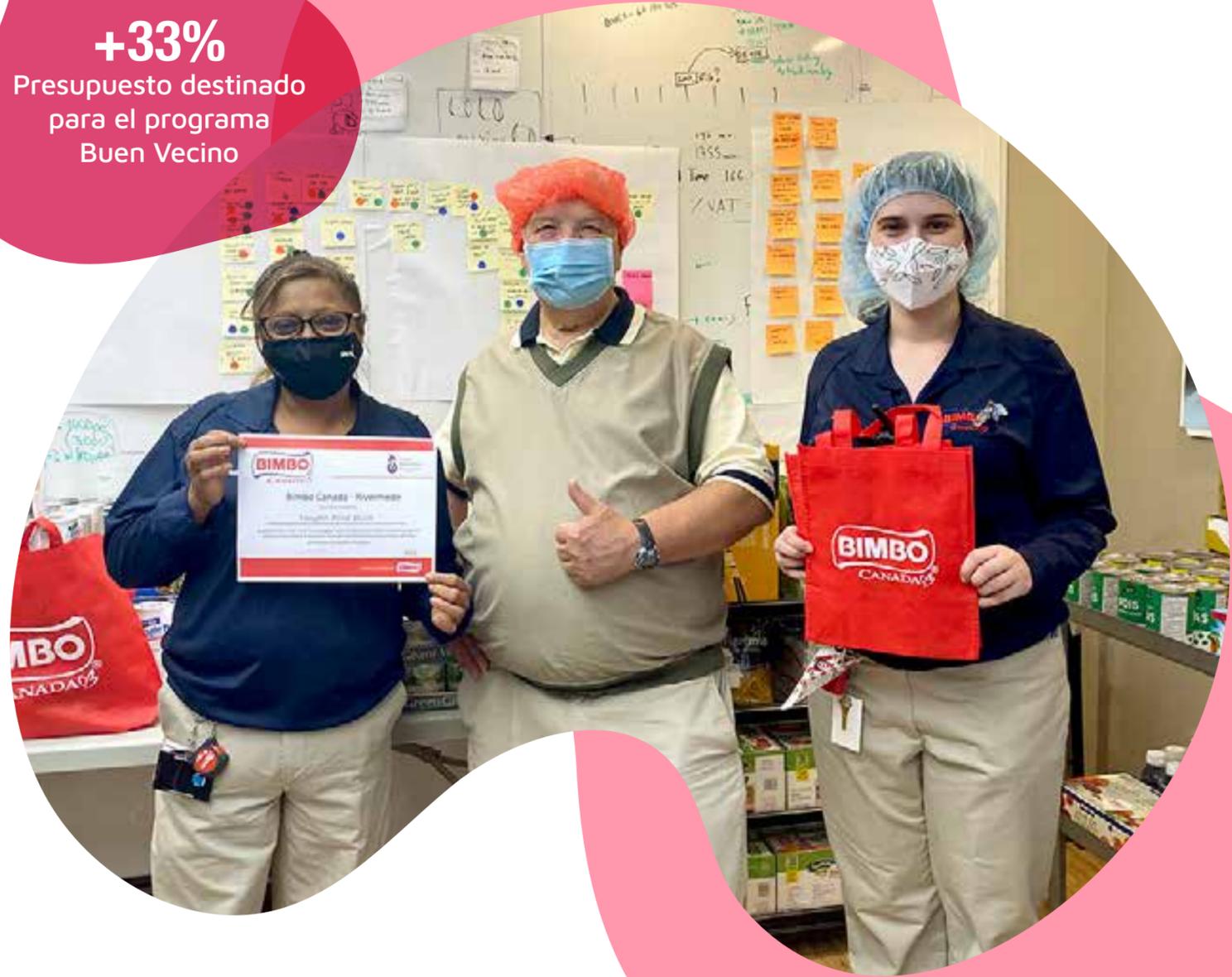
EVALUACIÓN DE IMPACTO

Para identificar las necesidades y enfocar nuestros esfuerzos a resolver los retos y desafíos más grandes en las regiones donde tenemos presencia, trabajamos en la evaluación del impacto social y ambiental de nuestros programas Buen Vecino, Voluntariado e Inversión Social de la mano de especialistas en sustentabilidad corporativa. Los primeros resultados de esta evaluación se darán a conocer en el próximo ciclo del informe.

Con el objetivo de continuar ejecutando proyectos y soluciones para las comunidades, este año incrementamos 33% el presupuesto destinado al programa Buen Vecino, y diseñamos comités y procesos de consulta con las comunidades locales para conocer sus necesidades y generar nuevos programas.

En México, el análisis de los impactos de nuestra operación con las comunidades forma parte de las facultades del Supervisor Laboral, quien da seguimiento a la encuesta de medición de riesgos vecinales. Por su parte, la Dirección de Asuntos Corporativos es la encargada de vincular a Grupo Bimbo con diferentes entidades, principalmente gubernamentales y los equipos de la Dirección de Bienes Raíces y de Diversidad, Equidad e Inclusión, gestionan mapeos de instalaciones en función de las necesidades de las dimensiones de la diversidad en Grupo Bimbo.

+33%
Presupuesto destinado
para el programa
Buen Vecino



INVERSIÓN SOCIAL – DONATIVOS

Nuestro Programa de Inversión Social apoya iniciativas de promoción a la salud, conservación del medio ambiente, educación y desarrollo de la comunidad local en 27 países.

El programa destina recursos financieros para cada proyecto, alineado a nuestras líneas de acción: educación, medio ambiente, actividad física, seguridad y bienestar.

Este año incrementamos significativamente el apoyo a asociaciones con enfoque en educación y creación de capacidades:

186
promueven el desarrollo de la comunidad

117
cuentan con iniciativas en favor de la educación

102
impulsan el bienestar y la salud

11
trabajan por la conservación del medio ambiente

Uno de los objetivos de desarrollo sostenible centrales en nuestra Estrategia de Sustentabilidad, es el Hambre Cero, por lo que, este 2022 otorgamos adicionalmente:

\$75 mdp
en donativos en especie a 55 bancos de alimentos.

6.8 millones de rebanadas
de pan distribuidas a bancos de alimentos en 99 países como resultado de la realización de la Bimbo Global Race



	Donativo económico	Donativo en producto	Donativos totales
EAA	21	79	100
Latinoamérica	9	165	174
Norteamérica	71	55	126
México	242	20	252
Total	343	319	662

1. Esta cifra se compone por la suma del presupuesto de Inversión Social-Donativos y Buen Vecino

PROYECTOS DE INVERSIÓN SOCIAL EN MÉXICO

Asociación Patrimonio Indígena y Reforestamos México

Las asociaciones Patrimonio Indígena y Reforestamos México fomentan el apoyo continuo a comunidades indígenas en México por medio de proyectos de desarrollo sostenible para mejorar su calidad de vida. En alianza con ambas asociaciones consolidamos el proyecto Fortalecimiento de las redes de pueblos indígenas, cuyo objetivo es resaltar la diversidad cultural y lingüística otomí y zapoteca, a través de un intercambio de experiencias, conocimiento y colaboración productiva.

260
personas se beneficiaron directamente con clases de otomí y zapoteco



5,685
personas beneficiadas con mejoras en parques públicos

+1,000
personas beneficiadas



Modelo de Desarrollo Emprendedor Reemprende tu tienda

Estamos comprometidos firmemente con el fortalecimiento y el apoyo a nuestros socios de negocio por medio de alianzas estratégicas y la colaboración transversal. Ejemplo de ello es nuestra colaboración con la Fundación ProEmpleo para el desarrollo del Modelo de Desarrollo Emprendedor - Reemprende tu tienda, cuyo objetivo es apoyar a pequeños empresarios -como los tenderos- que se vieron afectados por la pandemia por COVID-19.

