

INFORME ANUAL DE SUSTENTABILIDAD **2021**



GRUPO BAFAR

ÍNDICE

CARTA DEL DIRECTOR 05

ACERCA DE ESTE INFORME 09

Estandares utilizados 10

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN 13

Misión 14
Visión 14
Valores 15
Unidades de negocio 15
Bafar Alimentos 15
Vextor 15
Fibra Nova 16
Division Agroindustrial 16
Nuestras marcas 16
Presencia geográfica 17

INNOVACIÓN 43

Calidad y seguridad del producto 44
Nivel de madurez y cultura lean 45
Ciclo de vida del producto 46
Salud, bienestar y nutrición 46

COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE 49

Energía 50
Emisiones 55
Agua 57
Extracción 58
Suministro de agua 58
Rebombeos 58
Riego 58
Residuos 59

LOGROS 2021 19

SUSTENTABILIDAD 23

Estrategía 24
Grupos de interés 24
Materialidad 26
Gestión de riesgos y crisis 26

GOBIERNO CORPORATIVO 29

Estructura de gobernanza 30
Miembros del Consejo de Administración 31
Comite de Auditoría 35
Comite de Prácticas Societarias 35
Evaluación del máximo órgano de gobierno 35
Remuneración 36
Gobernanza ASG 36
Ética 37
Bafar Transparente 38
Cumplimiento reguratotio 40
Prácticas laborales y derechos humanos 41

NUESTRA GENTE 61

Equipo de Grupo Bafar 62
Desarrollo de capital humano 63
Capacitación 63
Desarrollo de Talento Interno 64
Tiendas Escuela 66
Diversidad e inclusión 67
Salud y seguridad ocupacional 68
Evaluación de riesgos 70
Salud en el entorno de trabajo 70
Bienestar laboral 72

CADENA DE SUMINISTRO 74

VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD 76

Fundación Grupo Bafar 77



CARTA DEL
DIRECTOR

GRI 2-14 y 2-22

En Grupo Bafar trabajamos todos los días para poder ofrecer a nuestros clientes productos y servicios de la más alta calidad. Con base en el trabajo de más de 11 mil colaboradores a lo largo y ancho del país, nos hemos convertido en una de las principales empresas de alimentos en México, con una sólida participación dentro del mercado nacional e internacional y respaldada por más de 40 años de trayectoria.

En el 2021 continuamos presentando un importante crecimiento en nuestros resultados financieros, en donde por primera vez, superamos los mil millones de dólares en ventas, cumpliendo un gran hito que nos habíamos fijado. Por su parte, registramos un importante crecimiento de 28.4% en la utilidad de operación contra el año anterior, totalizando \$2,346 millones de pesos. De la misma manera, el EBITDA tuvo un incremento de 21.6% contra el año anterior, sumando \$2,855 millones de pesos y la utilidad neta ascendió a 1,458 millones de pesos, un sobresaliente incremento en 53.9% contra el año anterior.

Nuestro modelo de negocio mantiene un enfoque de mejora continua en los procesos, factor que nos permite estar al día en las tendencias del mercado mundial creando productos de vanguardia y calidad total, y desarrollando nuevos nichos de mercado. Dicho esto, en los últimos años hemos comprendido la necesidad y la importancia de continuar creciendo en armonía con el entorno y la sociedad.

El cambio climático está afectando cada vez más las comunidades con las que trabajamos y somos conscientes de que este desafío no solo deberá de ser abordado por gobiernos, sino es responsabilidad de empresas innovadoras como Grupo Bafar comprometerse a generar un impacto positivo.

Por lo que en el 2021 aceleramos nuestros esfuerzos de sustentabilidad e iniciamos un proyecto para el desarrollo de una estrategia ASG fundamentada y robusta. Durante el año, se identificaron nuestros consumos e impactos en materia de energía, agua, residuos y biodiversidad. A partir de esta medición inicial, se podrá gestionar de forma adecuada y consistente nuestro desempeño ambiental. Es por medio de este informe que mejoraremos la

comunicación y fortaleceremos nuestra relación con nuestros grupos de interés, ofreciendo transparencia del impacto ambiental en nuestras operaciones.

A lo dicho anteriormente, se llevó a cabo un ejercicio de materialidad con el objetivo de incrementar la eficiencia operacional y enfocar nuestros esfuerzos y recursos en los temas de mayor relevancia. Como resultado identificamos las prioridades estratégicas que nos permitieron desarrollar nuestra estrategia ASG, las cuales son: ecoeficiencia operacional (consumos de energía, agua, residuos), emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) y cambio climático, cadena de suministro, gobierno corporativo y gestión de riesgos y crisis.

Es fundamental continuar innovando de manera constante en nuestros productos, servicios y procedimientos para incrementar la eficiencia y seguir generando un mayor valor para la empresa y la sociedad. En el año 2021 se llevaron a cabo importantes proyectos de innovación como el lanzamiento de los empaques Tripe Click en las marcas Parma y Sabori, que permiten mantener su frescura por más tiempo y nuestra nueva marca Zero Meat, por medio de la cual incrementamos nuestra participación en el mercado de Plant Base, para nuestros clientes que buscan consumir más alimentos de fuentes vegetales.

Nuestros colaboradores son la fuente de la creación de valor de Grupo Bafar. Es gracias al esfuerzo y dedicación de cada uno de los integrantes de esta gran familia que nos permiten continuar alimentando el progreso de México. Por esto, nuestro compromiso y prioridad es fortalecer a nuestro personal habilitando su crecimiento individual y garantizando un ambiente de trabajo seguro, saludable e inclusivo. Es a través de Universidad Bafar, e importantes programas que les proporcionamos las herramientas necesarias para su crecimiento dentro de la organización.

Asimismo, promovemos la igualdad de derechos y oportunidades para todos nuestros colaboradores, sin distinción alguna, fomentando la diversidad cultural y la seguridad en nuestro ambiente de trabajo. Para avanzar hacia la creación de dicho entorno, Grupo Bafar está trabajando en la formalización de una Política de Diversidad e Inclusión. Cabe mencionar que nuestros

colaboradores cuentan también con canales de comunicación abierta como Bafar Transparente por medio del cual pueden informar todo aquello que afecte nuestro clima laboral.

En cuestiones sociales, Fundación Grupo Bafar continúa contribuyendo a una mejor calidad de vida de las comunidades en situación de riesgo, implementando iniciativas, proyectos y programas que abordan 5 líneas estratégicas: alimentación, deporte, educación, valores, y salud y cuidado del medio ambiente. En el 2021 reafirmamos nuestro compromiso con miles de familias mexicanas por medio de proyectos como las Escuelas Socio Deportivas, Programa “Mujer”, Centro de Acopio, Jornadas Médicas, Programa Devlyn, Voluntariado “Juntos hacemos más” e iniciativas de apoyos internos para nuestros colaboradores.

Estamos orgullosos de contar con una estrategia de sustentabilidad renovada que se concentre en nuestra responsabilidad ambiental, nuestra participación social y en el crecimiento de nuestros colaboradores en un ambiente de trabajo seguro. Nuestra estrategia nos compromete a implementar las mejores prácticas adoptando los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas como base de nuestros objetivos de sustentabilidad.

Por todo lo anterior, agradezco a nuestros clientes y colaboradores por su apoyo, y por inspirarnos a ser la mejor versión de nosotros. Los invitamos a leer este informe para conocer el detalle de nuestras actividades y desempeño ASG durante 2021.

Lic. Oscar Eugenio Baeza Fares
Presidente del Consejo de Administración y
Director General de Grupo Bafar





ACERCA DE
ESTE INFORME

ACERCA DE ESTE INFORME








GRI 2-2 y 2-3

Nuestro Informe Anual de Sustentabilidad 2021 muestra programas, iniciativas, esfuerzos y resultados del desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG) durante el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021 de Grupo Bafar, S.A.B de C.V. y sus subsidiarias (en lo sucesivo "Grupo Bafar") enlistadas a continuación:

- >> Bafar Alimentos, S.A. de C.V.
- >> Industrializadora de Cárnicos Strattega, S.A. de C.V.
- >> Onus Comercial, S.A. de C.V.
- >> Intercarnes, S.A. de C.V.
- >> Intercarnes Texas, Co.
- >> Longhorn Warehouses, Inc.
- >> Centro Impulsor de Estudios Agroalimentarios, S.A. de C.V.
- >> Aiax, S.A. de C.V.
- >> Food Holding FKT
- >> Bafar Holdings, Inc.
- >> Bafar Group Holding
- >> Agroindustria Mercantil San Antonio, S. de R.L. de C.V.
- >> Ganadería y Tecnología Santa Anita, S. de R.L. de C.V.
- >> Cibale Administrativo, S.A. de C.V.
- >> Santa Anita Big Game Hunting, A.C.
- >> Stimreth, S.A. de C.V.
- >> Servicios Aéreos Especializados Destinia, S.A. de C.V.
- >> Fundación Grupo Bafar, A.C.
- >> Fundación Bafar, A.C.
- >> B-Energy Industries, S.A. de C.V.
- >> Lion Productivities Holding, LLC
- >> Lion Productivities Enterprises
- >> Vextor Activo S.A. de C.V., SOFOM, E.N.R.
- >> Administradora Fibra Norte, S.C.
- >> Fideicomiso 2870 Fibra Nova
- >> Impulso y Desarrollo Tecnológico La Piedad, S.A. de C.V.
- >> Proyectos Inmobiliarios Carnemart, S.A. de C.V.
- >> Efectolon SAPI de C.V.
- >> Lion Foods Atlanta LLC
- >> B-Insured Agente de Seguros y Fianzas S.A. de C.V.

ESTÁNDARES UTILIZADOS

Nuestro Informe ASG 2021 ha sido elaborado de conformidad con los estándares GRI y con base en los principios de reporte establecidos para alcanzar la elaboración de reportes de sostenibilidad de alta calidad:

-  Precisión
-  Equilibrio
-  Comparabilidad
-  Exhaustividad
-  Contexto de sostenibilidad
-  Puntualidad
-  Verificabilidad



Adicionalmente, cada uno de nuestros temas materiales fue alineado con un Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales incluyen desde combatir la pobreza, el hambre y el cambio climático hasta la contribución a la educación, igualdad de la mujer cuidado del medio ambiente y el desarrollo de comunidades y ciudades sustentables sin dejar a nadie atrás. Estos son los ODS en los que impactamos con base en nuestra gestión e iniciativas:





PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 2-1

Grupo Bafar es una de las principales empresas de alimentos en México con más de 35 años de trayectoria. Somos productores y distribuidores de productos cárnicos, lácteos, carnes rojas, entre otros. Contamos con marcas de alta calidad, exquisito sabor y alto valor nutricional, lo cual, junto con la capacidad de respuesta a las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés y el trabajo de nuestra gente nos permite crecer año con año y mejorar de manera continua para la creación de productos de vanguardia y calidad.



VALORES



UNIDADES DE NEGOCIO

Bafar Alimentos

Esta división se conforma de las operaciones de retail, productos de consumo e internacional

Retail

Se encarga de la venta de proteína animal y diferentes productos cárnicos derivados de alta calidad y en constante innovación para satisfacer los gustos y preferencias de nuestros consumidores. Estos productos se distribuyen mediante mayoreo y una red propia de tiendas de las siguientes cadenas: CarneMart, La Pastora, BIF y Casa Hernández.

Productos de Consumo

Está operación consiste en un portafolio de 26 marcas propias que producen y distribuyen productos dentro de los segmentos de carnes frías y lácteos, entre las que destacan: Parma, Sabori, Bafar, Burr, Ponderosa, Dixie Farm, Pery y All American.

Internacional

Esta operación cuenta con un amplio catálogo de productos de diferentes rangos de calidad y precio enfocados en el mercado hispano de Estado Unidos, así como con las cadenas Valley Super Market.

Vextor

La subsidiaria Vextor Activo, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada (SOFOM E.N.R.) tiene el objetivo de brindar apoyo en la realización de operaciones financieras al resto de las empresas filiales del Grupo. Se enfoca en atender las necesidades de crédito de los colaboradores, apoyar a los proveedores a través del factoraje financiero, así como ofrecer soluciones crediticias empresariales en el sector comercial, agropecuario y de servicios. Adicionalmente, se cuenta con un producto financiero enfocado en apoyar a las pequeñas y medianas empresas que adquieren mercancía cárnica de las empresas del Grupo.



