

# #LoQueLlevamosDentro

se refleja en nuestra relación con las personas

# CONEXIÓN



En Grupo Herdez® construimos un entorno social sólido a través del respeto, la inclusión y el compromiso con quienes hacen posible nuestro propósito:

nuestros colaboradores, las comunidades con las que creamos valor compartido y los consumidores que confían en nuestras marcas.

Cada acción parte de la convicción de que el bienestar colectivo es la base para transformar positivamente nuestro entorno.

GRI: 3-3

IP: 5



# Talento Grupo Herdez®

GRI: 401-1, 401-2, 401-3

En Grupo Herdez®, lo que llevamos dentro es el talento de nuestra gente. Su experiencia y habilidades impulsan nuestra evolución y crecimiento sostenible, permitiéndonos superar retos y alcanzar nuevas metas. La seguridad, el desarrollo y el bienestar de cada persona son pilares fundamentales de nuestra estrategia, y consolidan el sólido equipo que somos.



## Empleo y relaciones laborales

### Rotación y nuevas contrataciones

En 2024 la tasa de rotación se redujo a 17.9%, 3.2 puntos porcentuales menor en comparación con el año anterior.

Paralelamente, en las nuevas contrataciones mantuvimos una tendencia similar a los últimos años, para una tasa anual de 32.3%.

**12,509**  
colaboradores Herdez®



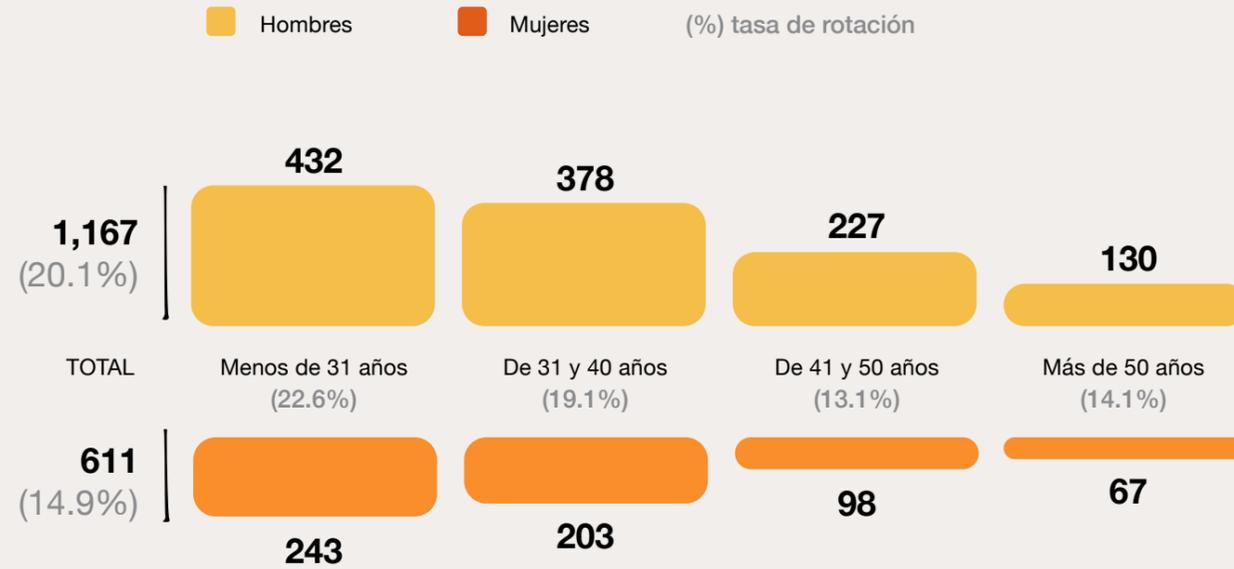
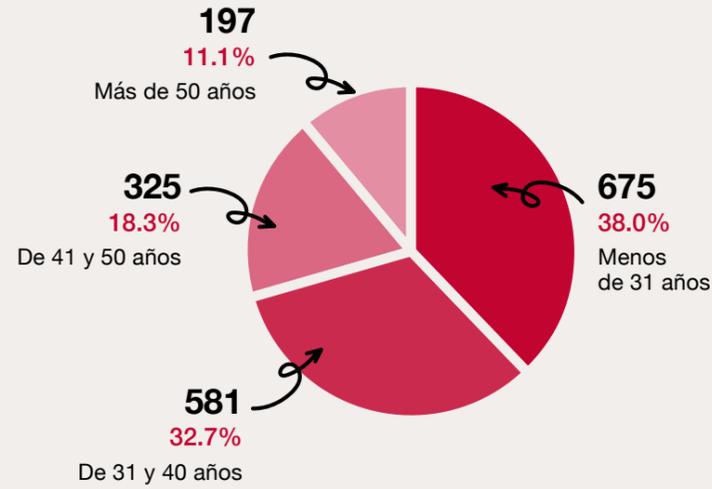
### Rotación por género

	Total de la plantilla	Bajas	% del total de bajas	Tasa de rotación por género
<b>Hombres</b>	5,812	1,167	65.6%	20.1%
<b>Mujeres</b>	4,095	611	34.4%	14.9%
<b>Total</b>	9,907	1,778	100.0%	17.9%

Los datos de rotación incluyen el personal permanente en México y excluye información de tiendas, debido a las diferencias en formas de trabajo y en los métodos de cálculo propios de la industria retail.

### Rotación por edad

■ Total    ■ % total de rotación

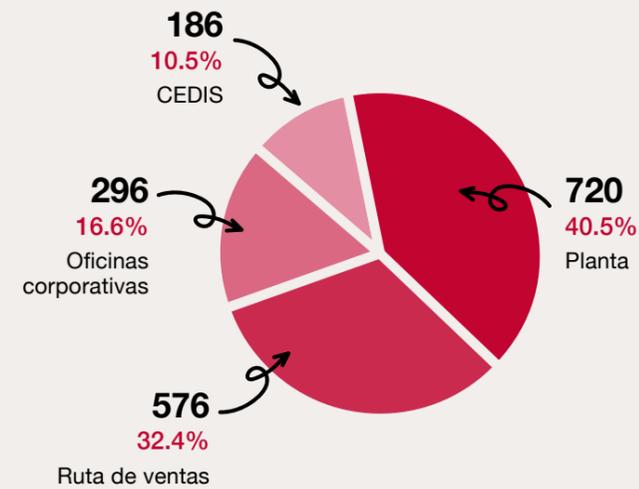


**17.9%**  
reducción de tasa de rotación



### Rotación por ubicación

■ Total    ■ % total de rotación



## Nuevas contrataciones

■ Hombres ■ Mujeres

12,509  
100%

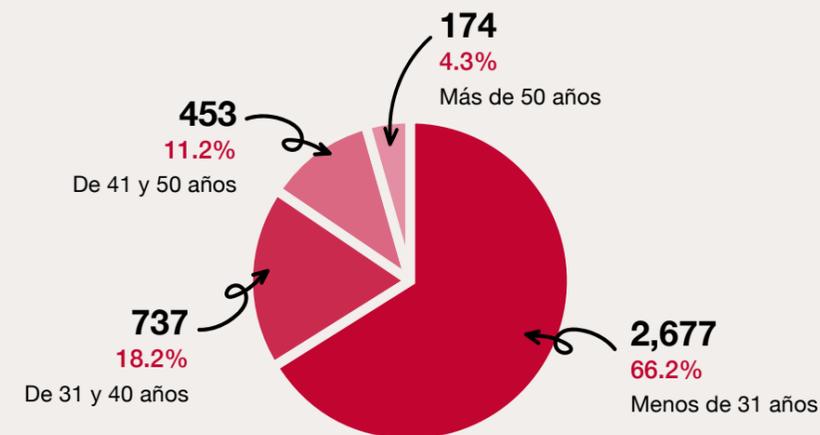


**4,041**  
nuevas contrataciones  
(32.3%)  
tasa de contratación



## Por grupo de edad

■ Total por grupo de edad ■ Porcentaje del total de contrataciones



■ Hombres ■ Mujeres (%) tasa de contratación



### Beneficios que apoyan a nuestro equipo

En Grupo Herdez® otorgamos beneficios sociales superiores a los establecidos por la Ley Federal del Trabajo y se aplican en todas nuestras operaciones. Todo el personal cuenta con seguro de vida, acceso a servicios de salud pública, cobertura por incapacidad o invalidez, permisos de maternidad y paternidad, así como provisiones para la jubilación, lo que reafirma nuestro compromiso con el bienestar y la estabilidad de los integrantes de la organización.