Se capacitaron a más de 1,000 tenderos en temas de finanzas, mercadotecnia, buenas prácticas administrativas, desarrollo humano e innovación.

El éxito de este proyecto, nos motiva a replicarlo en otras organizaciones para que el impacto positivo en el desarrollo y la competitividad de nuestra cadena de valor sea aún mayor.

BUEN VECINO



años de impacto

Este programa crea y fortalece los vínculos con las comunidades aledañas a nuestros centros de trabajo por medio de proyectos a favor del bienestar, el medio ambiente, la diversidad, equidad e inclusión, a través de la educación.

+1 millón
de personas beneficiadas

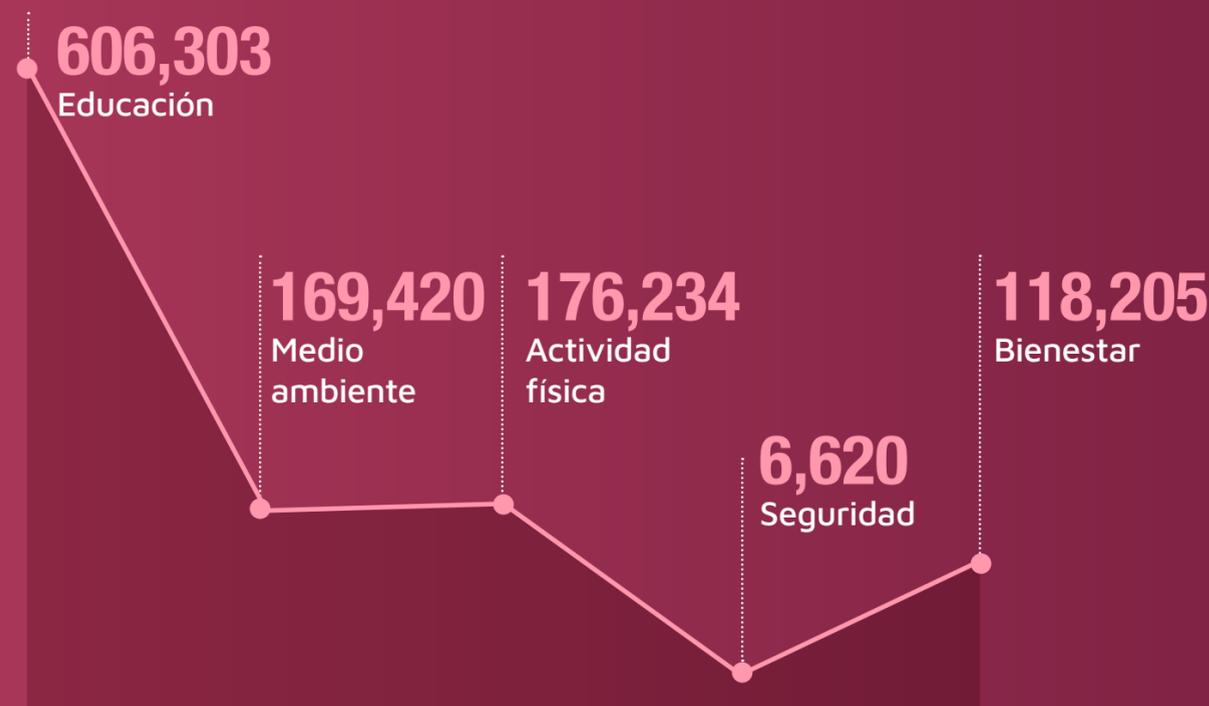
Nuestro programa nos permite identificar necesidades e implementar soluciones sustentables que generan beneficios positivos a corto, mediano y largo plazo, estableciendo como base una comunicación cercana y constante entre todas las personas alrededor de nuestros centros de trabajo.

GB región	Beneficiarios
EAA	+27,700
Latinoamérica	+750,000
México	+250,000
Norteamérica	+36,000
Total	+1,063,700

Hemos experimentado un crecimiento sustancial en todas las regiones, alcanzando 231 proyectos, un incremento de 48% con respecto al año anterior.

Duplicamos el número de proyectos Buen Vecino en Latinoamérica

Número de personas beneficiadas por rubro



En 10 años hemos ejecutado

1,489
proyectos

22mdp

destinados a contribuciones de impacto social a través de nuestros proyectos de Buen Vecino

Asignación de recursos

0.3%
Iniciativas comerciales

9.5%
Donaciones benéficas

90.2%
Inversiones comunitarias

Proyectos por región y por rubro

Rubro	EAA*	Latino-américa	México*	Norte -américa*	Total
Educación	8	16	25	6	55
Ambiental	8	8	2	9	27
Actividad física	3	6	51	6	66
Seguridad	2		2	1	5
Bienestar	17	12	7	42	78
Total general	38	42	87	64	231
2021	22	21	79	35	157
Crecimiento vs. 2021	73%	100%	10%	83%	47%

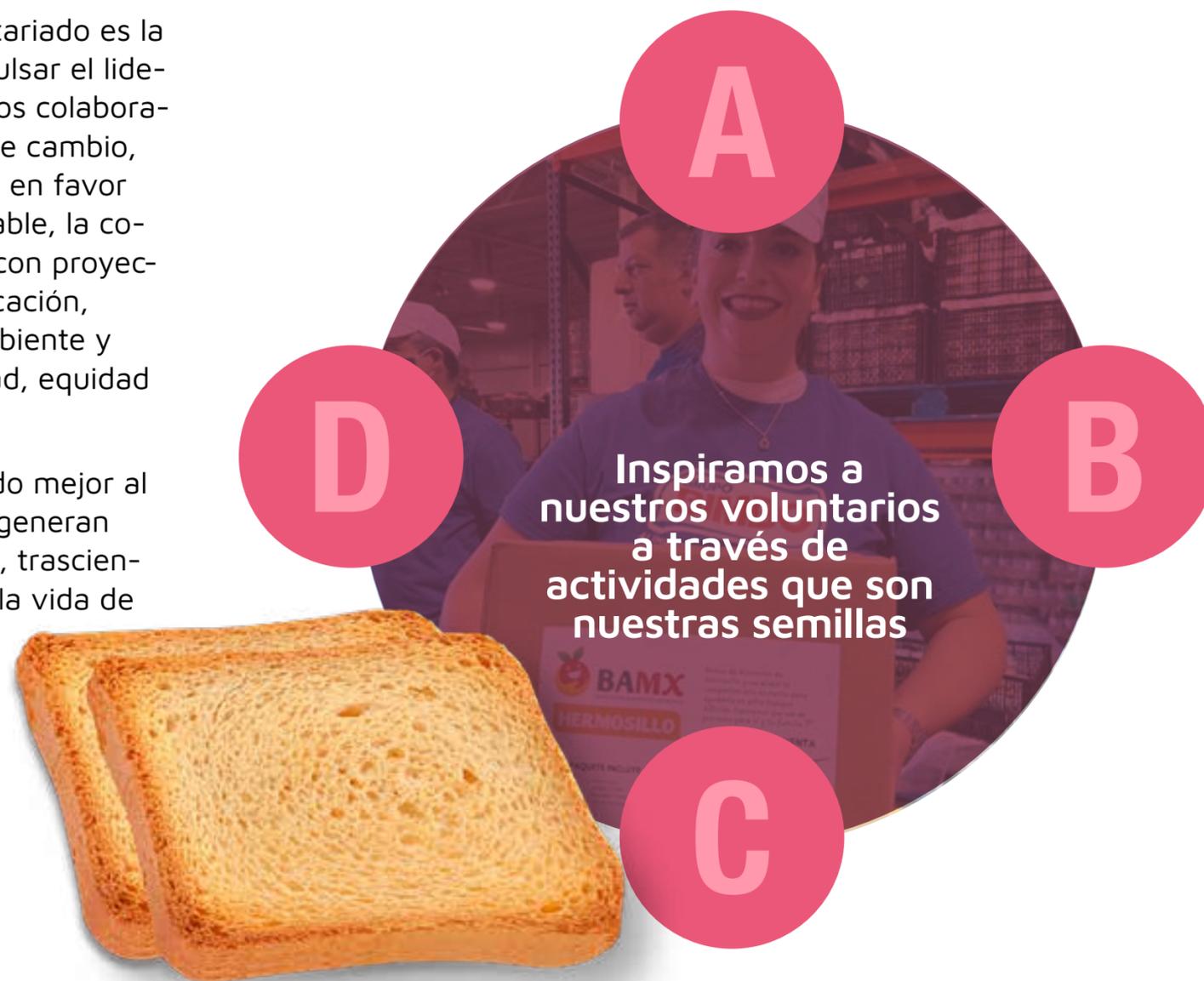
Exclusión *23 proyectos en ejecución que terminarán de entregarse en Q1 2023 (2 en EAA, 20 en México, 1 en Norteamérica)