Fibra Nova

Fideicomiso de Inversión en Bienes Raíces con el objetivo de administrar y generar rendimientos mediante el arrendamiento de propiedades comerciales, industriales, educativas y oficinas alrededor de México. Actualmente, el portafolio de Fibra Nova está conformado de 107 propiedades con un área bruta rentable (ABR) de más de 497 mil m2.

Nuestras marcas

Todas las marcas y productos de Grupo Bafar se destacan por su alta calidad y variedad dentro de los segmentos de carnes frías, lácteos, carnes rojas, entre otros productos cárnicos. Dentro de las cuales se encuentran:

- | | | | |
|---------------------|--------------------|--------------------------|---------------------|
| ▶ All American® | ▶ Casa Hernández® | ▶ Fundación Grupo Bafar® | ▶ Palermos® |
| ▶ American Classic® | ▶ Clarita® | ▶ Grillers® | ▶ Parma® |
| ▶ Asarroja® | ▶ Cono Sur® | ▶ Guisy® | ▶ Pery® |
| ▶ Bafar® | ▶ Deli Club® | ▶ La Zona Sabori® | ▶ Ponderosa® |
| ▶ B-Energy® | ▶ Delphy® | ▶ La Zona® | ▶ Premium BIF® |
| ▶ BIF® | ▶ Dixie Farm® | ▶ La Pastora® | ▶ Sabori® |
| ▶ Burr® | ▶ Fibra Nova® | ▶ La Estrella® | ▶ Tres Castillos® |
| ▶ Beef N' Bacon® | ▶ Fiesta® | ▶ Maestros del Jamón® | ▶ Turkey Supreme® |
| ▶ California Gold® | ▶ Fresh Pack® | ▶ Mc Coy® | ▶ Villafranca® |
| ▶ Campestre® | ▶ Fres-ke-cito® | ▶ Montebello® | ▶ Western Grillers® |
| ▶ CarneMart® | ▶ Fundación Bafar® | | |

División Agroindustrial

Gracias a la actividad agroindustrial que desempeñamos por naturaleza, comenzamos con el proyecto de desarrollo agrícola, en el cual involucramos productos como el maíz y el nogal junto con técnicas modernas de cultivo y un sistema de riego presurizado con el fin de lograr cosechas de calidad para impulsar la producción de nuez.

PRESENCIA GEOGRÁFICA

El centro de operaciones de Grupo Bafar se encuentra ubicado en el estado de Chihuahua, ya que ahí se localizan nuestro complejo industrial, oficinas corporativas, complejos de investigación y distribución, una planta de generación de energía y el centro de capacitación de Universidad Bafar, así como dos huertas nogaleras con una superficie conjunta de mil seiscientos hectáreas. Sin embargo, también se cuenta con:



21 centros de distribución en todo el país y tiendas propias a lo largo de toda la **República Mexicana**.



Un complejo agroindustrial para la producción de alimentos cárnicos ubicado en **La Piedad, Michoacán**.



Propiedades en 19 entidades federativas a través de la **división inmobiliaria**, dentro de las cuales se encuentra Querétaro, Jalisco, Baja California, Sonora, Tamaulipas, Quintana Roo, Sinaloa, Coahuila, Nuevo León, entre otras.



En cuanto a nuestra operación en Estados Unidos, nos enfocamos principalmente en los estados que cuentan con una mayor cantidad de población latina: California, Texas, Illinois, Georgia, Nuevo México, Arizona y Colorado.





LOGROS
2021



»»»» LOGROS 2021

Durante 2021 llevamos a cabo nuestro primer **ejercicio de materialidad** con el fin de identificar los temas de mayor relevancia para la organización

Fortalecimos nuestra **estrategia ASG** mediante la definición de indicadores de desempeño y el desarrollo de un plan de acción detallado

Durante 2021 comenzamos con la **consolidación y monitoreo** de la información ambiental a través del cálculo de la medición base cero

Durante 2021 se trabajó en cuatro proyectos de innovación enfocados en ofrecer a nuestros consumidores **productos de calidad y empaques prácticos** que cumplan con sus necesidades y expectativas

Durante 2021 tuvimos una **reducción de 229%** de la brecha salarial de género



SUSTENTABILIDAD

»»»» SUSTENTABILIDAD

GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-29, 3-1 y 3-2

ESTRATEGIA


Como parte de nuestros esfuerzos de sustentabilidad, durante 2021 iniciamos un proyecto, de la mano de un tercero, para el desarrollo de una estrategia ASG fundamentada y robusta. El cual consiste en el desarrollo de un análisis de materialidad e identificación de grupos de interés ya que es el primer paso para la definición de prioridades estratégicas y el cumplimiento de las expectativas de nuestras partes interesadas.

Adicionalmente, como parte de esta estrategia se definirá una estructura de gobernanza, considerando tanto niveles directivos como un área operativa, a cargo de la implementación de la estrategia y el monitoreo y seguimiento de los temas ambientales, sociales y de gobernanza con el fin de lograr que la cultura de sustentabilidad se permee a lo largo de toda la organización, considerando las diferentes áreas y las diferentes unidades de negocio.

Asimismo, como parte de esta estrategia se desarrollaron KPI específicos para cada uno de nuestros temas materiales, de los cuales se realizó la medición base cero para la definición de objetivos específicos, claros, alcanzables y medibles junto con un plan de acción para alcanzarlos.

Grupos de interés

En Grupo Bafar identificamos a nuestros grupos de interés y definimos una estrategia de comunicación y acercamiento con el fin de cumplir sus necesidades y expectativas, identificando los temas a abordar, el medio de interacción y la frecuencia de comunicación.

GRUPO DE INTERÉS	TEMAS	MEDIOS DE INTERACCIÓN	ÁREA INVOLUCRADA	FRECUENCIA DE INTERACCIÓN
 Colaboradores	Condiciones laborales Operación de la compañía Prestaciones	Reuniones presenciales Capacitación Revisiones contractuales	Recursos humanos	Diaria
 Proveedores	Precio y calidad de materia prima Logística Garantías Alianzas estratégicas	Correo electrónico Llamadas telefónicas Reuniones presenciales	Ventas Logística	Diaria
 Clientes	Calidad y seguridad de los productos y servicios Entrega Gestión de garantías Calidad de los servicios Créditos y tasas	Página web Divisiones de negocio Línea de atención Correo electrónico	Ventas Mercadotecnia	Diaria
 Accionistas	Utilidades Situación financiera Perspectivas Inquietudes	Página web Teléfono Correo electrónico Teleconferencias	Finanzas Relación con inversionistas	Trimestral/Anual
 Autoridades gubernamentales	Cumplimiento regulatorio	Correo electrónico Teléfono Reuniones presenciales	Dirección jurídica	Diaria
 Instituciones financieras	Cobertura de analistas Desempeño bursátil Desempeño financiero Calificaciones	Reportes financieros Teleconferencias Correo electrónico Teléfono Sitio web	Relación con inversionistas	Trimestral/Anual

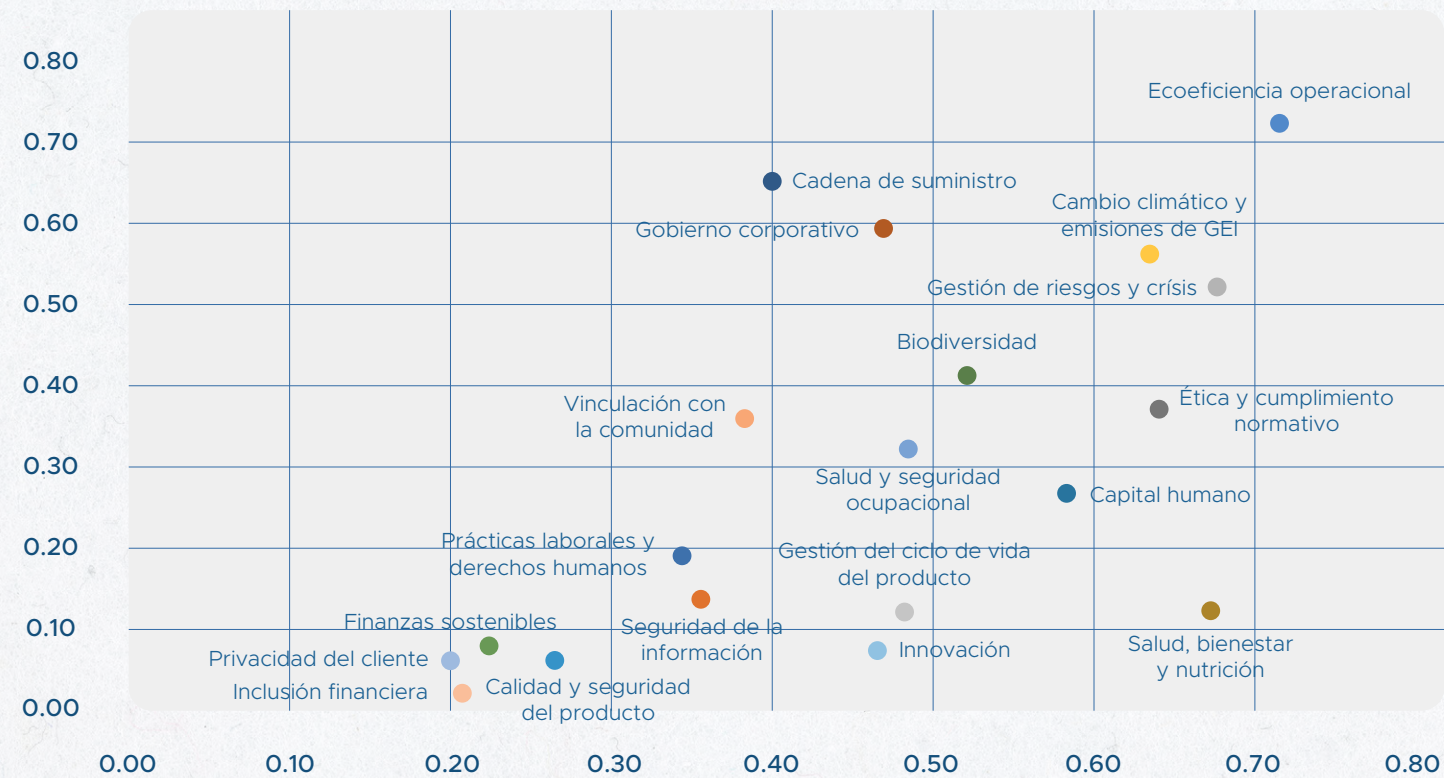
Materialidad

En Grupo Bafar estamos conscientes de la importancia de identificar los temas prioritarios para el desarrollo de una estrategia ASG que genere un mayor impacto tanto al interior como al exterior de la organización y que cree valor a largo plazo para nuestros grupos de interés.

Nuestro ejercicio de materialidad llevado a cabo en 2021 nos permite incrementar la eficiencia operacional y enfocar nuestros esfuerzos y recursos en la gestión de los temas de mayor relevancia.

Metodología

1. Identificación del top 10 de temas materiales para cada una de la Unidades de Negocio del Grupo
2. Análisis de los requerimientos de estándares e inversionistas con el fin de identificar los temas de mayor relevancia para los grupos de interés externos
3. Análisis e integración de estudios del sector y empresas líderes
4. Encuestas estratégicas a personal clave del corporativo de Grupo Bafar con el fin de identificar los temas relevantes para los grupos de interés internos.



Gestión de riesgos y crisis

En Grupo Bafar tenemos identificados los riesgos, ambientales, sociales y económicos a los cuales se puede exponer la organización debido a la naturaleza de nuestras actividades.