En 2024, 118 personas disfrutaron de permiso por maternidad o paternidad, con una tasa de regreso al trabajo de 100%.

Permiso parental 2024	Mujeres	Hombres
Colaboradores que se acogieron al permiso	93	25
Colaboradores que regresaron al trabajo después de acogerse al permiso	93	25
Colaboradores que regresaron después del permiso y siguen siendo empleados 12 meses después	56	23



\*Prestaciones otorgadas a partir de determinados niveles jerárquicos en algunas categorías laborales.

# Diversidad e inclusión

GRI: 405-1, 405-2

En Grupo Herdez® impulsamos una cultura organizacional basada en la inclusión y diversidad, promoviendo la igualdad de género y fomentando el crecimiento económico inclusivo y sostenible de nuestra gente. Como parte de nuestro compromiso, en 2024 mantuvimos la adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de la ONU y al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México.



## WEP's

Desde 2022, somos firmantes de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de la ONU, una guía para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento femenino en el ámbito laboral y social.



## Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX

En 2022, firmamos este compromiso para fortalecer espacios laborales inclusivos, libres de discriminación y con mayor participación y diversidad.



## Composición de nuestro equipo

El 76% de los colaboradores se concentran en la categoría operativa, especialmente en personas menores de 30 años: la representación femenina en este rango de edad alcanza el 91% y la masculina el 94%.

En la categoría táctica, la representación varía entre el 1% y el 5%, con su punto más alto en el grupo de 30 a 50 años. En el nivel estratégico, no supera el 2% en ningún rango de edad y es nula entre menores de 30 años y en más de 50 años. Los hombres tienen una presencia en estos niveles con hasta el 6% en el táctico y 5% en el estratégico.



Nota: Las categorías laborales incluidas en este informe responden a nuestra estructura interna, basada en el GG Global Grading System.

## Colaboradores por categoría laboral, edad y género

### Mujeres

Categoría laboral	Menos de 30 años		Entre 30 y 40 años		Entre 40 y 50 años		Más de 50 años	
Operativo	2,230	91.3%	1,097	75.6%	925	82.1%	547	91.0%
Operativo - Normativo	195	8.0%	272	18.7%	124	11.0%	42	7.0%
Táctico	17	0.7%	66	4.5%	55	4.9%	9	1.5%
Estratégico	0	0.0%	16	1.1%	22	2.0%	3	0.5%
<b>TOTAL</b>	<b>2,442</b>	<b>100%</b>	<b>1,451</b>	<b>100%</b>	<b>1,126</b>	<b>100%</b>	<b>601</b>	<b>100%</b>

### Hombres

Categoría laboral	Menos de 30 años		Entre 30 y 40 años		Entre 40 y 50 años		Más de 50 años	
Operativo	2,566	93.9%	1,448	77.6%	1,155	79.5%	644	76.9%
Operativo - Normativo	152	5.6%	333	17.8%	188	12.9%	100	11.9%
Táctico	15	0.5%	67	3.6%	82	5.6%	52	6.2%
Estratégico	0	0.0%	19	1.0%	27	1.9%	41	4.9%
<b>TOTAL</b>	<b>2,733</b>	<b>100%</b>	<b>1,867</b>	<b>100%</b>	<b>1,452</b>	<b>100%</b>	<b>837</b>	<b>100%</b>

## Inclusión de personas con discapacidad

En nuestro equipo contamos con siete personas con **discapacidad auditiva**, siendo la mayoría mujeres de entre 30 y 50 años (57.1%), seguidas por hombres en el mismo rango de edad (42.8%).

La **discapacidad visual** está representada totalmente por hombres de 30 a 50 años (100%). En cuanto a discapacidad física, tanto mujeres como hombres tienen igual presencia en el rango de 30 a 50 años (37.5% cada uno), con una representación adicional de hombres mayores de 50 años (25%).

La **discapacidad intelectual** se distribuye de manera equitativa entre mujeres y hombres de 30 a 50 años (33.3% cada uno), presenta participación masculina en menores de 30 años (33.3%), y sin registros en mayores de 50 años.



### Alianza Éntrale

Desde 2017 formamos parte de la **Alianza “Éntrale”** que impulsa el Consejo Mexicano de Negocios.



2024	Mujeres			Hombres			Total personas con discapacidad	
	Tipo de discapacidad	Menos a 30 años	De 30 a 50 años	Mayor a 50 años	Menor a 30 años	De 30 a 50 años		Mayor a 50 años
Auditiva		0.0%	57.1%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	7
Visual		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
Física		0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	37.5%	25%	8
Mental		0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	3

### Inclusión de personas refugiadas

En 2024, en Grupo Herdez® dimos un paso firme en nuestra estrategia de diversidad e inclusión al firmar una **alianza con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)** e impulsar la integración laboral de 17 personas refugiadas a nuestras operaciones. Iniciamos esta colaboración en nuestras operaciones ubicadas en San Luis Potosí y en nuestro CEDIS de Monterrey, reafirmando así nuestro compromiso con la equidad, inclusión laboral y el acompañamiento a comunidades en situación de vulnerabilidad. Más allá de un acuerdo laboral, esta iniciativa busca mejorar la vida de quienes se han visto forzados a abandonar sus países, brindándoles oportunidades reales para reconstruir su futuro. Con acciones como esta, seguimos fortaleciendo nuestro liderazgo como empresa socialmente responsable y comprometida.



## Compromiso con la equidad: sin brecha salarial

En Grupo Herdez® garantizamos la equidad salarial entre mujeres y hombres en todas nuestras categorías laborales y ubicaciones. En tiendas alcanzamos una paridad total, con una igualdad del 100%, y en la categoría táctica incluso se revierte la brecha, con un promedio salarial de mujeres ligeramente superior al de los hombres (100.5% vs. 99%). Aunque aún se presentan diferencias puntuales en algunas áreas, seguimos trabajando con determinación para fortalecer una cultura laboral justa y equitativa para todas las personas de nuestra organización.

100% de paridad en tiendas y mujeres con 100.5 % del salario promedio en el nivel táctico.

Ratio del salario base de mujeres frente a hombres, por categoría laboral\*

	Mujeres	Hombres
Operativo	95.6%	104.6%
Operativo - Normativo	98.8%	101.2%
Táctico	100.6%	99.4%
Estratégico	96.4%	103.7%

\*Ratio del salario básico promedio salario mensual

Ratio del salario base de mujeres frente a hombres, por ubicación laboral\*

	Mujeres	Hombres
Plantas	78.0%	128.0%
CEDIS	94.0%	106.0%
Corporativos	94.0%	106.0%
Rutas de ventas	135.0%	74.0%
Tiendas	100.0%	100.0%

\*Ratio del salario básico promedio salario mensual



# Formación y desarrollo

GRI: 404-1, 404-2, 404-3

En Grupo Herdez® reconocemos que el talento es el pilar fundamental de nuestro crecimiento. Por ello, invertimos en el desarrollo integral de nuestros colaboradores a través de programas de formación diseñados para fortalecer sus habilidades y así robustecer lo que llevamos dentro: nuestra cultura, nuestros valores y nuestro compromiso con la excelencia.