VOLUNTARIADO

El Programa de Voluntariado es la oportunidad para impulsar el liderazgo social de nuestros colaboradores como agentes de cambio, realizando actividades en favor del desarrollo sustentable, la comunidad y el planeta con proyectos enfocados en educación, cuidado del medio ambiente y fomento a la diversidad, equidad e inclusión.

Alimentamos un mundo mejor al sembrar semillas que generan valor en la comunidad, trascienden y dejan huella en la vida de muchas personas.



Inspiramos a nuestros voluntarios a través de actividades que son nuestras semillas

A

Generosidad, para llevar a cabo campañas de procuración de donativos económicos y en especie.

B

Buena acción, para realizar eventos de vinculación y servicio a la comunidad en formato presencial y remoto.

C

Sabiduría, para compartir conocimientos y dar acompañamiento y asesoría a miembros de la comunidad en aspectos laborales y profesionales.

D

Emprendimiento, para coordinar la ejecución de proyectos sociales así como las actividades de las otras semillas del programa.

26
países

de los 33 donde operamos, tuvieron presencia de nuestro programa



+46%
vs. 2021

Impacto de nuestros programas

10,952
voluntarios

211
actividades



184
eventos

6,149
voluntarios

24
donaciones

4,793
voluntarios

3
actividades de
voluntariado
profesional



Esta ardua labor suma voluntades dando sentido a nuestro propósito y promoviendo la participación de todos, familiares y amigos, donde juntos enriquecemos nuestra vida y la de todas las personas con las que nos vinculamos para trascender como una fuerza de bien para el planeta.

Durante el año 2022, retomamos las jornadas de reforestación con nueve eventos que sumaron la participación de +1,300 y +5,600 horas de voluntariado para promover la conservación del medio ambiente y mitigar los efectos del cambio climático. En total, se plantaron +6,000 árboles en +10 hectáreas. Se estima que esta captación podrá capturar alrededor de 132 toneladas de CO₂ por año.

PROYECTOS DE NUESTROS PROGRAMAS SOCIALES BUEN VECINO

LOS DADOS DE BOQUERON

Latin Sur | Bimbo Paraguay

Estamos convencidos que al unir fuerzas con distintos talentos podemos lograr resultados increíbles; prueba de ello, es este proyecto que se realizó en colaboración con el artista Rubén Sykora, la Fundación Los Laureles, vecinos y autoridades del Municipio de Asunción en Paraguay, dónde se rehabilitó un parque en su totalidad, y además se añadieron códigos QR que permiten la interacción con la comunidad y les brinda conocimiento sobre la flora y fauna del lugar.

La restauración de este parque generó mucha empatía en la comunidad, ya que no sólo se transformó visualmente, sino que, aunado a la utilización de recursos tecnológicos para el aprendizaje, se reciclaron cristales, botellas y varios materiales para decorar los pisos a través de la técnica de mosaiquismo y transformarlos en un juego de mesa gigante.

El objetivo del proyecto es brindar un espacio inclusivo y accesible que permita la interacción y la lúdica entre personas de todas las edades alrededor del aprendizaje sobre el cuidado de la flora y fauna que habita el parque.

+500 mil
beneficiarios

+500
voluntarios



PREVENCIÓN ANTE EMERGENCIAS

Bimbo México | Bimbo Azcapotzalco, Marinela Azcapotzalco

Rehabilitamos espacios para que los brigadistas del municipio, comunitarios y de nuestra empresa sean capacitados con el fin de adquirir las competencias necesarios para actuar en caso de alguna emergencia. Este proyecto permite aumentar la capacidad de planificación y participación comunitaria de forma integral y sostenible, fomentando una conciencia preventiva en nuestro trabajo, en nuestra casa y en nuestra vida para hacer frente a contingencias y regresar a la normalidad lo antes posible.

Las acciones realizadas contemplaron las mejoras a las áreas de entrenamiento en rescate en espacios confinados, rescate vertical y el cuarto de humo para entrenamientos de uso y manejo de extintores, iluminación interna y mejoras a pared de escalado. El alcance de los beneficios sumó a alcaldías cercanas, pertenecientes a la misma Entidad donde se realizó el proyecto.

+5 mil
beneficiarios



ESCUELA SUSTENTABLE

Latin Centro | Planta
Chimaltengo,
Ceve El Tejar y CEDIS

Construimos y equipamos un aula e instalamos un laboratorio agrícola para cosechar vegetales con cuatro formas de producción, con el objetivo de brindar conocimientos teórico y prácticos para promover el desarrollo sostenible, la disminución de la desnutrición y las capacidades para producir alimento, así como adecuar las instalaciones educativas de la escuela primaria Los Aposentos, en Chimaltenango, Guatemala para evitar el hacinamiento al tomar sus clases.

Este proyecto permitirá la asignación de tareas de cuidado de las plantas de acuerdo con el grado escolar de los alumnos participantes, que, además, recibirán clases especiales para capacitarse. Con ayuda de voluntarios se construyó el aula y los medios de cultivo del laboratorio, donde participaron los integrantes de la comunidad escolar.

+120
beneficiarios
+30
voluntarios



PROYECTO VOLUNTARIADO

JORNADAS DE VOLUNTARIADO EN BANCO DE ALIMENTOS

México | Bimbo, Barcel, Corporativo

En 2022 comenzamos con jornadas de voluntariado que sensibilizaron a los líderes de nuestras panaderías y plantas sobre su rol individual para disminuir el desperdicio de alimentos, aprendiendo a organizar de mejor manera sus alacenas y motivarlos a donar su tiempo para armar despensas con los alimentos rescatados por el banco de alimentos y vivir la experiencia de entregarlos a las manos de las comunidades que más nos necesitan.

+450 hrs.
de voluntariado





CASOS DE ÉXITO

EXPENDIO CON CAUSA, SINERGIA CON FUNDACIÓN MASOL

Latin Centro | Bimbo Honduras

Evolucionamos el trabajo colaborativo que veníamos realizando con la organización civil Masol en Honduras, migrando de un donativo en especie que apoyaba la venta de alimentos para fondear parte de las terapias de sus hijos, a un programa integral que las desarrolló como dueñas de negocio para obtener recursos de forma permanente que además de cubrir sus necesidades básicas, les permitirá cubrir los costos de las terapias de rehabilitación que sus hijos necesitan.



+1,000
beneficiarios

Este expendio con causa transformará la vida de las mujeres pues promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible partiendo de la capacitación necesaria para desarrollar a las personas para ser líderes de su propio crecimiento.



1,610,903
litros de agua captados

ESCUELAS DE LLUVIA, SINERGIA CON AGUA CAPITAL E ISLA URBANA

México | Bimbo, Barcel, Corporativo y MOLDEX

Con nuestros aliados Agua Capital e Isla Urbana, sumamos esfuerzos por el cero desperdicio de agua, a través de las siguientes acciones: sistema de captación pluvial + sistema de lavado de manos + programa educativo lúdico en siete escuelas, donde además impartimos talleres y actividades participativas de la mano de nuestros aliados para conformar espacios sustentables que adopten la cultura del cuidado del agua desde la infancia.