Nuestras operaciones se ubican principalmente en el norte del país, por lo que se han identificado los siguientes riesgos que podrían tener un impacto en los resultados de la operación y en la situación financiera de la compañía mediante afectaciones en la demanda de productos, incertidumbre en la cadena de suministro, daños a las instalaciones de la compañía, cambio en los precios de materias primas:

- Terremotos**
- Interrupciones en el suministro de energía eléctrica**
- Huracanes**
- Amenazas a la salud**
- Inundaciones**
- Enfermedades altamente contagiosas**
- Sequías**
- Escasez de agua**

Dichos riesgos son monitoreados de manera periódica, mediante el área de control interno, la cual se encarga de mitigar los posibles riesgos y desarrollar planes de respuesta, en caso de ser necesario, con el fin de alcanzar los objetivos específicos del negocio y minimizar los impactos negativos que se puedan presentar como resultados de los diferentes riesgos.

Adicionalmente, con el fin de darle la atención e importancia necesaria a los temas ASG de manera continua, los riesgos y oportunidades económicos, ambientales y sociales aplicables a la organización se monitorean y discuten de manera anual en la Asamblea de Accionistas.





GOBIERNO
CORPORATIVO

GOBIERNO CORPORATIVO

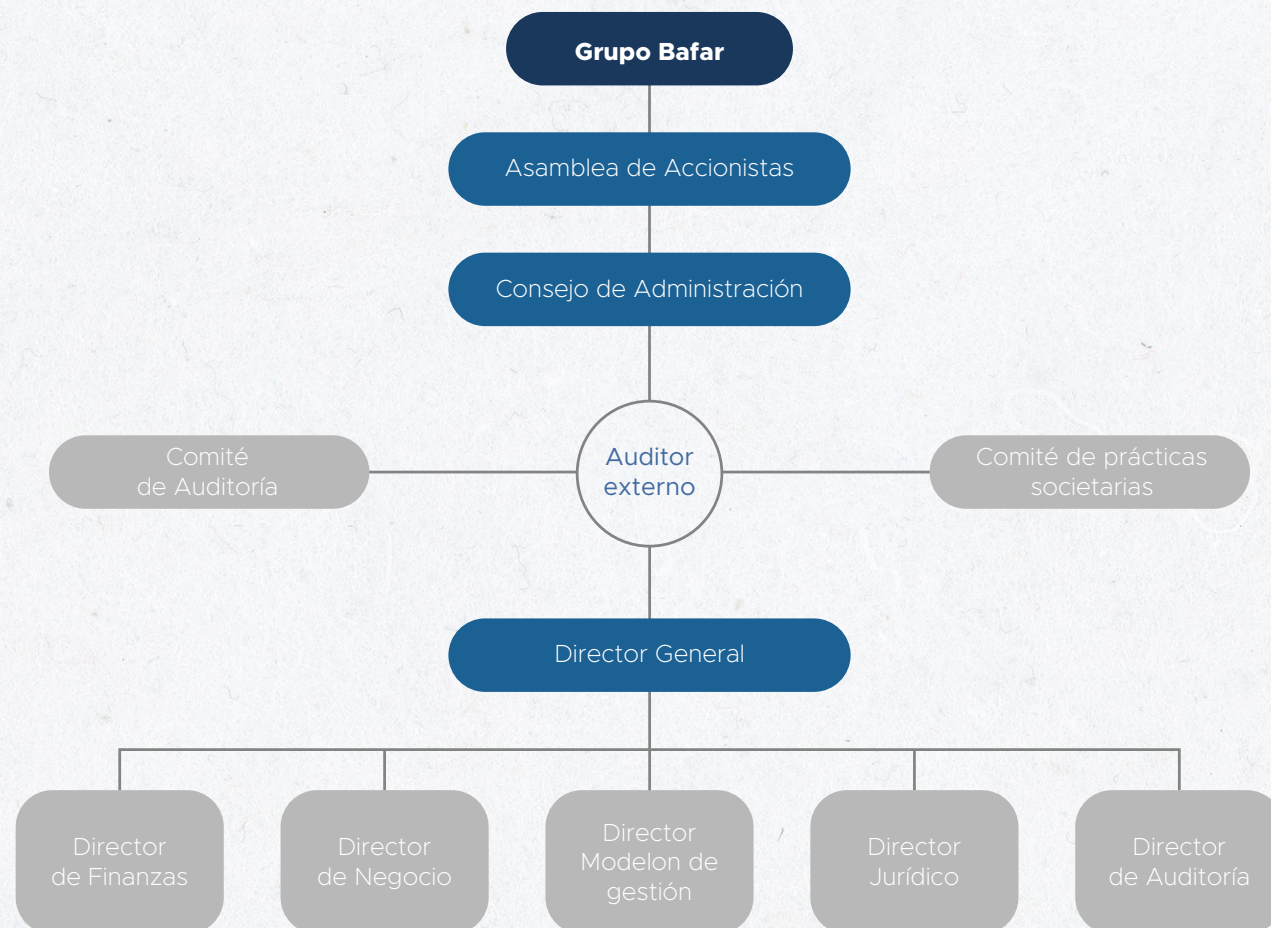
GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21, 2-25 y 2-26

Contar con un sistema de gobierno robusto es fundamental para la operación y permanencia de nuestra organización, ya que delimita los lineamientos, principios y normas esenciales para llevar a cabo nuestras actividades de manera íntegra y ética.

Con el fin de garantizar un completo entendimiento de la organización por parte de nuestros consejeros, cada que se integra un nuevo miembro a cualquier órgano de gobierno se le proporciona capacitación e inducción a su nuevo rol y responsabilidades de acuerdo con los lineamientos legales y los establecidos en nuestra Política de Reglas de Operación de la empresa.

Asimismo, con el objetivo de mantenernos a la vanguardia y en línea con las mejores prácticas del sector todos los miembros de los órganos de gobierno reciben capacitación anual para la actualización de conocimientos y tendencias.

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA



Miembros del Consejo de Administración

Oscar Eugenio Baeza Fares

Presidente y Director General de Grupo Bafar

Antigüedad: 26 años

Es licenciado en Administración de Empresas de la Universidad de Las Cruces, Nuevo México y cuenta con un posgrado por parte de Harvard Business School. Está al frente de Grupo Bafar desde su inicio y participa en comités y consejos de diversas organizaciones como el Consejo Mexicano de la Carne, CANACINTRA Delegación Chihuahua, integrante de la Asociación Nacional de Empacadores TIF, el Consejo Nacional Agropecuario, Food Group, el Consejo Mexicano de la Industria de Productos de Consumo, NAFIN, ITESM, Banamex, Telmex y BBVA Bancomer. Es reconocido como uno de los 100 empresarios más importantes de México y uno de los líderes más influyentes en México según diversas publicaciones.

Raúl de la Paz Parga

Secretario y Director Jurídico de Grupo Bafar

Antigüedad: 22 años

Es licenciado en Derecho por la Facultad Libre de Derecho de Monterrey con maestría en Derecho de Northwestern Pritzker School of Law. Asimismo, cuenta con un Certificado en Administración de Empresas por Northwestern University Kellogg School of Management. Forma parte del Consejo de diferentes organizaciones como: Asociación Nacional de Abogados de Empresa, Sección Chihuahua (ANADE), Cámara Nacional de Comercio Servicios y Turismo de Chihuahua (CANACO) y Cámara de Propietarios de Bienes Inmuebles (CAPRIN).

Guillermo Baeza Fares

Vicepresidente y Director de fusiones, adquisiciones y alianzas de Grupo Bafar

Antigüedad: 26 años

Es Contador Público del Tec de Monterrey (campus Monterrey) y cuenta con un posgrado por parte de Harvard Business School. Durante más de 30 años dentro de Grupo Bafar ha ocupado diversos puestos directivos siendo pionero en el desarrollo de productos, mercados y marcas de carnes frías y quesos en el mercado mexicano. Ha sido líder y pieza clave en la adquisición de varias compañías como Grupo Burr en el pacífico, Parma, Sabori, Campestre, carnes frías Ponderosa en el noreste y las tiendas Zagora en Puebla.

Eugenio Baeza Montes

Propietario Relacionado

Antigüedad: 26 años

Es Técnico Ganadero egresado del San Angelo College en el Estado de Texas. Con más de 55 años de experiencia en la crianza y engorda de ganado bovino es ganadero propietario de varios predios en el Estado de Chihuahua y ha formado parte en varias ocasiones de los Consejos de Administración de Banca Serfín, la Unión Ganadera Regional de Chihuahua, de la Asociación Brangus, así como de diversas empresas.



Jorge Alberto Baeza Fares

Propietario Relacionado y Director de la división Retail

Antigüedad: 26 años

Es egresado de la Universidad de Las Cruces y cuenta con un posgrado por parte de Harvard Business School. Cuenta con más de 20 años de experiencia en el ramo agropecuario y sector comercial. Inició su carrera dentro de Grupo Bafar en la división ganadera, desarrollando de manera importante la engorda y exportación de ganado en pie a los Estados Unidos. De igual manera, fue el creador de la división agropecuaria con la siembra de avena, alfalfa, maíz y el cultivo de nuez. Durante su trayectoria en la división retail, ha logrado posicionar la marca Carnemart a nivel nacional como una de las tiendas de carnes y conveniencia de mayor crecimiento y siendo un miembro importante de la ANTAD.

Walter Eldo Burr Barreño

Propietario Relacionado

Antigüedad: 22 años

Fue Presidente del Consejo de Administración y Director General de Grupo Burr durante más de 21 años.

Walter Eldo Burr Valenzuela

Propietario Relacionado y Director General de la división de Productos de Consumo

Antigüedad: 22 años

Es licenciado en Mercadotecnia egresado del Tec de Monterrey (Campus Monterrey). Tiene estudios de posgrado de Calidad Total y Productividad en la Universidad La Salle y en GMP por Harvard Business School. Ha Trabajado durante 23 años en distintas direcciones dentro de Grupo Bafar y Grupo Burr.

Alfonso Rodríguez Arellano

Independiente

Antigüedad: 11 años

Es Director General de Power Green de México, subsidiaria de la empresa Technowise Group dedicada a grandes proyectos de ahorro energético. Tiene más de 45 años de experiencia en diversos puntos de alto rango en las áreas de planeación estratégica, organización y reestructuración empresarial, y en la optimización de la generación de utilidades sobre la inversión de capital. Fue director general de la cadena minorista Woolworth en México donde trabajo por más de 30 años. Ocupó el cargo de Director General de diversas subsidiarias de empresa de consultoría tales como The Friedman Group, Miller Heiman, Novations y Esama.

Oscar Sepúlveda Márquez

Independiente

Antigüedad: 26 años

Director y Presidente del Consejo de Administración de Auto Transportes del Real S.A. de C.V. y Puertas Tarahumara, S.A. de C.V. Durante más de 43 años ha estado al frente de sus empresas, es miembro de varios Consejos de Administración y fue Presidente de CANACINTRA (Delegación Chihuahua).

Javier Leonardo Webb Moreno

Independiente

Antigüedad: 21 años

Es licenciado en Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Las Cruces. Cuenta con cursos de actualizaciones financieras tanto en el Tec de Monterrey como en el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas. Con más de 26 años de experiencia en el sector agropecuario y agroindustrial es propietario y administrador de negocios de ganadería, bienes raíces, entre otros. Trabajó en el Grupo Webb y en la engorda de ganado en la ciudad de Torreón. Ha desarrollado sus propios negocios de repasto, engorda y exportación de ganado bovino y ha participado en diferentes Consejos como el de la Asociación Ganadera Local de Chihuahua y Engordas.

Oscar Francisco Cazares Elías

Independiente

Antigüedad: 18 años

Es Ingeniero Industrial con maestría en Dirección de Empresas en el IPADE. Fue designado Presidente y Director General de Pepsico de México, S.A. y Pepsi-Cola Mexicana, S.A. y actualmente participa en los Consejos de Grupo Cajel, S.A. de C.V. y Blue Wáter Auto motive, S. de R.L. de C.V. así como el Board of Directors de AMCHAM (American Chamber of Commerce) y se desempeña como miembro activo de diferentes patronatos enfocado a causas sociales.

Carlos Antonio Carbajal Lechuga

Independiente

Antigüedad: 18 años

Es arquitecto egresado del Tec de Monterrey (Campus Monterrey) y cuenta con estudios en el IPADE. Con 48 años de experiencia laboral, actualmente es Director General y Administrador Único de Crocsa Corporativo, S.A. de C.V.; teniendo a su cargo grandes proyectos como: hoteles, gimnasios, hospitales, maquiladoras, autoservicios, etc.