Buscamos generar un impacto positivo en millones de personas, comenzando por los más de 12 mil colaboradores que forman parte de nuestro equipo.



## Inversión y horas de formación

En Grupo Herdez®, lo que llevamos dentro se refleja en nuestro compromiso con la formación de talento. En el análisis de horas de capacitación por género, las mujeres destacan con un promedio de 26.48 horas por persona, superando ligeramente a los hombres, quienes registran 24.78 horas, mientras que el número de mujeres capacitadas es de 5,143 frente a 6,336 de hombres.

La formación se concentra principalmente en la categoría operativa, quienes concentran más del 80% de las horas totales. En 2024, los colaboradores operativos acumularon 238,082.45 horas de capacitación, mientras que en el nivel estratégico esta cifra fue de 3,926 horas.

En el nivel estratégico, los hombres acumularon 2,837 horas de capacitación y las mujeres 1,089 horas. En el nivel táctico, la diferencia también responde a la composición de la plantilla: 4,750 horas para hombres y 3,372 para mujeres. Estas cifras son proporcionales al número de personas por género en cada categoría laboral, donde los hombres duplican la presencia femenina.



# 23,304,498

pesos en inversión total en formación y capacitación

# 1,944

pesos en inversión promedio por colaborador

Promedio de horas de formación, por género

Género	Colaboradores formados	Horas de formación	Promedio de horas por persona
Mujeres	5,143	136,183	26.5
Hombres	6,336	157,011	24.8
<b>Total</b>	<b>11,479</b>	<b>293,194</b>	<b>0.8</b>

Nota: Los promedios de horas de formación considera únicamente al personal de Conservas e Impulso en México y omite Herpons, Aires de Campo, Seramano e Interdeli.



## Programas insignia 2024

### Cultura de Liderazgo

Fortalecemos nuestra Cultura de Liderazgo a través de programas diseñados para preparar a nuestros líderes frente a los retos de su ámbito de influencia. El programa de desarrollo de liderazgo, que incluye LinkedIn Learning y el programa de formación para líderes, logró impactar a más de 2,652 colaboradores en 2024, con un crecimiento del 2% en la participación.

### Formador de Formadores

Impulsamos el aprendizaje interno al capacitar a 943 expertos como formadores internos, quienes transmitieron su conocimiento en más de 7,260 eventos formativos. Gracias a esta iniciativa, alcanzamos un total de 226,899 horas de capacitación en 2024.

### Cultura de Ética y Legalidad

A través de iniciativas de comunicación y formación, más de 9,650 colaboradores recibieron 26,800 horas de capacitación sobre nuestro Código de Ética, Legalidad y Derechos Humanos, incrementando más del 50% en comparación con 2023.

### Diversidad e Inclusión

Valoramos lo que nos hace únicos. Por tercer año consecutivo, reforzamos nuestra cultura de Diversidad e Inclusión, sensibilizando a más de 7,300 líderes y colaboradores mediante capacitaciones y acciones de comunicación para seguir construyendo un entorno de respeto, equidad y libre de discriminación.

Promedio de horas de formación, por categoría laboral

Categorías laborales	Promedio de horas por persona
Operativo	24.6
Operativo - Normativo	32.2
Táctico	23.8
Estratégico	32.7
<b>Total</b>	<b>25.5</b>

### Categorías de formación

- **Cursos Institucionales:** refuerzan nuestra identidad y valores corporativos, abordando temas esenciales como Cultura de Ética y Legalidad; Diversidad e Inclusión, e Inducción a la compañía.
- **Competencias Técnicas:** desarrollan habilidades específicas relacionadas con cada puesto, asegurando que nuestros colaboradores cuenten con los conocimientos necesarios para desempeñarse con excelencia.
- **Competencias de Desempeño:** potencian habilidades blandas fundamentales, como comunicación, trabajo en equipo y pensamiento estratégico.
- **Normatividad y Seguridad:** garantizan el cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas y otros lineamientos clave para la seguridad y el bienestar de los colaboradores.
- **Liderazgo:** forman a los líderes del presente y del futuro a través de programas especializados en gestión de equipos, toma de decisiones y liderazgo transformacional.

## Evaluación de desempeño

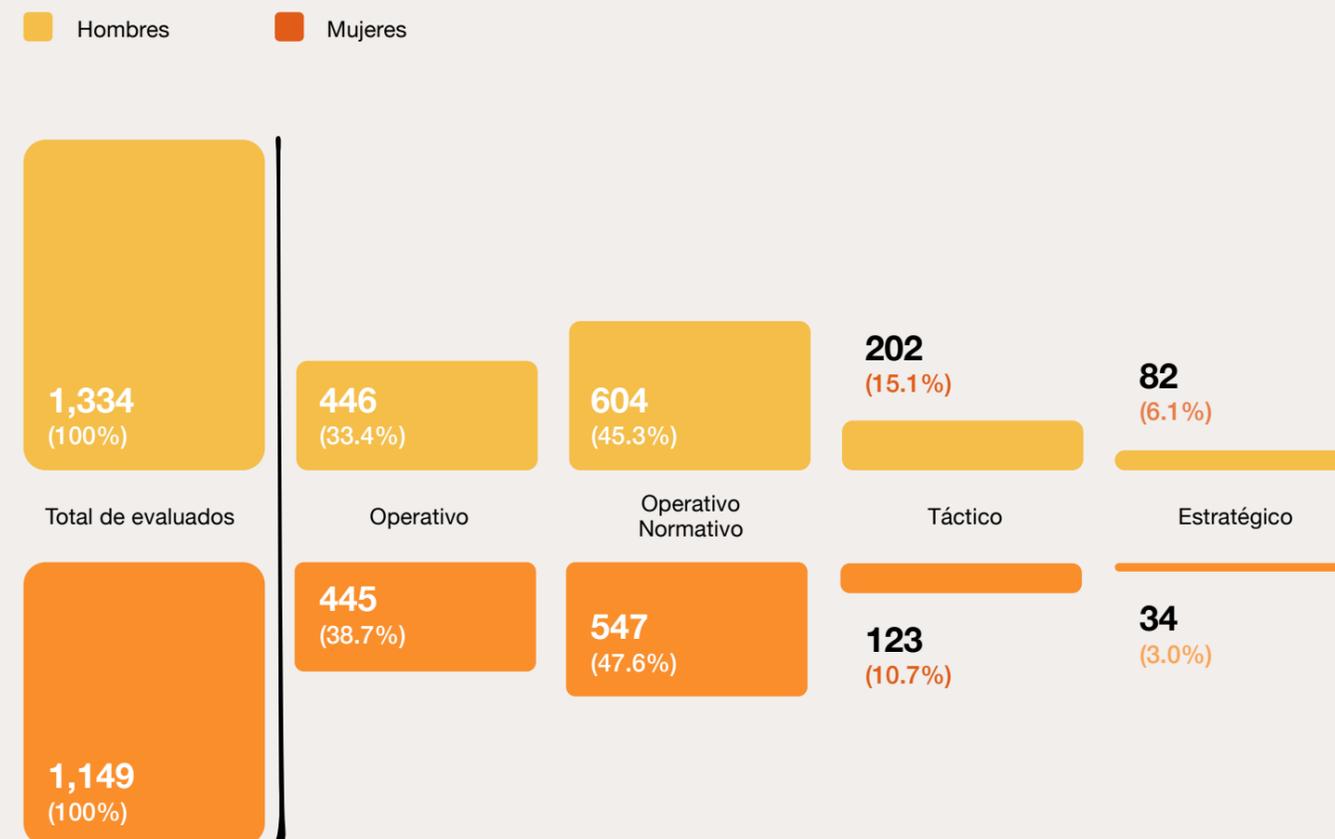
En Grupo Herdez® sabemos que el crecimiento comienza con el desarrollo de nuestra gente. Con este enfoque, implementamos evaluaciones periódicas de desempeño que nos permiten alinear habilidades y objetivos individuales con las metas de la organización, identificar oportunidades de mejora e impulsar el crecimiento profesional.