7
escuelas beneficiadas

2,190
estudiantes beneficiados

161
pipas ahorradas

3
municipios impactados

El principal objetivo del proyecto es captar y aprovechar el agua de lluvia en escuelas para brindar el acceso de agua segura en comunidades con escasez hídrica; mediante el uso de medios alternativos e innovadores, como son los sistemas de cosecha de agua de lluvia. Asimismo se plantea la promoción de iniciativas WASH (por sus siglas en inglés), que promuevan el acceso básico al agua con medida para saneamiento e higiene.



CUIDAR A NUESTRA GENTE

Nuestro compromiso es...

Crear espacios de trabajo seguros, saludables, diversos, equitativos e incluyentes, que fomenten una cultura de desarrollo personal y profesional para todos nuestros colaboradores.



CREEMOS QUE EL TRABAJO ES UN MEDIO IMPORTANTE PARA LOGRAR LA REALIZACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL

Por ello, en Grupo Bimbo estamos comprometidos con ser una empresa libre de discriminación, donde todas las personas pertenecen y son incluidas con igualdad de oportunidades y en libertad total de ser ellas mismas.



METAS 2030

1

Mantendremos una constante reducción de nuestra tasa TRIR (Índice Total de Accidentes Registrables por sus siglas en inglés) en cada centro de trabajo desempeñándonos con estándares de seguridad de clase mundial

2

40% de talento femenino en posiciones de liderazgo y lograr progreso localmente en otros grupos históricamente subrepresentados

3

100% de nuestros centros de trabajo implementarán nuestras mejores prácticas en materia de desarrollo humano



139,526 Colaboradores en nómina



17,184
Colaboradores contratados y autónomos cuyo trabajo es controlado por la Organización

156,810
Total de colaboradores Grupo Bimbo³

79%
hombres

21%
mujeres

Desglose por tipo de contratación y region²

Regiones ¹	Hombres	Mujeres
México	60,255	15,478
Norteamérica	21,529	5,667
Latinoamérica	17,434	5,610
EAA	10,500	3,153
TOTAL	109,718	29,908

¹ Actualmente contamos con un 91% de altos ejecutivos que proceden de las comunidades locales.

- Se considera como “Alto Directivo” a partir del 2do. Nivel directivo y superiores
- Por organización “Local: definimos a nuestros directivos nacidos o con el derecho legal de residir de forma permanente (naturalizado o titulares de visados permanentes)
- Por “Ubicaciones de Operación Significativas”: consideramos a todas las organizaciones que tienen nivel directivo en su estructura.

² La información se extrae del Data Lake de Personas. Para las Organizaciones que no cuentan con un sistema de administración de Personas, se recibe un correo de parte de cada una de ellas con la información del Cuadro Básico. Se hace la contabilización y se crea el Cuadro Básico de Grupo. Personal Externo se reporta aparte únicamente en número.

³ Suma de colaboradores en nómina y trabajadores contratados autónomos

NUESTROS COLABORADORES

Los colaboradores que integran nuestra empresa son el ingrediente clave de nuestra receta para el éxito. Gracias a ellos logramos nuestra excelencia operativa y aseguramos la calidad en cada producto entregado.

Desde nuestra fundación, en Grupo Bimbo hemos enfocado nuestros esfuerzos en la creación de fuentes de empleo dignas que permitan el desarrollo integral de nuestros colaboradores, a través de una cultura inclusiva, diversa y sana, basada en creencias y filosofía.

Esto inspira a cada colaborador a alcanzar un alto desempeño, a crecer con su equipo y a ser parte del éxito de la compañía.



Género, edad y categoría laboral

Categoría laboral	Hombres			Mujeres			Total
	menores de 30 años	entre 30 y 50 años	mayores de 50 años	menores de 30 años	entre 30 y 50 años	mayores de 50 años	
Operarios y administrativos	20,388	59,268	16,212	6,855	14,940	3,306	120,969
Supervisores	1,133	7,100	1,850	856	2,145	328	13,412
Ejecutivos y directivos	79	1,928	1,223	78	1,057	289	4,654
Otros	77	294	166	13	25	16	591
Total	21,677	68,590	19,451	7,802	18,167	3,939	139,626

<30 años
21%

30-50 años
62%

>50 años
17%

Para lograr nuestra excelencia operativa, necesitamos contar con los mejores profesionales. Estamos convencidos de que, para consolidar una empresa de alto rendimiento, debemos atraer a personas que busquen desarrollar todo su potencial en Grupo Bimbo.



Nuevas contrataciones durante 2022

		Hombres	Mujeres	Total
México 13,406 Hombres 7,263 Mujeres	Menor de 30 años	7,618	3,546	11,164
	Entre 30 y 50 años	5,640	3,560	9,200
	Mayor de 50 años	148	157	305
				20,669
Norteamérica 7,096 Hombres 2,495 Mujeres	Menor de 30 años	2,723	875	3,598
	Entre 30 y 50 años	3,424	1,268	4,692
	Mayor de 50 años	949	352	1,301
				9,591
Latinoamérica 4,838 Hombres 2,255 Mujeres	Menor de 30 años	2,515	1,270	3,785
	Entre 30 y 50 años	2,223	946	3,169
	Mayor de 50 años	100	39	139
				7,093
Europa, Asia y África 7,736 Hombres 2,731 Mujeres	Menor de 30 años	4,502	820	5,322
	Entre 30 y 50 años	2,751	1,651	4,402
	Mayor de 50 años	483	260	743
				10,467

La retención del talento es fundamental para el logro de nuestros objetivos de negocio.

Dirigiremos nuestros esfuerzos al análisis de las áreas de oportunidad que tenemos para fortalecer nuestra marca empleadora, asegurando condiciones competitivas y dignas, así como un ambiente laboral que permita el desarrollo máximo del potencial de cada uno de los miembros de nuestro equipo.

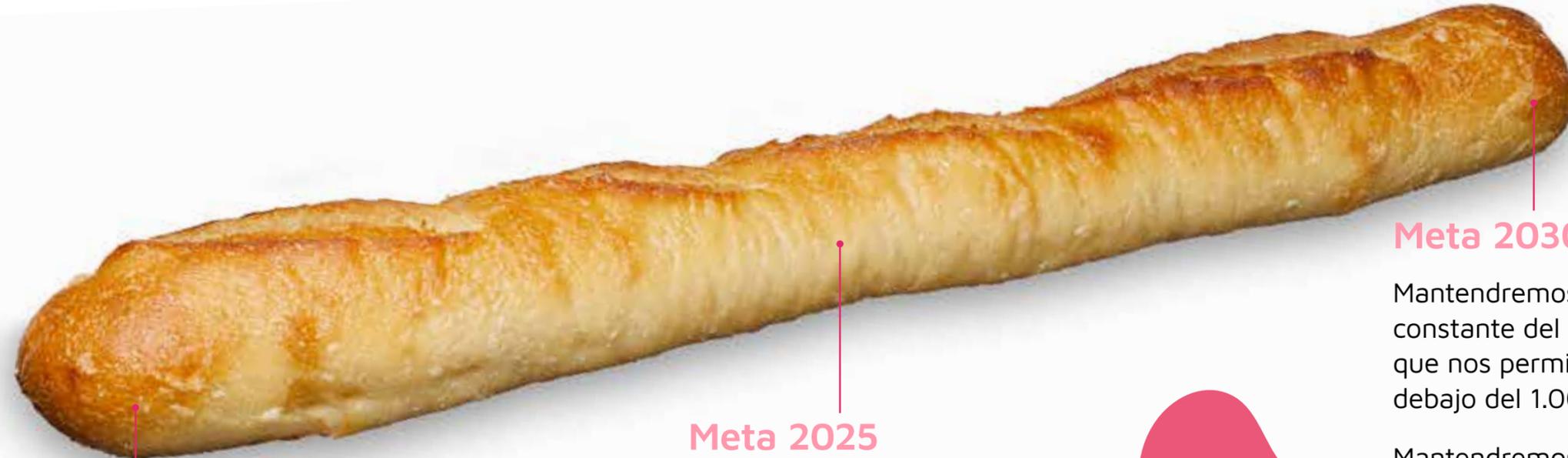
33,076
Hombres

14,744
Mujeres

47,820

nuevas contrataciones
en Grupo Bimbo a través
de nuestra estrategia
de atracción
de talento