Salvador Álvarez

Independiente

Antigüedad: 18 años

Es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. Ha sido Presidente y Director General de Conagra Foods México y actualmente es miembro del Consejo de Administración de Corporativo Corvi y Director General de Organización Sahuayo, S.A. de C.V. desde hace 9 años.

Ricardo Dávila Quiñones

Independiente

Antigüedad: 5 años

Es ingeniero industrial y de Sistemas por el Tec de Monterrey y cuenta con estudios de posgrado por parte de la Universidad de Nueva York. Cuenta con más de 20 años de experiencia como asesor de negocios especializado en procesos de fusiones y adquisiciones, reestructuras, financiamientos, operaciones en mercados de capitales e inversión. Es socio fundador de Alfaro Davila & Rios SC (ADR) y ocupó posiciones directivas en Credit Suisse y en el Banco de Inversión Donaldson Luftkin and Jenrette.

Herminio Padruno Santos

Independiente

Antigüedad: 15 años

Es Ingeniero Industrial de la Universidad Iberoamericana. Tiene experiencia laboral de 35 años en el medio financiero. Hasta el año 2002 fue socio de Capital Access, previamente colaboró como Director en Grupo Bursátil Mexicano y actualmente se desempeña como consultor financiero independiente. Asimismo, ha desempeñado cargos ejecutivos en las áreas de promoción y operación de empresas, tales como: Casa de Bolsa Banamex y Multivalores Casa de Bolsa, de la cual fue Socio y Director General.



Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría está constituido por 3 miembros independientes y tiene como objetivo principal apoyar al Consejo de Administración de Grupo Bafar en la evaluación de la calidad e integridad de la contabilidad y los procesos de negocio. De igual manera, identifica el nivel de cumplimiento de las estrategias, políticas y marco legal aplicable, así como la consistencia con los objetivos de negocios definidos por los accionistas.

MIEMBRO	TIPO	ANTIGÜEDAD
Oscar Sepúlveda Márquez	Independiente	20 años
Salvador Álvarez Valdés	Independiente	4 años
Herminio Padruno Santos	Independiente	4 años

Comité de Prácticas Societarias

El Comité de Prácticas Societarias está constituido por 3 miembros independientes y tiene como objetivo apoyar al Consejo de Administración de Grupo Bafar en la elaboración de informes, realizar observaciones sobre el desempeño de los directores relevantes, evaluar las operaciones con partes relacionadas y la revisión de los paquetes de emolumentos entregados al Director General.

MIEMBRO	TIPO	ANTIGÜEDAD
Oscar Sepúlveda Márquez	Independiente	4 años
Ricardo Dávila Quiñones	Independiente	4 años
Herminio Padruno Santos	Independiente	15 años

Evaluación del máximo órgano de gobierno

El Consejo de Administración de Grupo Bafar lleva a cabo de manera anual un proceso de evaluación el cual consiste de una autoevaluación coordinada por el Presidente del Consejo y con el apoyo de la administración de la sociedad o un asesor externo especializado en el tema, junto con la evaluación de los comités de apoyo con base en el desempeño de sus funciones y responsabilidades a lo largo del año, así como el valor que le agregan al Grupo.



El proceso de evaluación se divide en las siguientes etapas:

1

Realizar al final del año la **autoevaluación del Consejo** y la **evaluación de los comités** de apoyo y su contribución a Grupo Bafar.

2

Recopilar la **información de las evaluaciones** de cada miembro manteniendo en confidencialidad la opinión de cada uno.

3

Presentar los resultados de las evaluaciones realizadas con el fin de **detectar áreas de oportunidad** para generar una mejora continua tanto en lo colectivo como en lo individual.

Remuneración

Contar con consejeros independientes en los órganos de gobierno de la organización nos permite adquirir nuevos conocimientos y experiencias desde diferentes perspectivas, por lo que es fundamental contar con una compensación competitiva para garantizar el involucramiento de los consejeros de tal manera que incrementen el valor a largo plazo dentro de la organización.

Con el fin de fortalecer nuestra política de remuneración y garantizar que sea adecuada y alineada al negocio, se llevó a cabo un benchmark de compensación de consejeros en empresas públicas de México para los altos ejecutivos de la empresa con apoyo de un tercero. De igual manera se cuenta con un Plan Accionario Ejecutivo robusto, el cual contiene los criterios para la asignación, adquisición, venta, liberación y traspaso de acciones para funcionarios y participantes de la sociedad y sus subsidiarias.

Actualmente, con base en la Política de Reglas de Operación, los consejeros reciben 3 centenarios como compensación por los servicios, apoyo, conocimientos y trabajo antes, durante y después de las sesiones de los órganos de gobierno.

GOBERNANZA ASG

Estamos en proceso de designar formalmente UNA estructura de gobernanza a cargo de los temas ASG, sin embargo, estamos conscientes de lo relevante que es la gestión de estos temas para nuestras operaciones y de las obligaciones legales que se tienen en la materia, por lo que se han designado responsabilidades en la materia a los actuales directivos.

Los ejecutivos del Grupo se encargan tanto de identificar el marco regulatorio ambiental aplicable como de monitorear el cumplimiento e implementar estrategias a favor del medio ambiente.

Asimismo, contamos con la Dirección de Fundación, quien se encarga de administrar la operación y transparencia de la Fundación Grupo Bafar, gestionando los recursos disponibles para donación a causas sociales. De la misma manera, las direcciones de Seguridad Corporativa, Modelo de Gestión y Desarrollo Humano llevan dentro de sus responsabilidades su compromiso y prioridad de cumplir con las necesidades y expectativas de nuestros colaboradores, generando un ambiente de trabajo saludable, seguro que fomente el bienestar.



ÉTICA

GRI 205-1, 205-2 y 205-3

En Grupo Bafar contamos con un Código de Ética aplicable a los consejeros, directores de las diferentes unidades de negocio y colaboradores, el cual busca orientar nuestras acciones a ser mejores personas tanto al interior como al exterior de la organización. Mediante este documento buscamos fomentar un comportamiento ético colocando a la honestidad, integridad y respeto como base de nuestra cultura organizacional a través del siguiente enfoque:














Adicionalmente, con el fin de fortalecer la conducta ética dentro de la organización, se cuenta con la Política de Acciones Disciplinarias, la cual busca establecer los lineamientos sobre las medidas disciplinarias a aplicarse en caso de que exista una conducta en contra de nuestro Código de Ética, de nuestros valores y/o principios.

Bafar Transparente

Es un canal abierto de comunicación por medio del cual podemos informar todo aquello que afecte nuestro clima laboral y la atención al cliente, así como lo que perjudique nuestro patrimonio y actos que se consideren fuera del Código de Ética.

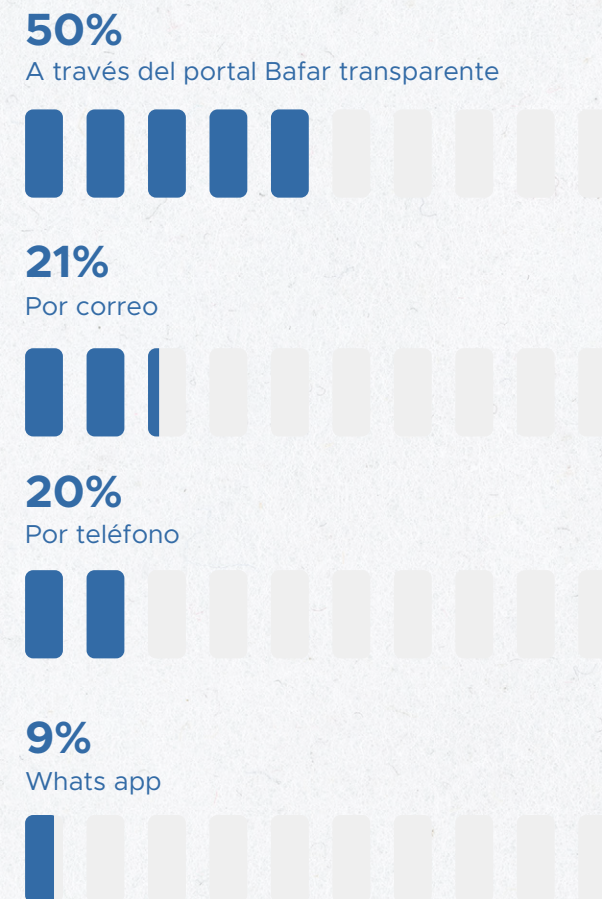
¿QUÉ DEBEMOS DENUNCIAR?

- | | |
|---|--|
|  Corrupción |  Acoso laboral |
|  Fraude |  Mal servicio a clientes |
|  Robo |  Violación a la seguridad de la información |
|  Mal clima laboral |  Malversación de registros contables |
|  Abuso de poder / Maltratos / Abuso de autoridad |  Violación de Políticas y Procedimientos |
|  Acoso sexual | |

En 2021, recibimos 391 denuncias, representando una reducción de 5% en comparación con el año anterior, en el cual recibimos 411 denuncias. De esta forma, el 2021 es el segundo año con más denuncias desde la creación de la herramienta Bafar Transparente en el 2009.

De las denuncias recibidas, 60% proporcionaron sus datos y 40% fueron anónimas. Como resultado de estas denuncias, 50% no se comprobaron y el 50% restante sí fueron comprobadas, a las cuales se les dio seguimiento y se llevó a cabo la investigación oportuna para cada caso específico.

Los medios de contacto de las denuncias recibidas fueron:



CUMPLIMIENTO REGULATORIO

GRI 2-27

La filosofía institucional de Grupo Bafar establece el compromiso con nuestro país, encaminando todos los esfuerzos para lograr que nuestra empresa, nuestra gente, nuestros accionistas y la comunidad donde operamos siga prosperando hasta ahora. De esta manera, en Grupo Bafar aseguramos que todas nuestras operaciones cumplen completamente con las regulaciones aplicables y poseen los permisos necesarios para llevar a cabo nuestras actividades sin representar algún riesgo al medio ambiente y a la sociedad.

Nuestras operaciones se encuentran alineadas a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (LGEEPA), la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos (LGPGIR) y la Ley de Aguas Nacionales (LAN), conforme a las cuales establecemos nuestras normas y lineamientos de

operación relacionados con el impacto ambiental, contaminación del agua, aire y ruido, gestión de residuos peligrosos y residuos sólidos urbanos e importaciones y exportaciones de materiales peligrosos.

La Asamblea de Accionistas evalúa el desempeño del Consejo de Administración, mediante la ratificación del cumplimiento de la visión estratégica de la empresa, la cual incluye operar dentro del marco normativo aplicable e implementar programas que se enfoquen en generar un menor impacto negativos al medio ambiente y a la sociedad.

Durante el 2021 se contó con dos sanciones por parte de la PROFEPA, la primera implicó una multa de \$228,531.00 y se encuentra actualmente en litigio. La segunda fue por parte del área de vida silvestre para la cual se llevó a cabo una medida de remediación a través de la recolección de árboles derribados en limpieza de río Chuvíscar con un costo de \$12,760.00.

Durante 2021 no se contó con ningún tipo de sanción en materia social o económica



Prácticas laborales y derechos humanos

En Grupo Bafar estamos convencidos de que los Derechos Humanos definen los lineamientos fundamentales para establecer un entorno de libertad, justicia y paz que no atente contra la dignidad humana y que garantice condiciones seguras para nuestros colaboradores en las que puedan ser valorados, en igualdad de circunstancias, con nuestras características y condiciones particulares sin importar nuestra nacionalidad, género, edad, creencia religiosa o preferencia política.

Nos enfocamos en respetar y proteger a nuestros colaboradores en todo momento mediante una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta. De igual manera,

hacemos especial énfasis en el bienestar de nuestros colaboradores y en la prohibición del trabajo forzoso, infantil y la sobreexplotación laboral, respetando la libre asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Buscamos proveer las mejores condiciones de trabajo y fomentar prácticas laborales éticas y en pro del bienestar de las personas para el desempeño de las actividades de todos nuestros colaboradores mediante la creación de un ambiente libre de cualquier práctica de hostigamiento o violencia, ya sea física o verbal que atente contra la integridad, libertad, autoestima, dignidad y privacidad de nuestra gente y de las comunidades en las que operamos.