En 2024, evaluamos a 2,483 colaboradores de las distintas categorías laborales, fortaleciendo así una cultura de aprendizaje continuo y evolución compartida.



### Colaboradores evaluados, por género y categoría laboral



## Bienestar integral

GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

IP: 5

En Grupo Herdez®, la seguridad y el bienestar de nuestra gente son prioridad. A través de un enfoque preventivo y sistemas de gestión alineados a normas mexicanas y estándares internacionales, proveemos entornos de trabajo seguros, saludables y alineados con las mejores prácticas. Nuestro compromiso se refleja en iniciativas que abarcan desde la prevención de riesgos laborales hasta la promoción de la salud y el desarrollo integral de nuestro equipo.

## Sistemas de gestión

El área de Control Ambiental, Seguridad e Higiene (CASH) impulsa la prevención como parte de la cultura de trabajo a fin de proteger la integridad de quienes forman parte de la empresa y garantizar la continuidad del negocio.

### STOP

Para garantizar la calidad de los procesos en materia de seguridad y salud, contamos con el sistema STOP que permite analizar la cantidad de actos y condiciones inseguras, a fin de establecer planes de trabajo internos según los resultados. Se trata de nuestro sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo y cubre todas las instalaciones de Grupo Herdez®, involucrando a colaboradores sindicalizados y no sindicalizados, contratistas y proveedores.

Llevamos a cabo revisiones semanales de indicadores junto con los líderes de seguridad industrial, con el objetivo de mantener un alto nivel de protección. En paralelo, damos seguimiento al cumplimiento normativo a través de carpetas especializadas, procurando condiciones laborales más seguras y alineadas con los más altos estándares.



	Horas hombre trabajadas		Número de accidentes		Índice de frecuencia real		Días perdidos por accidentes		Tasa de días perdidos por accidente	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
<b>Mujeres</b>	6,736,704	7,443,072.00	22	25	0.56	0.67	385	677	9.76	18.19
<b>Hombres</b>	7,887,360	7,947,264	22	20	0.65	0.50	733	433	21.76	10.90
<b>Total</b>	<b>14,624,064</b>	<b>15,390,336</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>0.60</b>	<b>0.58</b>	<b>1,118</b>	<b>1,110</b>	<b>15.29</b>	<b>14.42</b>

En el IP5 se reporta la misma cantidad de empleados que la indicada en el GRI 2-7 (página 8 del informe). Esta cifra considera únicamente al personal de Cedis, oficinas y plantas. En el caso de las plantas, se excluyen únicamente las ubicadas en Celaya, Monchis, Santa Rosa Barilla y PIN.

## Promoción de la salud y la prevención

A través de programas integrales de salud y bienestar, que incluyen servicios médicos y programas de salud ocupacional, creamos entornos de trabajo seguros y saludables.

Promovemos activamente una cultura de autocuidado mediante campañas de prevención e iniciativas de formación y desarrollo, asegurando que cada colaborador disponga de las herramientas necesarias para tener una vida sana.



### Servicio médico

Ofrecemos servicio médico en el 100% de nuestras localidades y realizamos campañas anuales de salud ocupacional, incluyendo vacunación, consultas médicas, seguimiento médico y capacitaciones para la detección temprana de enfermedades.

Durante 2024, realizamos la primera Feria de Salud en nuestras operaciones ubicadas en Vallejo y Ciudad de México, donde una unidad móvil proporcionó exámenes médicos para la prevención de enfermedades ocupacionales y de seguimiento del bienestar de nuestros colaboradores.

### Plato del Buen Vivir

A través del Plato del Buen Vivir, promovemos hábitos saludables, para ello llevamos a cabo actividades y retos que mejoran la salud de quienes conforman la organización.



### Capacitaciones

Ofrecemos capacitaciones y actividades que fortalecen habilidades y promueven el bienestar integral de nuestra gente. En 2024 acumulamos un total de 74,886 horas de capacitaciones enfocadas en salud y seguridad, lo que equivale a 15.41 horas por colaborador en el año.



## Capacitaciones en salud y seguridad 2024

Adicciones	Evacuación para brigadistas	NOM-011-STPS-2001 Ruido	NOM-036-1-STPS-2018 Factores de riesgo ergonómico en el trabajo. Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manual de cargas
Aplicaciones de HACCP en el laboratorio de microbiología	Evacuación, búsqueda y rescate	NOM-012-STPS-2012 Radiación ionizante	NOM-036-STPS Ergonomía
Apoyo psicosocial	Funciones y actividades de los brigadistas	NOM-015-STPS-2001 Condiciones térmicas elevadas o abatidas	Ojos en la tarea, mente en la tarea Unidad II
Atención a emergencias con materiales peligrosos	HACCP avanzado Sello Dorado	NOM-017-STPS-2008 Equipo de protección personal	Operación segura de vehículo industrial clase II
Bloqueo y etiquetado	HACCP PCC y PPRO	NOM-018-STPS-2015 Identificación de peligros y riesgos por sustancias químicas	Operación y mantenimiento de montacargas
Brigada anual de evacuación	Higiene auditiva laboral	NOM-019-STPS-2015 Comisiones de seguridad e higiene	Plan de respuesta a emergencias
Brigada de búsqueda y rescate	Inducción Cumplimiento Ambiental, Seguridad e Higiene	NOM-020-STPS-2011 Recipientes sujetos a presión y calderas	Prevención y combate de incendios
Brigada de combate contra incendios	Líderes de seguridad	NOM-022-STPS-2008 Electricidad estática	Primeros auxilios
Brigada de derrumbes y sustancias peligrosas	Manejo de cargas manuales	NOM-024-STPS 2001 Vibraciones-Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo	Primeros auxilios nivel avanzado
Brigada de primeros auxilios	Metodología 5's	NOM-025-STPS-2008 Condiciones de iluminación en centros de trabajo	Primeros auxilios para brigadistas
Brigadista multifuncional	Metodología Safestart	NOM-026-STPS-2008 Colores y señales de seguridad	Principios de funcionalidad de compresores
Brigadistas	NOM-001-STPS-2008 Edificios locales e instalaciones	NOM-027-STPS-2008 Condiciones de seguridad en soldadura y corte	Qué hacer en caso de emergencia
Búsqueda y rescate para brigadistas	NOM-002-STPS Prevención y protección contra incendios	NOM-028-STPS-2011 y NOM-030-STPS-2009	Recipientes sujetos a presión
Colores y señales de seguridad e higiene	NOM-002-STPS-2010 Condiciones de seguridad, prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo	NOM-029-STPS-2005 Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo	Reforzar en BPM
Combate de incendios para brigadistas	NOM-004-1999 Sistemas y dispositivos de seguridad en maquinaria	NOM-030-STPS-2009 Servicios preventivos de seguridad y salud	Repaso Safestart por accidente
Comisión de seguridad e higiene en base a la NOM-019-STPS-2011	NOM-004-2009 Expediente clínico	NOM-033-STPS-2015 Seguridad para trabajos en espacios confinados	Rescate en alturas
Comité Interno de Protección Civil	NOM-004-STPS LOTOTO Sistema y dispositivos de seguridad en maquinaria	NOM-034-STPS-2016 Seguridad para personal con discapacidad	Respuesta a emergencias con amoniaco inhidro-NH3
Comunicación brigadistas	NOM-005-STPS-1998 Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas	NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgos psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención	Riesgos eléctricos
Condiciones de seguridad en la operación y mantenimiento de montacargas	NOM-006-STPS-2014 Herramientas auxiliares de carga / montacargas		Safestart
Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura: enfoque de rescate	NOM-006-STPS-2014 Manejo y almacenamiento de materiales		Safestart Módulo I
Conservadores de uso en el área de producción	NOM-009-STPS-2011 Trabajos en altura		Safestart Módulo II
Control Ambiental, Seguridad e Higiene	NOM-010-STPS-2014 Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral		Safestart Módulo IV
Control de fugas de amoniaco (Hazmat)			Safestart Módulo V
Curso de Primeros Auxilios			Seguridad Industrial
Cursos Normativos CASH			Sistema en el Trabajo por Observación Preventiva
Difusión de la política integral			Sistema globalmente armonizado
Entrenamientos de los sistemas de gestión integral			Trabajo en temperaturas elevadas
Entrenamientos SEH			Trabajo seguro en alturas
Evacuación intermedio			