SEGURIDAD Y BIENESTAR



TRIR 2022

Durante el 2022 el indicador TRIR cerró con 1.96 mostrando una reducción de 17% y 537 accidentes menos en comparación con 2021

-17%
TRIR

Meta 2025

Reduciremos al menos 30% la tasa TRIR en comparación con 2020

Todas las operaciones lograrán una reducción anual constante de conatos de incendio (al menos 50% desde la línea base de 2020), y cumplirán al 100% con la política de prevención de incendios

Realizaremos tareas de monitoreo, medición y mejoramiento de las estrategias de bienestar a través del "Observatorio de Bienestar"

-30%
TRIR

Meta 2030

Mantendremos una reducción constante del 5% indicador TRIR que nos permitirá ubicarnos por debajo del 1.00

Mantendremos una mejora sostenida en los indicadores de bienestar e iniciativas que impacten la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias

Grupo Bimbo tendrá cero conatos de incendio y será estándar de referencia en la prevención de incendios en la industria

-5%
TRIR
constante

1.96

TRIR 2022
logramos una mejora considerable frente al 2.38, obtenido en 2021

SEGURIDAD Y BIENESTAR

En Grupo Bimbo contamos con un modelo de Seguridad y Bienestar, a partir del modelo de gestión preventiva DuPont®, que tiene como principio fundamental: “todo accidente se puede prevenir”.

Nuestro modelo se compone por 12 elementos agrupados en cuatro pilares:



1. Procesos

- Altos estándares de desempeño y apego a procedimientos
- Investigación de incidentes y accidentes
- Gestión de riesgos
- Marco legal

2. Estructura

- Rendición de cuentas
- Estructura alineada a la seguridad

3. Personal

- Capacitación continua
- Comunicación, participación y reconocimiento
- Observaciones de seguridad
- Bienestar

4. Liderazgo

- Compromiso visible y responsabilidad de los jefes
- Fundamentos y política de seguridad y salud

El modelo de Seguridad y Bienestar tiene como objetivo alcanzar al 100% de los colaboradores y aseguramos su despliegue a través de todas nuestras instancias operativas: jefaturas y supervisiones, subcomités, profesionales de seguridad y bienestar, y comités de seguridad y bienestar en todas las áreas de trabajo.

Adicionalmente, desarrollamos estrategias que buscan mejorar sostenidamente los indicadores de bienestar y beneficiar la salud integral de nuestros colaboradores.

POLÍTICA GLOBAL DE SEGURIDAD

Nuestra Política Global de Seguridad asume los esfuerzos en seguridad como una inversión y no como un gasto. Para garantizar la seguridad en todos los niveles de nuestra operación, realizamos importantes esfuerzos en la mejora de procesos y establecemos protocolos adecuados a las responsabilidades y lineamientos que deben ser cumplidos tanto a nivel operativo como administrativo.

Política Global de Bienestar

Nuestra política busca la integración de procesos con los requisitos del Sistema de Gestión de Empresa Saludable en nuestros procesos de negocio. Con ello aseguramos los recursos necesarios para establecer y mejorar nuestra gestión. También velamos por el cumplimiento de la normativa y los reglamentos tanto globales como locales relacionados con la vigilancia y prevención de factores de riesgo físicos, psicosociales, promoción de la salud, balance de vida, maternidad y paternidad, entre otros.



Buzones de Seguridad

Nuestra cultura facilita a cada uno de nuestros colaboradores, los medios necesarios para reportar y dar seguimiento a cualquier situación que detecten como un riesgo operativo de seguridad y salud.

Además de implementar campañas de comunicación para promover el reporte anónimo, sin represalias como consecuencia de la información compartida, contamos con una línea directa para comentarios, quejas, sugerencias y denuncias.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y OTROS RIESGOS

En respuesta a nuestro compromiso con la prevención de los riesgos en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, hemos identificado los siguientes riesgos en nuestras operaciones:

- Riesgo de lesiones en manos por la intervención con maquinaria en movimiento sin seguir los procedimientos de seguridad establecidos en panaderías y centros productivos
- Riesgo eléctrico, frecuente cuando no se siguen los protocolos establecidos
- Riesgo por accidentes viales en las áreas comerciales y de distribución ya sea por responsabilidad de nuestros colaboradores, o bien por terceros



Para mitigarlos, establecimos las siguientes condiciones de seguridad:

- Observaciones de seguridad
- Análisis de riesgos en maquinaria y equipo
- Inspecciones y recorridos de seguridad
- Reforzamiento de capacitación sobre estándares de seguridad
- Incorporación de dispositivos de monitoreo vial



Otros Riesgos a los que estamos expuestos

Debido a la naturaleza de nuestro negocio, especialmente en los procesos de manufactura, los conatos de incendio representan un riesgo que buscamos controlar.

Para ello, contamos con un equipo multidisciplinario denominado Comité de Prevención de Incendios, y hemos diseñado estrategias que nos han permitido reducir el número de conatos de incendio en nuestras instalaciones.

FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En Grupo Bimbo contamos con un sólido programa de capacitación en seguridad y bienestar, alineado a las normativas de cada país.

En la empresa ningún colaborador puede ocupar un puesto sin estar debidamente capacitado y entrenado.

Es por eso que en conjunto con las áreas operativas y los subcomités de altos estándares de desempeño, mantenemos un enfoque permanente en la capacitación, adiestramiento y certificación de nuestro personal, especialmente en aquellas tareas que en Grupo Bimbo consideramos peligrosas.

94,107.2
horas de
formación¹

14.6
horas de
capacitación
por colaborador



Programas

- Escuela de bienestar
- Manejo de extintores
- Manual equipo SWAT y brigada de emergencias
- Política y modelo de bienestar
- Modelo de seguridad y bienestar
- Riesgos eléctricos
- Reporte de líderes de venta
- Distancias de seguridad de protecciones para maquinaria y equipo
- Mi peor pesadilla (webinar de incendios)
- Modelo S&B: Liderazgo, prevención de incendios y bienestar

1. La tasa se calcula por cada doscientas mil horas trabajadas.

PROMOCIÓN DE LA SALUD

La promoción de hábitos saludables es fundamentales para impactar en la calidad de vida de nuestros colaboradores. Hemos impulsado programas que contribuyan a fomentar una cultura de autocuidado, bajo el marco de la Política Global de Bienestar, la Política de Seguridad y Salud Psicológica en el lugar de trabajo y el Modelo de Bienestar el cual busca que todas las Organizaciones en grupo Bimbo, promuevan estilos de vida saludables a través de cuatro pilares:

1
Alimentación
correcta

4
Balance
de vida

2
Actividad
física

3
Salud

El alcance de algunos programas, se extiende a las familias de nuestros colaboradores, facilitando el acceso a atención médica, nutricional y emocional de calidad. Realizamos campañas de vacunación, revisiones médicas, ferias de salud, talleres, pláticas y actividades de medicina preventiva invitando y motivando la participación de nuestros colaboradores y sus familias

En nuestros comedores se ofrecen alimentos de calidad a través de menús saludables priorizando la riqueza nutrimental a un costo preferencial. Nuestro Comité Global de Bienestar se reúne trimestralmente y trabaja monitoreando

algunos indicadores a través del Observatorio de Bienestar, compartiendo mejores prácticas alrededor del mundo e impulsando proyectos que generen valor y entornos de trabajo más saludables.