A dark blue graphic overlay on the right side of the image. It features a white percentage symbol (%) in the upper left corner and the word "INNOVACIÓN" in white, uppercase letters at the bottom right. The overlay has a stylized, angular shape at the top right.

INNOVACIÓN

»»»» INNOVACIÓN

Con el fin de continuar brindando productos de calidad y que se apeguen a las necesidades y expectativas de nuestros clientes y consumidores para lograr su satisfacción total, es fundamental innovar de manera constante, tanto en nuestros productos y servicios como en nuestros procedimientos, para incrementar la eficiencia y mantenernos a la vanguardia del mercado generando un mayor valor y crecimiento tanto para la organización como para la sociedad.

Con base en la naturaleza de nuestros productos y servicios, nuestra estrategia de innovación se enfoca principalmente en los siguientes rubros:

- 01 Calidad y seguridad del producto
- 02 Ciclo de vida del producto
- 03 Salud, bienestar y nutrición

CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PRODUCTO

Para mantener la calidad y seguridad por la cual nuestros productos son reconocidos, contamos con una cultura de excelencia basada en un sistema de calidad robusto y maduro el cual incluye la Política Corporativa de Calidad BQS, en la que se establecen nuestro compromiso y nuestros lineamientos para elaborar productos de la más alta calidad, preocupándonos siempre por garantizar el bienestar de nuestros clientes y cubriendo en todo momento sus necesidades y expectativas para

así mantener su confianza y preferencia, a través de un proceso de mejora continua.

Con base en esto, Grupo Bafar se rige por los siguientes Indicadores de Calidad:

- Medición y análisis de quejas de clientes y consumidores
- Gestión de proveedores con resultados de cumplimiento por encima del 85%
- Auditorías en plantas con resultados de cumplimiento por arriba de 90% de cumplimiento
- Ranking de productos dentro del 1er y 2do lugar de preferencia en mercado
- Medición de la madurez de las herramientas Lean que nos permite garantizar la mejora continua del desempeño de la organización a través de las diferentes facetas de gestión.

Adicionalmente definimos los siguientes objetivos estratégicos para cumplir en el desempeño de todas nuestras actividades y operaciones:

-  Satisfacción de clientes y consumidores mediante la identificación de mejores prácticas y tendencias del sector, atención y resolución de quejas y mejora continua de los productos y servicios.
-  Gestión de proveedores y desarrollo de materias primas.
-  Certificación del programa Safe Quality Food (SQF) en plantas productivas.
-  Auditorías de calidad a divisiones, plantas, tiendas y puntos de venta.

En 2021 obtuvimos la certificación SQF para las plantas de Corte, Valor Agregado y Embutidos de la Planta Chihuahua, logrando que todas las plantas del Grupo cuenten con una Certificación Internacional de sus sistemas de Inocuidad y Calidad.

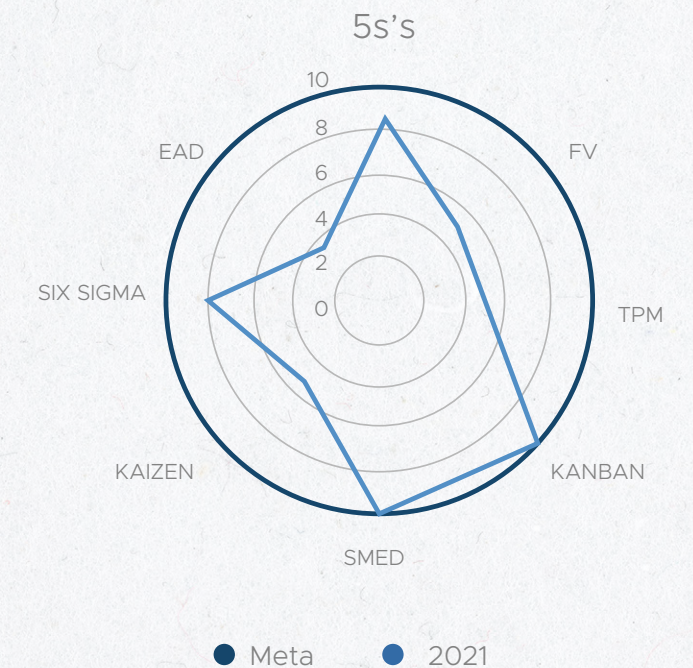
Nivel de madurez y cultura Lean

Como una de nuestras principales herramientas de calidad, analizamos trimestralmente la madurez de diferentes actividades Lean implementadas en nuestros procesos productivos. Entre estas actividades, destacan las siguientes:

1. Las 5S's: buscan eliminar aquello innecesario, ordenar las herramientas de trabajo, limpiar los espacios laborales, estandarizar las medidas de clasificación, orden y limpieza, y crear hábitos para que los colaboradores internalicen las medidas anteriores.
2. Fábrica visual: hace énfasis en la necesidad de colocar información crítica específicamente en las áreas físicas de trabajo donde se necesita, a través de señalamientos, etiquetas, carteles y vitrinas, entre otros. Esto, fomenta un entorno laboral más seguro y eficiente al eliminar la necesidad de capacitación repetitiva y supervisión constante.
3. Mantenimiento autónomo (TPM, por sus siglas en inglés): cada trabajador inspecciona y monitorea su equipo de forma independiente, haciéndose responsable de observar cualquier cambio en la operación normal y solucionar los problemas de forma rápida.
4. Single Minute Exchange of Die (SMED, por sus siglas en inglés): integra medidas internas, como por ejemplo la limpieza, montaje y arranque de maquinaria, y externas, como la planeación y capacitación, para reducir los tiempos entre lotes producidos.
5. Kaizen: mediante la utilización del ciclo de mejora continua de Deming, se fomenta la creatividad de los colaboradores para mejorar el funcionamiento y la eficiencia de los procesos productivos.

6. Kanban: consiste en hacer únicamente lo que se necesita, para cuando se necesita y en la cantidad óptima con el fin de incrementar la rapidez de la producción.
7. Six Sigma: se trata de una metodología de gestión que busca minimizar los defectos de la producción a un valor máximo de 3.4 defectos por cada millón de unidades que se producen.

Resultado anual del nivel de madurez para la planta Chihuahua



CICLO DE VIDA DEL PRODUCTO

El ciclo de vida del producto abarca desde la obtención de materia prima, producción y empaquetado hasta la distribución, venta y disposición final. Actualmente, toda la información sobre el ciclo de vida del producto se gestiona de manera automatizada mediante un sistema que facilita su documentación y monitoreo. Sin embargo, se busca en un futuro contar con una herramienta más robusta, automática, segura, confiable y que se adapte a las tendencias y necesidades del sector y que cubra indicadores ambientales dentro de su análisis.

Durante 2021 los esfuerzos de innovación se enfocaron principalmente en tecnología de empaques con el fin de minimizar el impacto ambiental, alinearnos a las disposiciones legales de reducción del consumo de plásticos de un solo uso y ofrecer a nuestros consumidores productos alineados a sus necesidades.

En el año 2021 se llevaron a cabo cuatro proyectos de innovación principales:

1. Línea de salchichas en empaque múltiple en atmósfera modificada: "Split and fresh"

Este proyecto se enfocó en el empaque de productos de la marca Sabori con presentaciones bipack y tripack desprendibles. El objetivo era crear envases con fondo rígido y tapa flexible resellable, permitiendo al consumidor dosificar su consumo con cuatro salchichas por pack de tal manera que se pudieran almacenar los productos por mayor tiempo manteniendo su frescura.

2. Línea de productos cárnicos madurados y rebanados empacados al alto vacío y en atmósfera modificada

Buscando aumentar la diversidad de productos en el mercado, así como la renovación de la marca PARMA, este proyecto se enfocó en el diseño de una nueva línea automatizada de rebanado de productos madurados en presentaciones al alto vacío y en atmósfera modificada con empaques en impresión de alta calidad y resellables. Estos nuevos empaques y presentaciones le permiten al consumidor dosificar el producto y mantener la frescura. Adicionalmente, los productos envasados al alto vacío cuentan con un envase secundario de cartón con alta impresión con el fin de lograr un formato de

envase competitivo y atractivo en el mercado.

3. Ampliación de línea y catálogo de productos cárnicos madurados y quesos en presentación "Delicharola"

Debido al éxito y alta demanda de la línea "Delicharolas" y con la intención de ofrecer al consumidor la experiencia de degustar productos lácteos y cárnicos de alta calidad, se desarrolló la línea de cárnicos madurados y quesos en Planta La Piedad. Este proyecto consistió en desarrollar un producto en el que los quesos y carnes se rebanan y se acomodan de manera circular en un envase vistoso, simulando una charola lista para su consumo sin necesidad de colocarse en un recipiente diferente.

4. Extensión de línea de jamones rebanados embutidos para planta La Piedad TIF 126.

Debido al crecimiento de la demanda de paquetería en productos embutidos rebanados, se llevó a cabo un proyecto para la ampliación de las presentaciones de la línea de rebanados en Planta La Piedad ofreciendo al consumidor envases al alto vacío y atmósfera modificada con los mismos formatos de Planta Chihuahua con el fin de compartir volúmenes de fabricación y cumplir con la demanda.

SALUD, BIENESTAR Y NUTRICIÓN

La salud, bienestar y nutrición de nuestros consumidores es fundamental para el desarrollo de nuestros productos. Es por eso, que se cuenta con un procedimiento para la evaluación de cada uno de nuestros productos con el objetivo de validar que cumplan con el perfil y los criterios de acuerdo con su rol en cada marca y con las Normas Mexicanas aplicables en materia de balance nutrimental, aporte calórico y estándares alimenticios de la industria.

Nuestro compromiso con la salud y bienestar va desde apoyar a las familias para darle fuerza a los hijos y fomentar hábitos y conciencia de la importancia de una buena alimentación mediante la selección de materia prima, la oferta de productos de balance nutrimental y la comunicación orientada en estos aspectos.

Como muestra de este claro compromiso con la salud, bienestar y nutrición de la sociedad la marca Sabori parte de un enfoque holístico y wellness enfocado en la generación de un impacto positivo mediante buenos hábitos y una sana alimentación, además de que impulsa a los consumidores de la marca a la realización de actividad física a través de sus comunicaciones en las diversas plataformas digitales y en los diferentes puntos de venta.

Para continuar con los esfuerzos y compromisos en materia de salud y bienestar, se desarrolló la línea "Al Natural" de Sabori. La cual es libre de sello de la NOM-051 ya que es la única en el mercado en México que no contiene glutamato monosódico (GMS), conservadores artificiales, nitritos, fosfatos ni gluten.

Además, en esta línea también ofrecemos la salchicha con el más alto contenido de proteína dentro del mercado y una pechuga de pavo con 18% de proteína libre de grasa, obteniendo la clasificación más alta "Extrafina".

Con el fin de seguir innovando y mantenernos alineados a las tendencias y preferencias de alimentación del consumidor, estamos en proceso de desarrollar una línea de productos vegetarianos de Sabori con aporte nutrimental lo suficientemente robusto para que las personas que lo adopten cuenten con todos los nutrimentos necesarios y que cumplan con el objetivo de la marca de cuidar la salud y bienestar del consumidor.





COMPROMISO CON
EL MEDIO AMBIENTE

COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

GRI 302-1, 302-3, 303-3, 303-4, 305-1, 305-2, 305-4, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

En Grupo Bafar, la ecoeficiencia de nuestras operaciones es clave para nuestra estrategia de sustentabilidad; por lo que, en 2021 comenzamos por identificar nuestros consumos e impactos en materia de energía, emisiones, agua, residuos y biodiversidad.

Esta medición inicial es nuestro punto de partida para comenzar a implementar un plan de acción y monitorear indicadores que nos permitan gestionar de forma adecuada y consistente nuestro desempeño ambiental en cada una de las unidades de negocio.