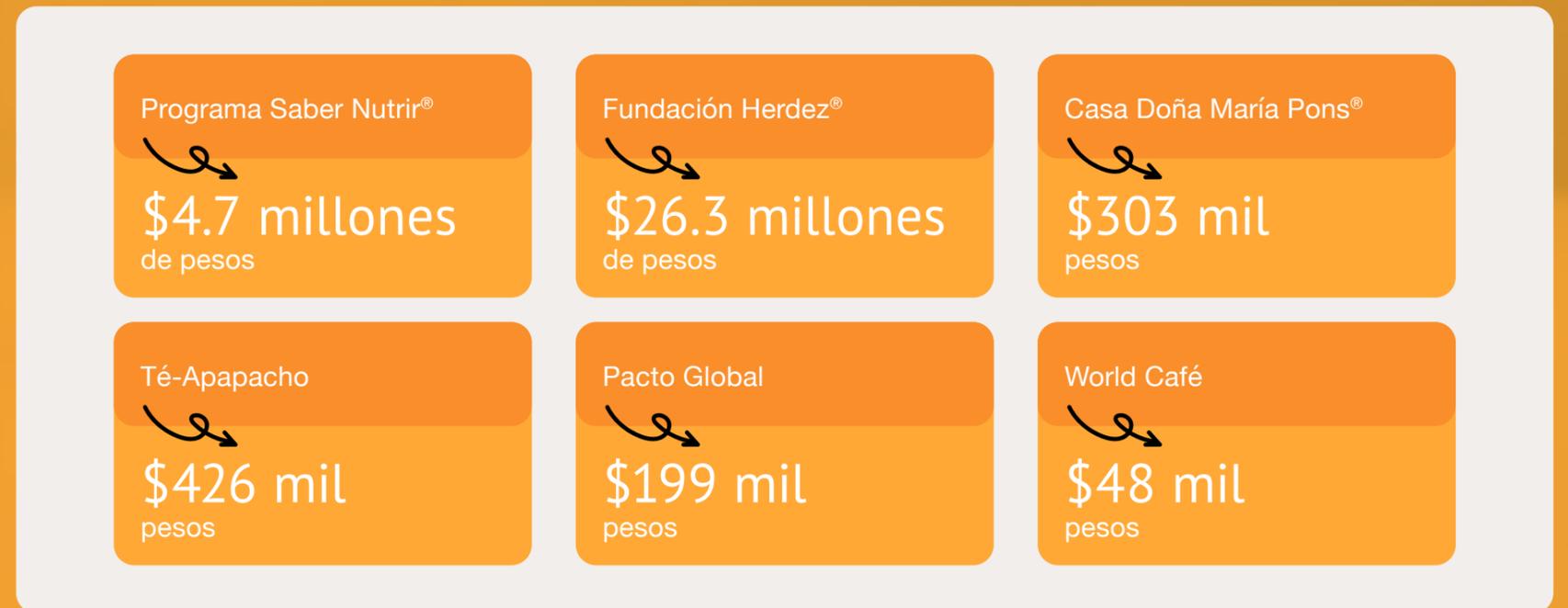
# Inversión social

IP: 2, 3

En Grupo Herdez® lo que llevamos dentro es el motor que impulsa nuestro compromiso de contribuir con el objetivo global de poner fin al hambre en México. A través de nuestra consciencia social y un compromiso activo, trabajamos para lograr la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición en el país. Este valor se materializa a través de dos ejes de acción: Saber Nutrir® y Fundación Herdez®.



## Inversión social 2024



Las acciones de Saber Nutrir® nos permiten contribuir con el desarrollo de las comunidades y el acceso a oportunidades. Mediante Fundación Herdez® impulsamos la educación, la divulgación y el acceso a alimentos en poblaciones en situación de vulnerabilidad, y preservamos recetas de la gastronomía mexicana mediante la Biblioteca Casa Doña María Pons®. Todos estos esfuerzos contribuyen al cumplimiento del ODS 2: Hambre Cero.



## Té-Apapacho.

Actividad impulsada por McCormick® para brindar un momento de bienestar a pacientes y personal médico. En 2024 se realizaron 7,000 degustaciones de té en siete hospitales de la Ciudad de México

## Saber Nutrir®

Tenemos más de 10 años impulsando el desarrollo de comunidades rurales a través de nuestro programa de responsabilidad social Saber Nutrir®.



El objetivo principal del programa es contribuir al bienestar y desarrollo infantil mediante acciones enfocadas a mejorar de manera integral las condiciones de alimentación de las comunidades, garantizar el acceso a agua segura y el desarrollo de proyectos productivos y de comercialización de alimentos.

La inversión anual en 2024 en el programa de Saber Nutrir® ascendió a \$4.7 millones de pesos. Desde su creación en 2013, sus acciones han beneficiado a 985 familias en 35 comunidades de los estados de México, Chiapas, Jalisco y Yucatán, a través de 2,242 proyectos implementados.

## Proyectos de comercialización y seguridad alimentaria

Lo que llevamos a la mesa de las personas nace en el campo, por eso promovemos la agricultura como fuente de ingresos y mecanismo para alcanzar la seguridad alimentaria en comunidades del Estado de México y Yucatán.

En 2024 implementamos más de 100 proyectos que implican la siembra y comercialización de productos agrícolas locales, lo que cada año nos permite beneficiar a más familias. Buscamos un desarrollo integral. Para lograrlo, las iniciativas se complementan con la vigilancia nutricional de los niños de las comunidades y programas de fortalecimiento escolar en torno a la buena alimentación con la entrega de suplementos y el seguimiento al Plato del Buen Comer.

## Estado de México



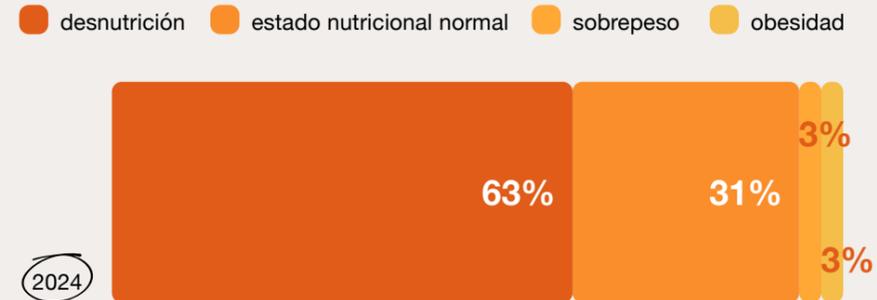
En las comunidades Mazahua del Estado de México, a través de 83 proyectos de comercialización, se generaron ingresos en 2024 por \$5.9 millones de pesos, beneficiando a 169 familias. Además, se instalaron 11 nuevos proyectos de seguridad alimentaria que incluyeron microtúneles para proteger los cultivos y gallineros.