Los programas están dirigidos principalmente a los colaboradores y ocasionalmente para sus familias.



ACCESO A SERVICIOS DE SALUD, MONITOREO Y COMUNICACIÓN

Considerando el contexto operativo particular de los países y regiones donde operamos, nuestros servicios de salud se implementan de acuerdo con la legislación local y normativas establecidas en la materia.

El área operativa puede contar con su propio centro de salud, enfermería o servicio médico y, en algunas circunstancias, realizar alianzas estratégicas con las instituciones locales para otorgar ciertos servicios.

Toda el área de Salud y Seguridad Ocupacional de Grupo Bimbo se orienta bajo el enfoque de prevención y comunicación de los riesgos con el objetivo de disminuirlos¹. El personal de salud que presta los servicios debe de contar con certificaciones, capacitaciones y formación que acrediten su calidad profesional y de igual manera, cada instalación debe contar con las adaptaciones necesarias para brindar la atención no solo de los colaboradores, sino de cualquier otro grupo de interés.

1. Se realizan evaluaciones médicas y/o los medios que la legislación demande, valoración sobre el nivel de exposición según el puesto, encuestas para la detección de riesgos psicosociales, campañas preventivas de vacunación, pláticas, atenciones médicas y cualquier otra emergencia que se requiera, apoyo en temas de capacitación en salud, investigación de accidentes.



Enfermedades ocupacionales

Durante 2022 no se reportaron enfermedades ocupacionales que hayan puesto en riesgo la salud de nuestros colaboradores.

Mantenemos un monitoreo constante sobre los riesgos que, de no controlarse, pueden generarlas. A través de nuestra estructura de profesionales en seguridad, observamos permanentemente estos riesgos, incluyendo los factores higiénicos (ruido, polvo, temperatura) y otros factores como cargas manuales, trabajos repetitivos y temas ergonómicos que requieren toda nuestra atención.

Comunicación y consultas sobre la salud de los colaboradores

Para Grupo Bimbo es importante conocer de primera mano la eficiencia de nuestras estrategias de seguridad y bienestar; para esto, realizamos de manera periódica consultas que denominamos "pulsos" las cuales nos permiten contar con retroalimentación de parte de nuestros colaboradores e identificar áreas de oportunidad de mejora e incluso, detectar la necesidad de crear nuevas iniciativas.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

Para Grupo Bimbo, la dignidad y el respeto a todas las personas es fundamental. En cumplimiento de nuestras políticas y en congruencia con nuestra filosofía, buscamos ser un referente global como empresa diversa, equitativa e inclusiva que brinde a sus colaboradores espacios seguros y oportunidades equitativas, donde puedan ser ellos mismos y sientan que pertenecen. Redefinimos la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión de tal manera que nuestros esfuerzos puedan extenderse a los diferentes grupos de interés a lo largo de nuestra cadena de valor a través de 5 ejes de acción:

- 1** **Gobierno**
Fortalecer nuestro modelo de gobierno, marco normativo, capacidad analítica y gestionar métricas y objetivos de DEI
- 2** **Sensibilización y conocimiento**
Promover la transparencia en nuestras comunicaciones. Ampliar la capacitación y sensibilización que faciliten la creación de un entorno incluyente, equitativo y de pertenencia
- 3** **Gestión de talento**
Garantizar un enfoque inclusivo en nuestras prácticas de reclutamiento, selección, promoción y retención de talento diverso
- 4** **Integración a la operación**
Ampliar la integración de programas transversales a lo largo de la cadena de valor, implementando planes de accesibilidad para todos
- 5** **Integración al mercado**
Promover el reflejo de la diversidad de las comunidades a las que servimos en nuestras campañas de mercadotecnia, asegurando la perspectiva de DEI en los programas e interacciones con nuestros grupos de interés, proveedores, clientes, consumidores y comunidad.

Las personas están en el centro de todo lo que hacemos, tienen acceso y oportunidades de progreso, sienten que pertenecen a la empresa y pueden llevar su verdadero y auténtico yo al trabajo cada día.



A

Somos el reflejo de la diversidad de las comunidades donde participamos.

B

Somos responsables de la creación de un entorno en el que todas y todos los colaboradores pueden expresar libremente sus ideas, apreciando sus diferencias, valorando las ideas diversas, habilidades, perspectivas y formas de pensar.

C

Nuestras relaciones se rigen bajo nuestra regla de oro: respeto, justicia, confianza y afecto.

D

Todas las dimensiones de la diversidad son bienvenidas y apreciadas.

E

Construimos y mantenemos una cultura que atrae, desarrolla y apoya el talento diverso.

METAS

Avance 2022

26%
de mujeres
en posición
de liderazgo

Dividido en:

20.85% Directivos
26.32 % Gerentes
32.72% Jefaturas
24.83% Supervisores

*11.11% Comité Ejecutivo

Meta 2025

- 30% de mujeres ocuparán puestos de liderazgo



Meta 2030

- Mostrar un progreso significativo en la equidad de género a nivel mundial, con una representación del 40 % de talento femenino en puestos de liderazgo
- Grupo Bimbo será un lugar de trabajo inclusivo y accesible para personas con discapacidad (PcD), contando con una PcD en cada centro de trabajo
- Aumentar nuestro gasto con proveedores diversos y trabajar para lograr el mejor programa de diversidad de proveedores
- Contaremos con al menos un proyecto de inversión social por organización con enfoque en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)
- Todas nuestras estrategias de mercadotecnia y comunicación interna y externa reflejarán la diversidad de las comunidades a las que servimos.

Nuestro objetivo es incrementar la representación de talento diverso perteneciente a grupos históricamente subrepresentados

DIMENSIONES DE DIVERSIDAD

Impulsamos acciones positivas para ser una empresa equitativa que promueva la igualdad de oportunidades. El principio de DEI lo aplicamos en todo nuestro proceso organizacional y en las regiones, buscando que todos los colaboradores de Grupo Bimbo alcancen su máximo potencial siendo ellos mismos.

Nuestras Políticas que dan garantía a procesos diversos y de igualdad de oportunidades son:

- **Política Global de Diversidad, Equidad e Inclusión**
- **Política Global para el Apoyo a la Lactancia Materna**
- **Política Global de Derechos Humanos**
- **Política Global de Prevención del Acoso y Discriminación**
- **Código de Ética**
- **Política Global sobre Comenta**



Realizamos actividades a nivel global que promueven la diversidad y la inclusión, tales como:

Mes Global de la Diversidad, Equidad e Inclusión

Durante un mes, en todas las regiones, realizamos actividades de sensibilización y capacitación, acciones de promoción cultural hacia la diversidad, cursos especializados y *webinars*.



Seminario de Diversidad, Equidad e Inclusión

Llevamos a cabo actividades de formación para líderes integrada por varios módulos de temas como: escala de la tolerancia, concientización, estereotipos y prejuicios, entre otros. En 2022, rediseñamos el programa con nuevos entrenadores y actualizamos el temario con temas de conceptualización de equidad y seguridad psicológica.

Comité Central de Diversidad, Equidad e Inclusión

En este Comité se reportan los avances de todas las organizaciones a la Oficina Global. Para dar seguimiento a los objetivos de la estrategia del grupo, se comparten las mejores prácticas, se refuerzan las iniciativas y desarrollan actividades propias de acuerdo con el contexto de operación local, bajo lineamientos globales.



Círculos de Liderazgo

Es un programa de mentoría y acompañamiento para el desarrollo de talento femenino en posiciones de liderazgo, basado en la metodología de *Lean In* de Sheryl Sandberg para el desarrollo de habilidades y capacitación a través de grupos interdisciplinarios que las conducen a conseguir sus objetivos profesionales.