ENERGÍA

Como parte de nuestra estrategia de sustentabilidad, la medición del consumo energético de las unidades de negocio de Grupo Bafar es un primer paso que posteriormente nos permitirá implementar acciones para optimizar y minimizar la cantidad de energía eléctrica, así como de combustibles consumidos.



Central de Cogeneración, B-Energy

Para Grupo Bafar, el bienestar integral de los colaboradores, clientes y comunidades donde operamos está directamente relacionado con el cuidado del medio ambiente; por esto, impulsamos la transición hacia fuentes de energía más limpias y renovables a través de nuestra Central de Cogeneración, B-Energy.

Nuestra Central de Cogeneración B-Energy tiene una capacidad instalada de 8 MWh.

Además de generar electricidad a base de gas natural, la central permite obtener energía fotovoltaica y frigorífica que se utiliza en los procesos productivos de nuestra planta de Chihuahua:

	2021
Generación de electricidad a base de gas natural (MWh)	31,689.8
Generación fotovoltaica (MWh)	1,610.8
Generación de energía frigorífica (MWh)	4,317.7
Total (MWh)	37,618.3

Consideraciones:

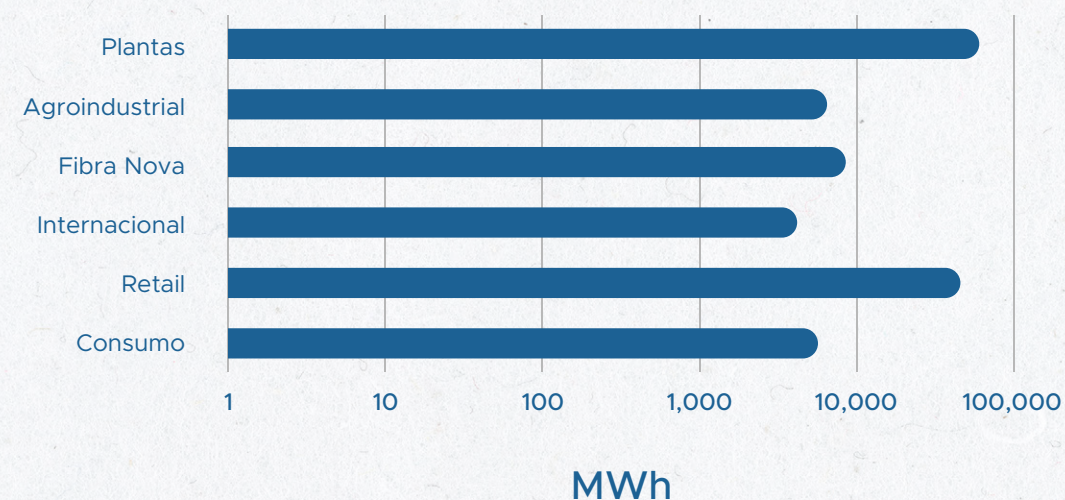
1. Información al cierre de diciembre 2021.

La unidad de negocio Retail consumió el total de 1,610.8 MWh de electricidad generada a través de los paneles solares en 2021.



Consumo de energía eléctrica por unidad de negocio (MWh)

En 2021, consumimos un total de 138,105 MWh de electricidad para la operación de nuestras diferentes unidades de negocio y de la central B-Energy. Este consumo fue abastecido tanto por la energía eléctrica generada en nuestra planta de cogeneración, como por la red eléctrica mexicana.



Consideraciones:

1. Información al cierre de diciembre 2021.
2. El consumo de energía eléctrica de Vextor se contempla dentro del consumo de la planta Chihuahua debido a que se encuentran en la misma ubicación.
3. Para Fibra Nova:
 - El consumo energético de Fibra Nova se considera indirecto para Grupo Bafar ya que se debe a las operaciones de los inquilinos en nuestros inmuebles.
 - El consumo eléctrico de una ubicación corresponde a la información al cierre de agosto 2021.
4. Adicional al consumo eléctrico por unidad de negocio presentado, la central B-Energy consumió un total de 24.6 MWh para la realización de sus operaciones en 2021.
 - Seis ubicaciones incluyen datos al cierre de septiembre 2021.
 - Dos ubicaciones incluyen el consumo de electricidad a cierre de octubre 2021.
 - Cinco inmuebles contemplan datos al cierre de noviembre 2021.

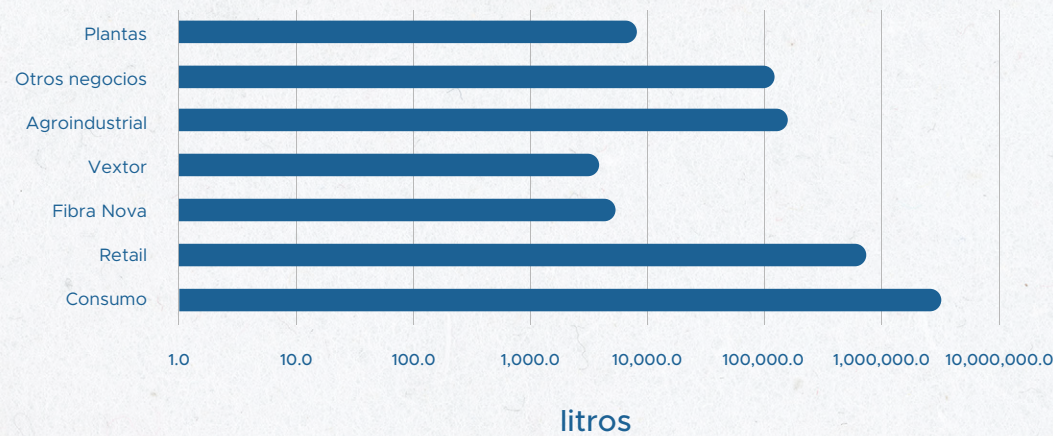
11.7 MWh de electricidad por colaborador de Grupo Bafar en 2021.

Consumo de combustibles por unidad de negocio

En cuanto a combustibles, nuestras fuentes de energía provienen de gasolina, diésel, gas natural y gas LP.

Consumo de gasolina

En 2021, consumimos un total de 3,770,162.07 litros de gasolina.



Consideraciones:

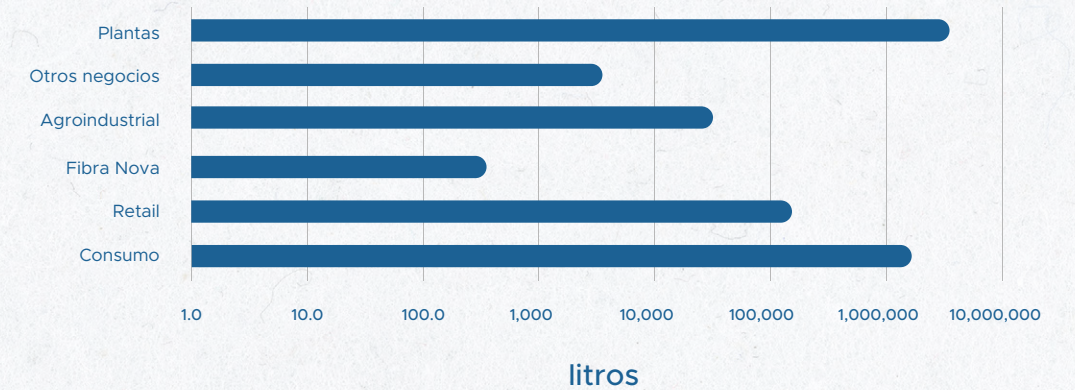
1. La unidad de negocio internacional no consume gasolina.
2. El consumo de Fibra Nova se considera indirecto para Grupo Bafar ya que se debe a las operaciones de los inquilinos en nuestros inmuebles.



Consumo de diésel

Nuestro consumo de diésel fue de 4,505,029.73* litros en 2021.

*Para obtener el volumen de diésel consumido en las plantas, se utilizó una densidad de 850 kg/m³.

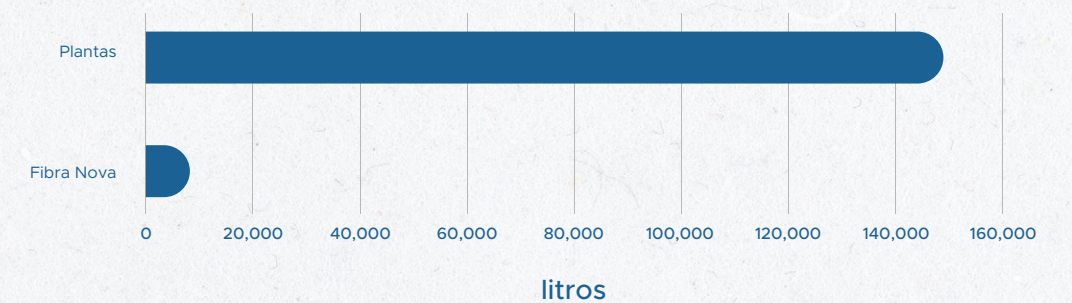


Consideraciones:

1. Vextor y la unidad de negocio internacional no tuvieron consumo de diésel durante 2021.
2. El consumo de Fibra Nova se considera indirecto para Grupo Bafar ya que se debe a las operaciones de los inquilinos en nuestros inmuebles.

Consumo de gas LP

En el año, se consumieron en total 157,603.20 litros de gas LP.



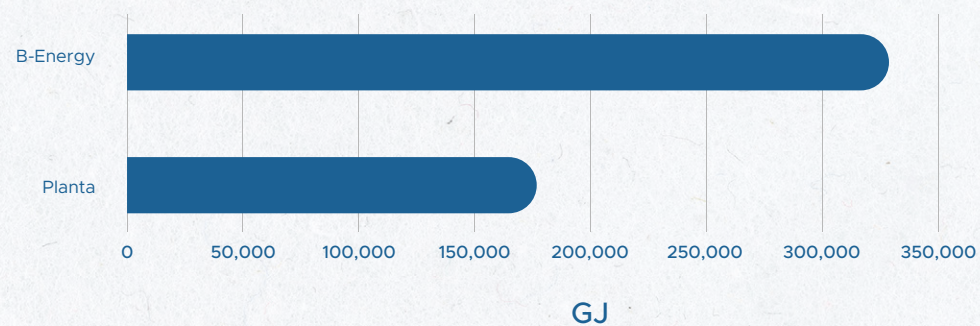
Consideraciones:

1. El consumo de Fibra Nova se considera indirecto para Grupo Bafar ya que se debe a las operaciones de los inquilinos en nuestros inmuebles.
2. Únicamente se consumió gas LP en las plantas e inmuebles de Fibra Nova durante 2021.



Consumo de gas natural

En 2021, la unidad de negocio Internacional, Fibra Nova, las plantas y la central de cogeneración B-Energy consumieron en conjunto 508,722.39 GJ de gas natural; más del 65% de este consumo corresponde a B-Energy.



Consideraciones:

1. Información al cierre de diciembre 2021.
2. En 2021, la unidad de negocio Internacional y Fibra Nova consumieron respectivamente 52.36 GJ y 1,093.50 de gas natural.
3. El consumo de Fibra Nova se considera indirecto para Grupo Bafar ya que se debe a las operaciones de los inquilinos en nuestros inmuebles.



EMISIONES

Las emisiones de nuestras operaciones provienen tanto de fuentes directas como indirectas. Nuestras emisiones de alcance 1 incluyen el ganado de nuestra línea agroindustrial y nuestro consumo de combustibles; mientras que las emisiones de alcance 2 provienen de nuestro consumo eléctrico.