### Vigilancia nutricional

Debido a cambios demográficos en la localidad, durante 2024 realizamos nuevas valoraciones nutricionales a 115 niños y niñas en las comunidades Mazahua. Esta actualización nos permitió establecer una nueva línea base para monitorear, a partir de este año, el estado nutricional y la salud integral de la población infantil atendida.

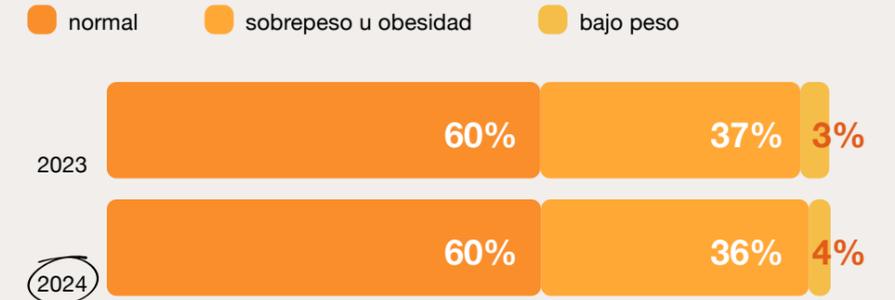
#### Hallazgos del estado nutricional



### Programa en escuelas

En 2024, Saber Nutrir® benefició a 8,528 estudiantes de primaria en Zumpango y Teoloyucan con pláticas sobre nutrición. Además, se evaluó a 4,540 niños y niñas, observando que 60% mantuvo un estado nutricional normal así como una ligera disminución en casos de sobrepeso y obesidad y un pequeños aumento en bajo peso, respecto al año anterior.

#### Hallazgos del estado nutricional



Los datos coinciden con la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2022 que indica que cuatro de cada 10 niños entre 5 y 11 años tienen sobrepeso u obesidad en México, lo que refuerza nuestro compromiso para seguir promoviendo hábitos de alimentación saludables.

## Yucatán

En 2024, el programa continuó su operación en las comunidades de Choyob, Yax-ha, San Simón y Xohuayan, beneficiando a un total de 114 familias. Como parte de los avances de este año, se instalaron 40 proyectos y se incorporaron cuatro nuevas familias, fortaleciendo el alcance y continuidad de la iniciativa.

5

granjas

5

cisternas para captación de agua de lluvia

3

extractores de miel

5

huertos

5

baños con biodigestor y purificador

2

incubadoras de huevo

10

silos de maíz

5

estufas ecológicas

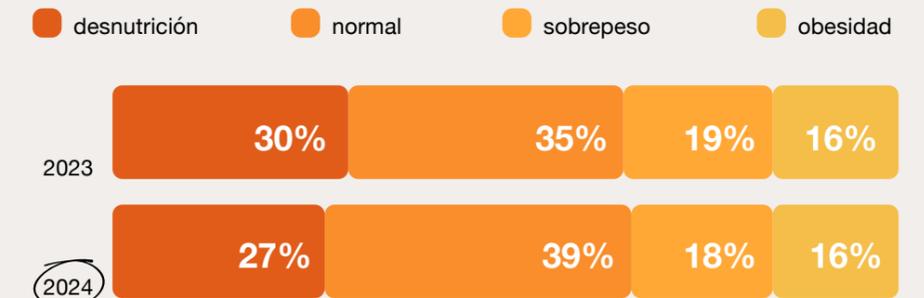


### Vigilancia nutricional

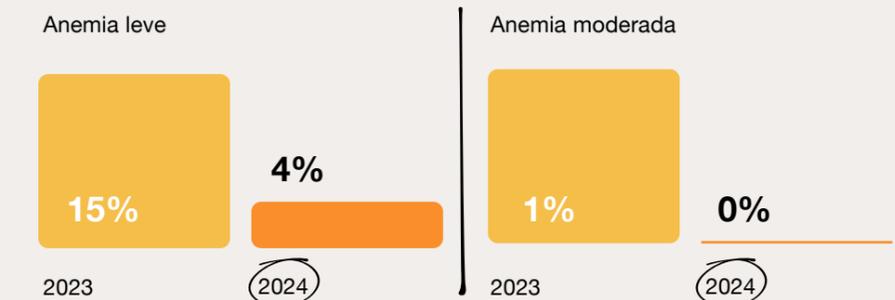
Pensando en el bienestar de las infancias, durante los últimos tres años se ha monitoreado la salud de 80 niños y niñas de las comunidades. En la evaluación de 2024 se observaron varios cambios.

Adicionalmente, al cierre del año se realizó una prueba de hemoglobina que mostró mejoras significativas en los niveles de anemia.

#### Hallazgos del estado nutricional



#### Niveles de anemia



## Casa Don Bosco

Trabajamos por el futuro saludable de la juventud con una visión integral para el desarrollo, por eso nuestro programa Saber Nutrir®, en alianza con Casa Don Bosco, en San Luis Potosí, brinda herramientas a las jóvenes para forjar un mejor futuro a través de actividades que incluyen curso sobre nutrición, activación física (fútbol y danza), regularización académica (matemáticas e inglés), y talleres artísticos (música y pintura).

Además, en colaboración con la Facultad de Agronomía de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, se dio seguimiento a 20 árboles frutales (10 duraznos y 10 higueras) plantados en 2023.

Se realizaron valoraciones nutricionales a 64 jóvenes (29 mujeres y 35 hombres), arrojando los siguientes resultados: 61% presentó un estado nutricional normal, 28% sobrepeso y 11% obesidad. Al tratarse de la primera medición de estas personas, no existen registros anteriores para monitorear avances.



## Voluntariado Saber Nutrir®

En 2024 extendimos nuestro apoyo con la participación de 110 voluntarios de los corporativos de la Ciudad de México en una jornada en la comunidad El Huizache, en San José del Rincón, Estado de México, quienes realizaron las siguientes actividades:

- Siembra de 300 árboles
- Mantenimiento de infraestructuras agropecuarias (cisternas, gallineros, estufas ecológicas)
- Creación de camas de siembra en invernaderos
- Actividad educativa “Plato del Bien Comer” con 52 niños de la comunidad Mazahua

# 275

horas de voluntariado en 2024

## Padrino Saber Nutrir®

Tendemos la mano de múltiples formas para seguir impactando positivamente a más personas. En la zona Mazahua, 77 niños con desnutrición recibieron apoyo en 2024 a través de 40 padrinos, quienes realizaron aportaciones mensuales para la compra de complementos nutricionales. Como resultado, 15 niños (19.5%) lograron recuperarse de la desnutrición.