CASOS DE ÉXITO, INICIATIVAS REGIONALES Y RECONOCIMIENTOS



México

- Distintivo Naranja por la igualdad entre mujeres y hombres en 14 centros
- Distintivo Éntrale (inclusión de personas con discapacidad)
- Elaboración de protocolos de prevención y atención del acoso sexual y laboral
- 1,500 líderes formados en Empatía, Discapacidad e Inclusión y en Sesgos Inconscientes
- Programas de inclusión de mujeres en áreas de ventas, operaciones y logística
- Inclusión de talento con discapacidad en el proyecto de Televenta
- Distintivo Sin Trabajo Infantil (EDOMÉXTI)
- Distintivo Empresa Socialmente Responsable

España

- Campaña Donettes® #MenosHateMasDonetting en conmemoración LGTB+

Brasil

- Reconocimiento por el Gobierno de Sao Paulo de Grupos de Afinidad #ElasSabem (mujeres) y #SejaVoce (LGBTQ+)
- Área de operación de mezclas 100% integrada por mujeres

Honduras

- Expendio con Sentido Social de Madres Solidarias

Canadá, Brasil, México

- Censo de autoidentificación de personas con discapacidad

Estados Unidos

- Programa de diversidad de proveedores¹
- Publicación interna y externa del reporte anual 2021 *Our Foundation of Belonging*
- Patrocinio del desfile del orgullo en Los Ángeles

Sudáfrica

- Reconocimiento por *Broad-Based Black Economic Empowerment (BBBEE) rating*: Programa de integración para reconciliar a los sudafricanos y abordar las desigualdades del pasado

1. Centrado en el crecimiento de nuestra red de proveedores propiedad de mujeres.

MECANISMOS DE REPORTE

Para mantener un clima laboral adecuado, en Grupo Bimbo es fundamental responder a las inquietudes de nuestros colaboradores. Nuestros líderes son responsables de difundir Comenta, como el canal de comunicación para colaboradores, proveedores y terceros en quejas, garantizando la confidencialidad y resolución, cuidando la relación laboral.

En Comenta se puede reportar posibles incumplimientos y/o faltas al Código de Ética, Derechos Humanos y Diversidad, Equidad e Inclusión.

Trabajamos bajo un enfoque constante de prevención realizando talleres en "Procesos de investigación y respuesta a casos laborales" con equipos investigadores de Relaciones Laborales y Personas de las regiones donde operamos.



En 2022 se
atendieron:

63
casos identificados
de discriminación

22
fundados

31
infundados

10
en proceso de
investigación

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Los procesos de formación son especialmente relevantes cuando se trata de desarrollar las capacidades de nuestros colaboradores. Además de ser un espacio necesario en el que, a través de la práctica se contribuye al perfeccionamiento de habilidades, es también la oportunidad para difundir nuestros valores y cultura.

Nuestros objetivos

- Aumentar 20% el número promedio de horas de capacitación anuales por colaborador, en comparación con nuestra línea base (2021).
- Capacitar a todos los niveles gerenciales con el objetivo de brindarles las herramientas y habilidades necesarias para desarrollar su potencial en el trabajo.

Programas para desarrollar las competencias de los empleados

Todos nuestros procesos de formación están encaminados a desarrollar y reforzar las capacidades de nuestros colaboradores para enriquecer sus habilidades y formar equipos de trabajo complementarios. Durante 2022 realizamos más de 3.5 millones horas de formación a nuestros colaboradores, superando nuestra meta establecida que era de 2.1 millones de horas.

+3.5 millones
horas de formación a nuestros colaboradores
+60% vs la meta

25 hrs.
la media de horas de capacitación por colaborador
+28% vs meta 2021



Promedio de horas por colaborador

Nivel	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	75.6	84.7	77.5
Ejecutivos	41.3	48.8	43.6
Supervisores, administrativos y operativos	23.6	29.0	24.7
Otros	0.1	1.0	0.2
Promedio Total	24.1	29.9	25.3

\$258 USD

Inversión promedio por colaborador

\$36 mdd

inversión en formación y capacitación

Desde que un colaborador se integra a Grupo Bimbo comienza su proceso de capacitación; primero, mediante un sólido programa de inducción con talleres y cursos para darle a conocer la cultura corporativa y nuestra operación y posteriormente, con una carrera de perfeccionamiento de habilidades permanente que le darán las herramientas para contribuir al éxito en nuestra organización.

Programa	Alcance	Total
Bienvenido	Dirigido nuevos ingresos -100%-	24,086
Seminario Líder	Dirigido a supervisores, ejecutivos y directivos -12% del personal-	3,116
CUSUPE	Dirigido a colaboradores con al menos un año de antigüedad -80% del personal-	2,165
¿Qué es una empresa?	Dirigido a nivel operativo y administrativo -86% del personal-	11,817
Habilidades para la gestión de personas	Dirigido a nivel supervisor y ejecutivo -12% del personal-	4,276



Apoyo para la transición hacia retiro

Nuestro interés por la calidad de vida de nuestros colaboradores no termina en el momento de su jubilación. Para nosotros es muy importante acompañar a aquellos colaboradores en vías de retirarse de la empresa y apoyarlos en su proceso de transición. Para ellos, desarrollamos cursos de orientación que les facilitan este proceso, ya sea hacia la empleabilidad continuada o hacia un futuro dedicado a disfrutar los aspectos personales y familiares de su vida.

Los programas que tenemos para ellos son:

- **Un Futuro Financiero Saludable**
Dirigido a todos los colaboradores hasta los 54 años.
- **Hablemos de Mi Futuro**
Dirigido a colaboradores de entre 55 y 59 años.
- **Plan de Vida**
Dedicado a todos los colaboradores con 60 años o más.

GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE TALENTO

El crecimiento de nuestro talento es la clave para asegurar el éxito organizacional. A través de las evaluaciones periódicas de desempeño, conocemos los niveles de competencia, habilidades y aptitudes de nuestros equipos y a partir de estos resultados, desarrollamos programas de fortalecimiento de aquellos aspectos que requieran de una mayor atención.

Este año, 83% de los colaboradores a nivel global participaron en nuestra encuesta anual de Cultura y Compromiso, "DILO", mecanismo por medio del cual recibimos retroalimentación sobre nuestro entorno y así fortalecer la estrategia de gestión de talento.

Esta información se trabaja y difunde en coordinación con las áreas de Comunicación Global y Gestión de Talento Global. Una vez que la información ha sido validada, se consolida y se coloca en una plataforma interna para que todos los equipos locales de comunicación la compartan internamente.



Nuestras principales evaluaciones son:

Gestión por objetivos: uso sistemático de objetivos acordados, objetivos mensurables por línea superior. De manera anual, se evalúa la contribución de cada colaborador al logro de los objetivos del Plan de Negocio de su equipo, como parte de nuestro Modelo Global de Gestión de Talento.

Evaluación multidimensional del rendimiento. Se trata de evaluaciones sobre las habilidades, competencias y comportamientos de cada colaborador, basado en nuestro Modelo Global de Gestión de Talento. Un ejemplo de esta evaluación es la retroalimentación de 360 grados.

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

Nuestra estrategia de compensación busca asegurar una mejora en la calidad de vida, así como condiciones dignas y justas de nuestros colaboradores, bajo un modelo de compensación competitivo.

Tomando en cuenta varios criterios como categorización laboral, experiencia, responsabilidad de cada puesto, nivel académico requerido para el desempeño de sus funciones. Esta metodología se complementa con la evaluación de desempeño, el cumplimiento de metas y cualquier otra métrica que facilite el análisis objetivo y adecuado.