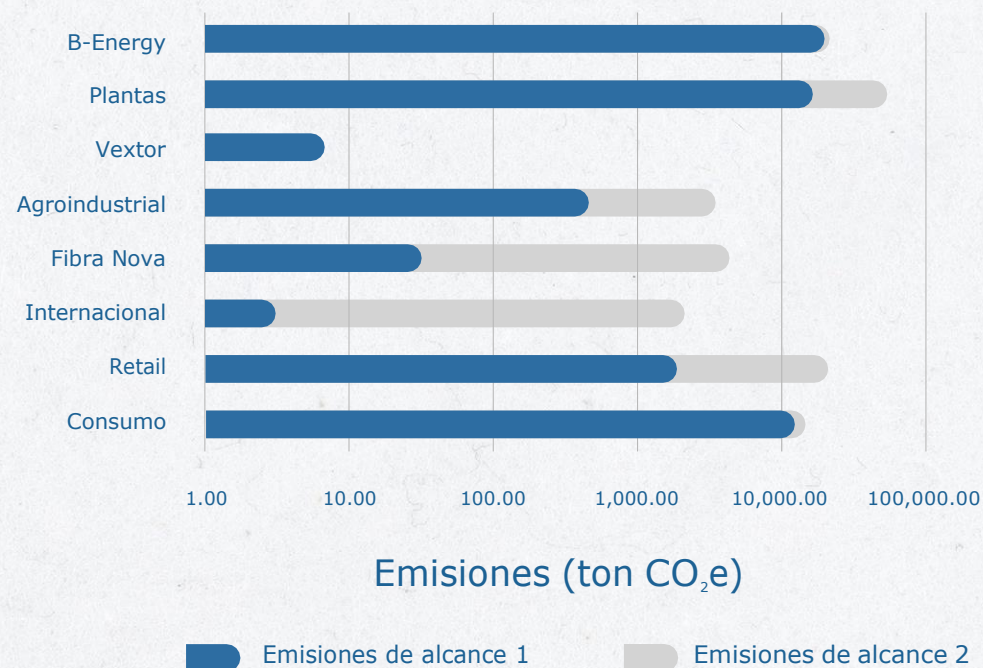
		2021
Emisiones de alcance 1 (ton CO ₂ e)	Ganado	0.03
	Consumo de combustibles	50,575.71
Total de emisiones de alcance 1 (ton CO₂e)		50,575.04
Emisiones de alcance 2 (ton CO ₂ e)	Consumo de electricidad	58,418.66
	Total de emisiones (ton CO₂e)	

Consideraciones:

1. Información al cierre de diciembre 2021.
2. Se consideraron 173 cabezas de bovino para el cálculo de las emisiones de alcance 1 por el manejo de ganado en la unidad agroindustrial.
3. El consumo de combustibles incluye el gas natural, gas LP, gasolina y diésel utilizados en las unidades de negocio de Grupo Bafar y en la central de cogeneración durante 2021.
4. Para el cálculo de las emisiones de alcance 1, se utilizó la metodología del Reporte Nacional de Emisiones, aprobada por la SEMARNAT, junto con los poderes caloríficos, factores de emisión y potenciales de calentamiento global correspondientes.
5. Para calcular las emisiones de alcance 2, se utilizó el factor de emisión del sistema eléctrico nacional 2021 publicado por SEMARNAT.



9.3 ton CO₂e por colaborador de Grupo Bafar en 2021



Consideraciones:

1. Información al cierre de diciembre 2021.
2. Se consideraron 173 cabezas de bovino para el cálculo de las emisiones de alcance 1 por el manejo de ganado en la unidad agroindustrial.
3. Para el cálculo de las emisiones de alcance 1, se utilizó la metodología del Reporte Nacional de Emisiones, aprobada por la SEMARNAT, junto con los poderes caloríficos, factores de emisión y potenciales de calentamiento global correspondientes.
4. Para calcular las emisiones de alcance 2, se utilizó el factor de emisión del sistema eléctrico nacional 2021 publicado por SEMARNAT.

5. Las emisiones de alcance 2 de Vextor se contemplan dentro del total de emisiones de alcance 2 de las plantas debido a que se encuentran en la misma ubicación y se consolida el consumo eléctrico de ambas unidades.

0.34 ton CO₂e por tonelada vendida en 2021



AGUA

Para realizar un seguimiento de nuestro impacto en los cuerpos hídricos, monitoreamos y registramos cada hora, tanto el consumo, como el vertido de agua a través flujómetros ubicados en distintos pozos y puntos de descarga de nuestras plantas. Esta información, aplicable a ciertas unidades de negocio, se comparte de forma trimestral a la CONAGUA.

Consumo de agua por unidad de negocio:

	Agroindustrial	Internacional	Fibra Nova	Plantas
Extracción de agua	Subterránea (m ³)	9,979,663	N/A	509,251
	De terceros (m ³)	N/A	15,161	1,328
	Total agua extraída (m ³)	9,979,663	15,161	510,579
Vertido de agua	Superficial (m ³)	N/A	N/A	182,288
	A terceros (m ³)	N/A	4,423	N/A
	Agua tratada (m ³)	N/A	N/A	422,168*

*Corresponde al volumen de agua tratada superficial más agua tratada recirculada de las Plantas Chihuahua y La Piedad.

Consideraciones:

1. Información al cierre de diciembre 2021.
2. El consumo de agua de Vextor se contempla dentro del consumo de la planta Chihuahua debido a que se encuentran en la misma ubicación.
3. El consumo de agua de Fibra Nova se considera indirecto para Grupo Bafar ya que se debe a las operaciones de los inquilinos en nuestros inmuebles.
4. El volumen de agua tratada de Fibra Nova corresponde a la cantidad de agua que es tratada por terceros (proveedores privados o gobierno).
5. No se tiene información acerca del vertido de agua de la unidad Internacional, así como de la extracción y vertido de agua de las unidades Consumo y Retail; sin embargo, estamos trabajando en consolidar la información.

Por otro lado, buscamos desarrollar medidas e iniciativas que nos permitan maximizar el uso responsable del agua. Bajo este objetivo de cuidado de los recursos naturales, la planta de tratamiento de aguas residuales en la Planta Chihuahua nos permite reutilizar el agua tratada proveniente de los efluentes de los hornos continuos, área de cocina y área de empanizados, con el fin de aprovecharla para el sistema de riego de áreas verdes de la planta, así como para los sistemas de refrigeración del proceso de producción.

Adicionalmente, hemos implementado varias iniciativas que nos permitirán alcanzar un ahorro de 30% en el volumen de agua consumida. Entre estas acciones, destacan el control de los sistemas de lavado a alta presión por parte del personal de mantenimiento para restringir el acceso al agua únicamente los días y horarios en que se realicen los lavados, y la colocación de mangueras y espreas para estos sistemas.

En la división agroindustrial, conscientes de la importancia del recurso hídrico en la producción, hemos impulsado distintas iniciativas para tecnificar y automatizar nuestros sistemas de riego. Esta tecnificación, a lo largo de todo el proceso productivo, nos permite hacer uso eficiente del agua, tener una mayor producción y mejorar la calidad de nuez por hectárea, disminuyendo, a la vez, el consumo energético, de la siguiente manera:

Extracción

Contamos con un sistema que permite visualizar y monitorear los niveles de mantos freáticos para evitar la sobreexplotación y hacer uso eficiente del agua. Se utilizan sensores que miden los niveles y movimientos del manto acuífero, así como el monitoreo de la cantidad de agua extraída de los pozos, contabilizando el volumen y registrando su abatimiento a lo largo de un ciclo.

Suministro de agua

Los reservorios son utilizados para lograr una distribución más eficiente hacia diferentes distancias y

requerimientos en caudales. Los reservorios cuentan con sensores de nivel ultrasónico que monitorean los niveles de llenado y vacío, interactuando con los pozos para su encendido y apagado automático.

Rebombeos

La tecnificación en el sistema de riego nos permite acceder al control de los equipos de manera remota, y monitorear los puntos críticos de control. Para esto, se cuenta con bombas automatizadas ubicadas en rebombeos con encendidos y apagados automáticos, así como una auto regulación, dependiendo de la demanda requerida. Adicionalmente, contamos con electroválvulas y sensores de humedad instalados en la huerta, los cuales se encuentran en constante comunicación con datos de una estación meteorológica con el fin de complementar la operación y aumentar la eficiencia.

Riego

El sistema de riego es presurizado, lo que permite contar con una mayor eficiencia en el uso y distribución del agua. Dos terceras partes de la huerta cuentan con sistema de riego por aspersión y la otra fracción con microaspersión, lo cual permite optimizar el recurso hídrico al momento de distribución y aprovechar el agua disponible hasta 90%.

La tecnificación del sistema de riego aumenta la eficiencia hasta en 15%, lo que se traduce en 1,811,417 m³ anuales.

RESIDUOS

En Grupo Bafar, reconocemos la importancia de elaborar un proceso de gestión adecuado de los residuos, por lo que contamos con procedimientos definidos tanto para los residuos de manejo especial, como para los residuos peligrosos que se generan en nuestras actividades.

En cuanto a los residuos de manejo especial, se disponen en diferentes contenedores que permiten separar la basura general, el cartón, y el plástico, para ser posteriormente recolectados por un tercero. Cada mes, recibimos manifiestos sellados que validan las cantidades de residuos recolectadas.

Por otro lado, los residuos peligrosos como el aceite, los filtros y las estopas contaminadas se acumulan

dentro de un área especial del almacén general. El acceso al área está restringido a personal autorizado quien lleva un control estricto de la cantidad y tipo de residuo almacenado. Por último, un tercero se encarga del transporte de los residuos peligrosos hasta su disposición.

Actualmente, estamos avanzando en la recopilación de información acerca de los residuos generados en nuestras diferentes unidades de negocio; a partir de esto, podremos implementar un sistema de gestión y clasificación de residuos en conjunto con indicadores para monitorear nuestros avances de forma continua.

	Plantas	Fibra Nova	Agroindustrial
Residuos peligrosos (toneladas)	6.1	2.4*	N/A
Residuos No peligrosos (toneladas)	10,481.8	1,768.2	2.2

*Adicional a esta cantidad, en 2021 se generaron 131.6 litros de residuos peligrosos en Fibra Nova

Consideraciones:

1. Información a cierre de diciembre 2021.
2. La generación de residuos de Fibra Nova se considera indirecto para Grupo Bafar ya que se debe a las operaciones de los inquilinos en nuestros inmuebles.
3. Para cinco sitios de Fibra Nova, los residuos generados corresponden a la información al cierre de octubre 2021.
4. La central B-Energy generó 12,300 litros de aceite usado como residuos peligrosos en 2021.
5. Aún no se registran las cantidades de residuos generados

6. Los residuos generados en Vextor se contemplan dentro de las plantas debido a que se encuentran en la misma ubicación.
7. No se tiene información acerca de los residuos generados en las unidades Internacional, Consumo y Retail; sin embargo, estamos trabajando en consolidar la información.

*Información correspondiente a Consumo, Retail, Internacional, Agroindustrial, B-energy y plantas.





NUESTRA
GENTE

»»»» NUESTRA GENTE

GRI 2-7, 2-8, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1

Nuestros colaboradores están al centro de la creación de valor de Grupo Bafar. Por esto, nuestro compromiso y prioridad es fortalecer a nuestro personal habilitando su crecimiento individual y garantizando un ambiente de trabajo seguro, saludable e inclusivo.

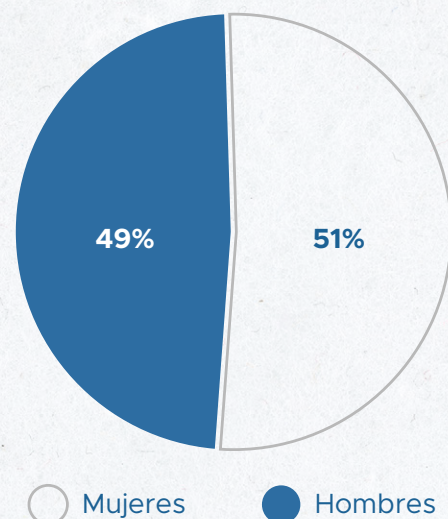
En 2021, logramos consolidar importantes proyectos, incluyendo seguimientos médicos, evaluación y mitigación de riesgos psicosociales, y programas de capacitación, con el objetivo de promover una cultura de trabajo digno y robustecer la relación organización – colaborador, además de formar una identidad mucho más competitiva a nivel nacional e internacional.