## Programa de Alimentación Saludable

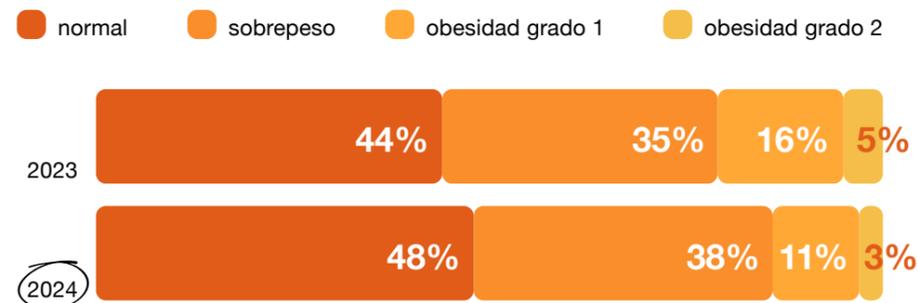
Tenemos el propósito de mejorar los hábitos alimenticios de nuestros colaboradores. En 2024 brindamos 1,177 consultas nutricionales en la Ciudad de México y Los Mochis, Sinaloa, para monitorear y mejorar la salud de las personas.

Como resultado, se logró una pérdida total de 508.8 kg entre los participantes. Para conocer los avances y poder brindar un seguimiento personalizado, las consultas nutricionales se realizan mensualmente y se registran en expedientes clínicos.

### Valoración en CDMX

**601**  
consultas  
nutricionales

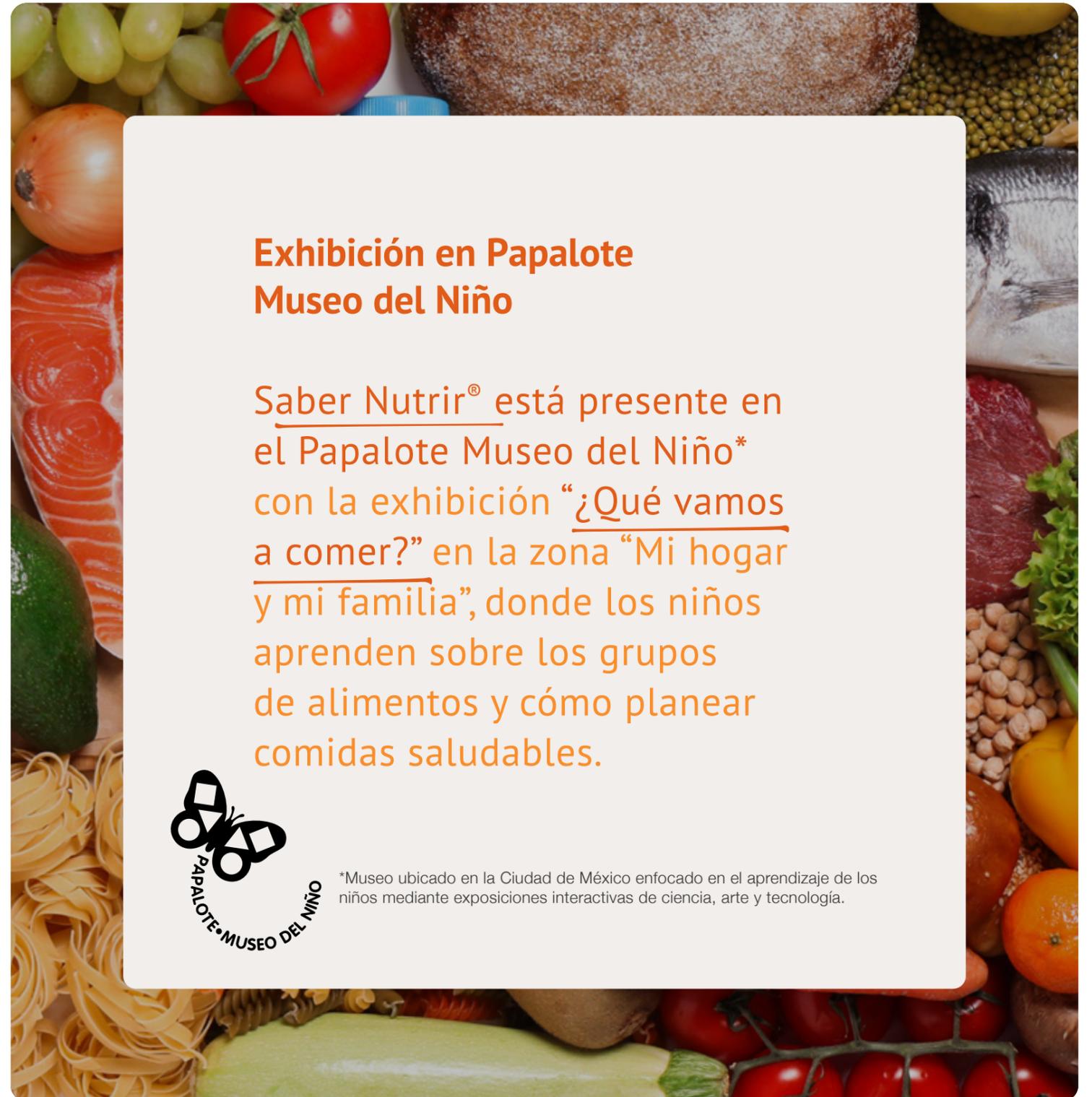
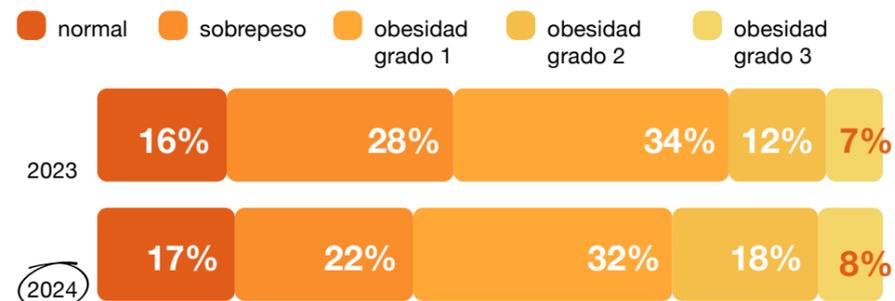
Hallazgos del estado nutricional



### Valoración en Los Mochis

**576**  
consultas  
nutricionales

Hallazgos del estado nutricional



## Exhibición en Papalote Museo del Niño

Saber Nutrir® está presente en el Papalote Museo del Niño\* con la exhibición “¿Qué vamos a comer?” en la zona “Mi hogar y mi familia”, donde los niños aprenden sobre los grupos de alimentos y cómo planear comidas saludables.



\*Museo ubicado en la Ciudad de México enfocado en el aprendizaje de los niños mediante exposiciones interactivas de ciencia, arte y tecnología.

# Fundación Herdez®

Con pasión y dedicación, Fundación Herdez® se consolida como un guardián de nuestras tradiciones culinarias. A través de la investigación, la preservación y la difusión de la cocina mexicana, contribuimos a fortalecer la cultura alimentaria y a asegurar el acceso a una alimentación digna para miles de personas.

La inversión destinada a las actividades de la Fundación ascendió a \$26.3 millones de pesos en 2024, de los cuales \$449 mil pesos se canalizaron a través del programa de Desastres Naturales para brindar apoyo alimentario a comunidades en situación de emergencia.



## Visitas recibidas en 2024

Museo Galería Nuestra  
Cocina Duque de Herdez®

**11,535**  
personas

Degustaciones en el  
Centro de Interpretación

**5,109**  
personas

Biblioteca de  
Gastronomía Mexicana

**1,355**  
personas

Visitas guiadas

**1,207**  
personas

Actividades culturales

**3,180**  
personas



# Actividades culturales



Queremos llegar a las personas a través del paladar y la cultura. Continuando con el compromiso de ser un agente de cambio y alcanzar cada vez a más personas que se beneficien con nuestras iniciativas, en 2024 mostramos el valor de lo que llevamos dentro mediante 48 actividades culturales y educativas en las que participaron más de 3,000 personas de distintas edades.