Cada país cuenta con un contexto distinto y la compensación va acorde al desempeño general en cada país y/o región, apegados a la normativa y regulación regional, respetando los convenios laborales internacionalmente aceptados. Se consideran, adicionalmente, otros aspectos como el sueldo base, compensación garantizada, incentivos, comisiones, bonos de corto plazo y largo plazo, entre otros.

Contamos con un modelo denominado **Total Rewards**, el cual contempla 4 ejes



Remuneración



Beneficios



Carrera



Vida/Trabajo

Relación de la compensación anual total por género

Estamos comprometidos a promover una oferta laboral equilibrada e igualitaria para nuestros colaboradores. El crecimiento profesional y el desarrollo de carrera se brinda bajo un criterio de igualdad de oportunidades, sin discriminación de género, edad o grupo étnico. Todos los beneficios son aplicables a los puestos de tiempo completo, no así para colaboradores a tiempo parcial o temporales.

A continuación, presentamos la información relativa al ratio de remuneración entre hombres y mujeres de nuestras principales operaciones por país, así como al ratio de incrementos a la compensación¹

País	Organización	Administrativos	Supervisores	Ejecutivos y Directivos
Chile	Latin Sur	0.9	1.0	0.9
Brasil	Bimbo Brasil	1.0	1.2	0.9
Canadá	Bimbo Canadá	1.0	1.0	1.0
Estados Unidos	Bimbo Bakeries USA	0.8	0.9	0.9
España	EMEA	1.0	1.0	1.0
México	Bimbo México	0.8	1.0	0.8
Colombia	Latin Centro	1.1	1.0	0.9

La relación representa el número de veces que la compensación anual total de las mujeres es mayor, igual o menor en comparación con la de los hombres. Por ejemplo: la compensación anual total de las mujeres nivel Administrativo en Chile es 0.9 veces la de los hombres, es decir, menor; mientras que para nivel Supervisor es igual.

Relación del incremento de la compensación anual total del colaborador con la mayor compensación y el resto²

País	Organización	Porcentaje
Chile	Latin Sur	1.1
Brasil	Bimbo Brasil	0.8
Canadá	Bimbo Canadá	0.8
Estados Unidos	Bimbo Bakeries USA	0.9
España	EMEA	1.0
México	Bimbo México	1.2
Colombia	Latin Centro	1.0

La relación representa el número de veces que al colaborador con mayor ingreso se le incrementó su compensación anual total en comparación con la mediana del incremento que tuvieron el resto de los colaboradores en el mismo país. Por ejemplo, el incremento de la compensación anual total del colaborador con mayor ingreso en Chile fue 1.1 veces la mediana del incremento que recibieron el resto de los colaboradores en Chile, es decir, mayor; mientras que para Colombia fue 1.0, es decir, igual.

1. Información de los 7 países con operación más significativa en función de la venta 2022 y número de colaboradores no operativos de tiempo completo. Se excluyen del cálculo: los colaboradores no operativos de tiempo parcial, obra determinada, asignados internacionales y colaboradores ocupando posiciones regionales. La compensación anual total considera lo percibido anualmente en: sueldo base, compensación garantizada, incentivos, comisiones y bonos de corto y largo plazo. La fecha de efectividad de los sueldos es al 31 de diciembre de 2022.
2. Número de veces que al colaborador con mayor ingreso se le incrementó su compensación anual total vs. la mediana del incremento que tuvieron el resto de los colaboradores.

PRESTACIONES

Beneficio	Tiempo Completo	Medio Tiempo	Temporales	Regiones/Países de aplicación ¹
Acciones virtuales (<i>Phantom Shares</i>) -Ejecutivos y Directivos nivel 1-	X			Brasil, Canadá, China, Iberia (España y Portugal), LAC, LAS, México, Reino Unido, EUA, Marruecos, BQ EMEA y BQ Asia
Automóvil asignado -Ejecutivos y/o directivos niveles 1 y 2-	X			China, Colombia, Guatemala, Honduras, Iberia, India, LAS, México, Nicaragua, Ecuador, Panamá, Reino Unido, EUA, Venezuela, Brasil, El Salvador, Costa Rica, Marruecos, Italia, BQ Asia (1er Ejecutivos / Gerentes de Planta y Directivos). (El Salvador, Honduras, Nicaragua solo a ventas) -Car allowance para el equipo de ventas: EUA -Car allowance para niveles elegibles: Francia y Turquía. -Car allowance para directores en adelante: Canadá
Permisos por maternidad o paternidad	X	X	X	México, Canadá, Iberia (Portugal y España), LAS, LAC, Reino Unido, EUA, Brasil, China, Marruecos, BQ EMEA, BQ Asia, India. Se ofrecen a colaboradores Medio Tiempo solo en: Iberia (Portugal y España), Reino Unido, USA, Canadá, Rusia, Francia, Italia, Ucrania, Turquía, Kazajistán, Marruecos. Se ofrecen a colaboradores Temporales solo en: Iberia (Portugal y España), Reino Unido, Francia, Italia, Rusia, Turquía, Kazajistán, Marruecos, LAC.
Bono Anual por Desempeño	X	X	X	Brasil, Canadá, China (excepto nivel administrativo), Iberia, LAC, México, Reino Unido, EUA, LAS, Marruecos, BQ EMEA, BQ Asia, India. Se ofrece a colaboradores Medio tiempo solo en: Francia, Italia, Ucrania.
Chequeo Médico -Al menos a niveles directivos-	X	X	X	México, Reino Unido, LAC, Brasil, BQ EMEA, BQ Asia, China, Iberia, BQ US. LAS (solo Argentina, Chile, Paraguay) Se ofrece a colaboradores Temporales y Medio tiempo solo en: Ucrania, BQ US.
Cobertura por incapacidad e invalidez	X	X	X	Brasil, Canadá, Iberia (Portugal y España), México, Reino Unido, EUA, LAS, LAC, Marruecos, Francia, Sudáfrica, Turquía, BQ Asia. Se ofrece a colaboradores de medio tiempo y solo al año de antigüedad en la empresa en: BBU Se ofrecen a colaboradores Temporales solo en: España, Francia, Marruecos, BQ US.
Seguro de vida	X	X	X	Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Iberia (Portugal y España), LAC, México, Perú, Reino Unido, EUA, Marruecos, Francia, Sudáfrica, Turquía, BQ Asia. Se ofrecen a colaboradores Medio tiempo solo en: Turquía, Francia, EUA (después de un año de antigüedad), Marruecos y Reino Unido. Se ofrecen a colaboradores Temporales solo en: El Salvador, Honduras, Brasil, Canadá, Turquía y Marruecos.
Seguro de gastos médicos	X	X	X	Se ofrece a todos los niveles: Argentina (excepto nivel operativo), Brasil, Chile, Ecuador, Marruecos, España, BQ EMEA (excepto Sudáfrica y Kazajistán), BQ US, India y BQ Asia. Se ofrece a nivel Ejecutivo en adelante: Canadá, China, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Portugal, México, Nicaragua, Perú, Uruguay, Reino Unido, EUA. Se ofrece a nivel Supervisor en adelante: Panamá, Reino Unido y Rusia. Se ofrece a nivel operativo y supervisor: Guatemala (contributivo) y Honduras. Se ofrecen a colaboradores Medio Tiempo solo en: Reino Unido, Francia, Italia, Turquía, Ucrania, Marruecos y EUA (después de un año de antigüedad) Se ofrecen a colaboradores Temporales sólo en: Turquía y Marruecos

Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación²

1. LAC: agrupa Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y Venezuela; LAS: Argentina, Chile, Perú, Uruguay y Paraguay; Iberia: España y Portugal; BQ EMEA: Rusia, Francia, Italia, Kazajistán, Ucrania, Sudáfrica y Turquía; BQ ASIA: China y Corea del Sur.
2. El beneficio de "provisiones por jubilación" no se ofrece a más del 40% de los países en donde opera Grupo Bimbo.