**48**  
actividades culturales

**3,000**  
participantes

## Eventos culturales

Se llevó a cabo el Rally Gastronómico, la exhibición de los 33 carteles institucionales de la Asociación Mexicana de Archivos y Bibliotecas Privados A. (AMABPAC), la Semana Novohispana con degustaciones conventuales y el Canto de Lotería Mexicana en el Zócalo peatonal.



## Charlas y presentaciones

Se realizaron encuentros como la charla “Hablemos de tamales”, la presentación del libro “Azúcar, canela, almendras... Secretos de la bisabuela” y la conferencia “Comida y tradición en la Ciudad de México”.



## Actividades de voluntariado y responsabilidad social

En conjunto con diversas organizaciones, se realizaron talleres de decoración de galletas y calaveritas con Fundación Ronald McDonald, Fundación para la Dignificación de la Mujer y ARTSY. Por medio del programa infantil del Plato del Bien Comer, promovimos la educación alimentaria junto a Fundación a Favor del Niño IAP.



## Talleres gastronómicos

Se ofrecieron sesiones prácticas sobre elaboración de galletas, tablillas de chocolate, nixtamalización, salsas, tacos de canasta, pan de muerto tradicional y calaveritas de chocolate y amaranto.



## Alianza con la Red BAMX

Sabemos que las alianzas potencian el impacto, por eso en 2024 fortalecimos nuestra colaboración con la Red de Bancos de Alimentos de México (BAMX), logrando la entrega de 627,325 kilos de alimentos que beneficiaron a 142,587 personas a través de 31 bancos de alimentos a lo largo y ancho del país.

**627,325**  
kilos de alimentos

**142,587**  
personas beneficiadas



## Casa Doña María Pons®

La magia de nuestra cocina tiene un lugar especial. Casa Doña María Pons® es un espacio de Fundación Herdez® en San Luis Potosí dedicado a la preservación y difusión del patrimonio culinario mexicano. Su labor se centra en el desarrollo de actividades educativas y culturales que promueven la identidad gastronómica, el aprendizaje inclusivo y la conciencia ambiental. A través de experiencias interactivas ricas en tradición y sabor, fomentamos el vínculo entre la comunidad y su herencia culinaria, impulsando prácticas sostenibles.



Casa Doña María Pons® fue sede del Congreso Nacional 2024 de la Red Nacional Para la Inclusión de Personas Ciegas y con Baja Visión (RENACBVI): tenemos un compromiso con la inclusión y la educación.

Durante 2024, la inversión social destinada a 62 actividades educativas y culturales por medio de Casa Doña María Pons® fue de \$303 mil pesos. Entre las actividades destacadas se encuentran recorridos guiados, experiencias gastronómicas, talleres de conservas, huertos educativos y eventos de promoción de la lectura. Igualmente, realizamos presentaciones de libros, degustaciones, encuentros con especialistas y actividades culturales enfocadas en la tradición culinaria mexicana.



Dentro de las actividades literarias, se llevaron a cabo tres ediciones del Círculo de Lectura “Sazón Literario”, así como presentaciones de libros de la Colección Tonacayotl y el libro “Una Empresaria Pionera en San Luis Potosí: María Pons Nicoux 1893-1974”.



Visitas recibidas en 2024

Exposición  
María Pons Nicoux

**7,315**  
personas

Huerto Educativo  
**4,334**  
personas

Biblioteca Casa  
Doña María Pons®  
**3,610**  
personas

62 actividades  
culturales y educativas  
**9,521**  
personas



El total de visitantes en Casa Doña María Pons® en 2024 fue de 21,446 personas.



# Compromiso con los consumidores

GRI: 416-1, 417-1

SASB: FB-PF-250a.1, FB-PF-260a1, FB-PF-260a2, FB-PF-270a1, FB-PF-270a2

IP: 8



## Salud y nutrición

Conscientes de que cada vez hay más consumidores preocupados por su salud, en 2024 fortalecimos los esfuerzos dedicados al mapeo nutricional de todo el portafolio de alimentos y bebidas de Grupo Herdez®. Identificamos la presencia de aditivos artificiales y el número de sellos de advertencia de nutrimentos que contienen para, posteriormente, identificar la posible reducción en nutrimentos críticos añadidos o la eliminación de aditivos artificiales, de acuerdo con la información epidemiológica y de salud emitida por las autoridades mexicanas.

Derivado de esto, actualizamos nuestra Política organizacional para el desarrollo de nuevos productos que permite controlar los nutrimentos críticos y facilitar su reducción o eliminación, así como la utilización de las fórmulas correctas durante los procesos de fabricación. Para el mercado de alimentos y bebidas no alcohólicas, los criterios a considerar actualizados se encuentran por debajo del máximo permitido por la regulación mexicana.

Constantemente se evalúa el 100% del portafolio nacional y de exportación en función de los posibles impactos en la salud y seguridad de los consumidores.

Nuestro compromiso con quienes escogen nuestras marcas también implica etiquetar los productos conforme a las regulaciones aplicables a cada segmento del portafolio en el país de destino para su comercialización. Además de contar con un portafolio diversificado, que ofrece opciones para diferentes estilos de vida, nuestros productos cuentan con especificaciones adicionales que permiten a nuestros consumidores tomar decisiones de consumo informadas.

## Nutrición Reforzada

Es nuestro programa para ofrecer alimentos de la mayor calidad nutricional. En ese sentido, identificamos ingredientes con oportunidad de mejora y los sustituimos por alternativas más naturales o con menor impacto para el consumidor.



## Clean Label



Iniciativa que consiste en la identificación de ingredientes y aditivos en los productos del portafolio que puedan eliminarse de la etiqueta para brindar una información más clara al consumidor. Implica eliminar abreviaturas y nombres técnicos de sustancias utilizadas como aditivos para que el consumidor conozca lo que consume.



## Better for You



Iniciativa que consiste en la identificación de alimentos que potencialmente puedan ofrecer al consumidor un beneficio más allá del aporte nutricional intrínseco del alimento. Se determina de acuerdo con las características de los productos e incluye vitaminas, minerales, probióticos y fibra.

## Seguridad de los alimentos

SASB: FB-PF-250a.1

Pensando en la salud, seguridad y bienestar del consumidor, así como en nuestro compromiso voluntario con la Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria (GFSI por sus siglas en inglés), auditamos anualmente nuestros programas de certificación **Food Safety System Certification** (FSSC 22000) en todas las instalaciones productivas, a excepción de las plantas Coronel y Villagrán. Este proceso garantiza la calidad y seguridad de nuestros productos a través de procesos adecuados para la producción y manipulación de alimentos.

Entre las acciones correctivas se destaca la revisión de especificaciones de todas las materias primas y materiales de empaque para conocer cuáles requieren precintos de seguridad en el transporte, así como la solicitud a proveedores sobre el apego a estos requerimientos. Asimismo, actualizamos documentos que nos permiten dar un mejor seguimiento a recursos y actividades para asegurar los productos contra daños o contaminación. Nuestro objetivo es mantener la calidad en cada eslabón de la cadena de valor para que las personas sigan disfrutando de nuestros productos con la confianza de siempre.

### Programa de Cultura de Calidad e Inocuidad

Conocemos el poder de nuestra gente para generar cambios dentro de la empresa, de ahí que el Programa de Cultura de Calidad e Inocuidad busque impulsar una cultura organizacional en nuestras unidades operativas donde la Calidad e Inocuidad Alimentaria sea parte de los valores, creencias, comportamientos, normas y principios de gestión.

13 de nuestras 16 plantas de producción cuentan con la certificación FSSC 22000 de seguridad alimentaria.



En Grupo Herdez®, **#LoQueLlevamosDentro**, y nos distingue por fuera, es nuestro sello de calidad y nuestro compromiso con la confianza.