EQUIPO DE GRUPO BAFAR

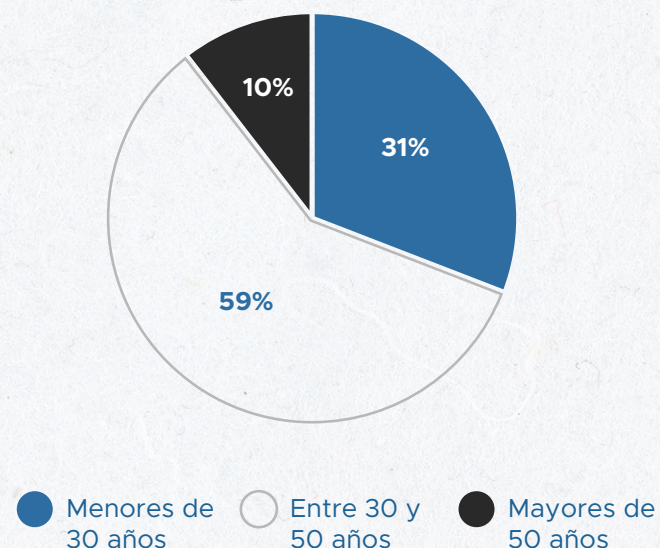
A finales de 2021, nuestro personal estaba conformado por 11,759 colaboradores.

51% de nuestra plantilla laboral son mujeres

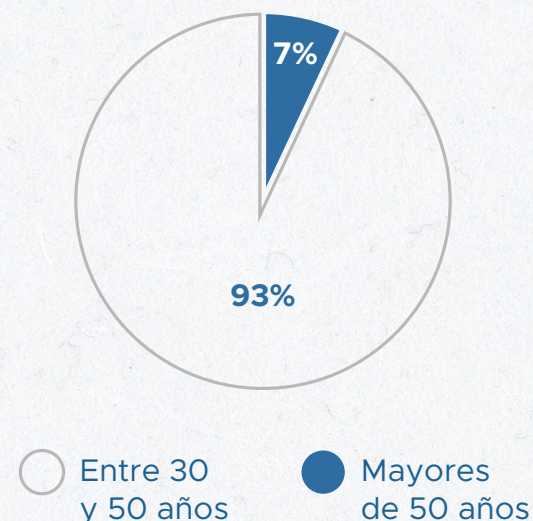
Plantilla laboral por género:



Plantilla laboral por categoría de edad:



Colaboradores en los órganos de gobierno por categoría de edad:



DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

En Grupo Bafar, buscamos ofrecer las mejores oportunidades para el desarrollo profesional, económico y personal de nuestros colaboradores; por esto, a través de **Universidad Bafar, A.C.**, les proporcionamos los cursos y herramientas necesarias para su crecimiento continuo dentro de la organización.

Capacitación

En Universidad Bafar, nos aseguramos que todos los colaboradores adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para operar sus puestos actuales de forma eficiente. Sin embargo, también impulsamos la adquisición y aprendizaje de capacidades que les permitan crecer y tomar nuevas posiciones en la organización.

Nuestro modelo de capacitación se basa en el diseño e implementación de un plan de estudios específico para cada puesto y área de cada una de las unidades de negocio de Grupo Bafar. Este plan de estudios permite al colaborador desarrollar todas las capacidades técnicas y administrativas relacionadas con su posición dentro de la organización; sin embargo, también incluye cursos de “Educación Ejecutiva” que permean la cultura organizacional a través de todos los niveles laborales.

Asimismo, en Grupo Bafar buscamos empoderar un liderazgo íntegro, eficiente y responsable en nuestros colaboradores; por lo tanto, el plan de estudios de una posición de mayor nivel dentro de la estructura organizacional contiene no sólo los cursos correspondientes a este puesto, sino también la currícula de todos los puestos que le suceden. De esta forma, los colaboradores conocen a detalle los requerimientos, habilidades y conocimientos de los puestos que deben liderar.

853 colaboradores capacitados en 2021.

7,152 horas de capacitación en el año.

Por otro lado, para dar seguimiento al desempeño de nuestros colaboradores, el 100%* de nuestra plantilla laboral recibe una evaluación de desempeño trimestral.

*No se evalúan practicantes, trainees, personal temporal, intendencia, mensajeros, choferes y guardias de protección personal.



A nivel corporativo, nuestras tasas de rotación voluntaria e involuntaria son de 5.91% y 1.18%, respectivamente.

Desarrollo de Talento Interno

Asimismo, con el fin de impulsar el éxito tanto profesional como personal de nuestros colaboradores, hemos establecido un Modelo de Desarrollo de Talento Interno que nos permite cubrir las vacantes y nuevos puestos con talento de Grupo Bafar. Este Modelo se basa en dos programas principales; la Banca de Talento, y el Desarrollo de Talento Gerencial.

Banca de Talento

Mientras continúan operando su puesto actual, los colaboradores internos cumplen con un programa de capacitación de una posición inmediata superior, con el fin de cubrir el puesto cuando exista una vacante disponible. Después de ser seleccionados con base en criterios definidos como su antigüedad y nivel de desempeño, los colaboradores participantes aprenden acerca de la operación estándar del puesto a desarrollar, potenciando así el progreso de su carrera dentro de Grupo Bafar.

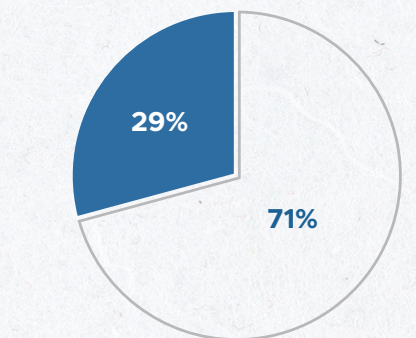
Este programa está disponible para diversos puestos en las unidades de Productos de Consumo, Retail y Cadena de Suministro, incluyendo a ejecutivos comerciales, encargados de turno, jefes de almacén, coordinadores, subgerentes y gerentes, entre otros.

En 2021, 71% del personal preparado en la Banca de Talento fue colocado en el puesto.

Personas liberadas a través del programa de Banca de Talento:



Colocación de los colaboradores de la Banca de Talento*:



○ Colocados ● En banca

*Información al cierre de noviembre de 2021

Desarrollo de Talento Gerencial

Esta iniciativa consiste en 5 diferentes programas de desarrollo interno a través de los cuales se asigna un Plan Individual de Desarrollo (PID) a cada colaborador participante. Este PID permite el desarrollo de habilidades a través de una metodología "70, 20, 10", en donde el 70% del aprendizaje se realiza en el trabajo, el 20% se aprende a través de coaching, y el 10% mediante la formación académica – que incluye, por ejemplo, cursos realizados en colaboración con otras universidades.

Los puestos aplicables a esta estrategia de desarrollo de talento son los mandos medios, las jefaturas y las gerencias ya que, adicional a los requisitos establecidos para la Banca de Talento, Universidad Bafar emplea herramientas de evaluación específicas:

- **Evaluación 360:** cada dos años, el colaborador es evaluado por sus superiores, sus pares y él mismo.
- **Evaluatest:** se trata de una evaluación psicométrica que permite identificar brechas y desarrollar un plan para resolverlas.
- **Matriz 25-box:** permite mapear el talento de Grupo Bafar y evaluar a los colaboradores a través de dos dimensiones. Por un lado, se otorga una puntuación de desempeño, correspondiente al scorecard del colaborador; y por otro lado, se califica su potencial de desarrollo mediante una metodología externa e independiente. Dependiendo de los resultados obtenidos, los colaboradores son situados en distintos cuadrantes de la matriz y se diseñan diferentes estrategias de desarrollo completamente personalizadas.

Los 5 programas del Desarrollo de Talento Gerencial son:

- **Planes de sucesión:** es un programa estratégico de la organización enfocado en la preparación de competencias para un crecimiento posterior. Aplica para jefaturas, gerencias y directores, asignándoles un plan individual de desarrollo tomando como base los resultados de Evaluatest, así como de la Evaluación 360 y de la matriz 25 box.
- **High Potentials:** se capacita a los nuevos colaboradores que han sido definidos como altos potenciales de nivel jefatura y gerencia. Los gerentes o directores de área, en coordinación con el área de Capital Humano y Universidad Bafar, seleccionan a los participantes considerando su desempeño en las diferentes evaluaciones implementadas.

- **Puestos clave:** permite el desarrollo de los colaboradores que son candidatos para ocupar un puesto clave o crítico, asignándoles un PID de acuerdo con las necesidades del puesto. El programa considera un puesto clave como un cargo de vital importancia para una unidad de negocio y/o un área con funciones asociadas a procesos altamente especializados en términos operacionales o con un alto costo de reemplazo.
- **Puesto actual:** permite reforzar el desempeño de los colaboradores para cubrir de mejor forma las necesidades del puesto actual. Se identifican las brechas con el fin de que puedan desempeñarse de manera óptima con menor estrés emocional.
- **Cross Training:** consiste en capacitar al personal en diferentes tareas o puestos con el propósito de ampliar su base de habilidades y conocimientos. El objetivo es fomentar una preparación integral que permita su crecimiento transversal dentro de la empresa.

En 2021, el programa de Desarrollo de Talento Gerencial permitió la sucesión de 172 colaboradores.

Resultados del programa de Desarrollo de Talento Gerencial en 2021:



○ Crecidos ● Preparados



Tiendas Escuela

En Grupo Bafar, consideramos que el aprendizaje debe incluir un componente práctico que permita a los colaboradores adquirir conocimientos y poner a prueba habilidades en situaciones reales.

Por esta razón, nuestras Tiendas Escuelas son tiendas que han sido certificadas para instruir de forma práctica a los colaboradores de nuevo ingreso en la realización correcta de los puestos que van a ocupar. De igual forma, se utilizan como herramienta en el aprendizaje de los colaboradores que participan en la Banca de Talento.

Los colaboradores de estas tiendas son certificados como instructores para realizar capacitaciones de acuerdo con el método de los 4 pasos:

1. Explican a los colaboradores estudiantes las tareas, pasos y actividades a realizar.
2. Observan al colaborador desempeñar el puesto.
3. Permiten que los colaboradores estudiantes los dirijan en la realización del puesto.
4. Permiten a los colaboradores estudiantes llevar a cabo las actividades del puesto para proveer retroalimentación.

Número de Tiendas Escuela:

	2021*
DPC: Autoservicios	181
DPC: Tradicional	37
Retail	41

*A cierre de noviembre 2021

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Como organización, consideramos que la diversidad cultural es una fuente de empoderamiento de nuestro Capital Humano. De esta forma, promovemos la igualdad de derechos y oportunidades para todos nuestros colaboradores, sin distinción de origen, raza, nacionalidad, estado civil, opiniones, género, creencias, clase económica, condición de salud, situación familiar, identidad sexual, afiliación sindical, discapacidad o estatus migratorio.

Asimismo, fomentamos un entorno laboral libre de cualquier acción de hostigamiento, acoso, violencia o

maltrato, ya sea verbal, físico y/o sexual; con el fin de garantizar la seguridad de nuestro ambiente de trabajo, solicitamos a nuestros colaboradores que notifiquen cualquier incidente a través del área de Capital Humano y de nuestras líneas de denuncia interna.

Para avanzar hacia la creación de un entorno laboral diverso e inclusivo, Grupo Bafar está trabajando en la formalización de una Política de Diversidad e Inclusión. De igual forma, monitoreamos la brecha salarial de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral:

CATEGORÍA LABORAL	GÉNERO	2020		2021	
		SUELDO PROMEDIO (EN MX)	BRECHA SALARIAL	SUELDO PROMEDIO (EN MX)	BRECHA SALARIAL
Dirección ejecutiva	Mujeres	152,653	14%	162,680	8%
	Hombres	174,329		184,030	
Gerencia	Mujeres	71,737	11%	75,532	9%
	Hombres	79,877		84,447	
Jefatura administrativa	Mujeres	18,256	6%	27,668	8%
	Hombres	19,350		30,912	
Facilitadores	Mujeres	12,802	22%	20,787	9%
	Hombres	15,640		22,920	
Operativo	Mujeres	4,245	7%	6,748	2%
	Hombres	4,539		6,886	

Con el fin de continuar avanzando hacia la igualdad salarial, en Grupo Bafar establecemos la remuneración de nuestros colaboradores a través de una política de tabulador que otorga el rango salarial por funciones y responsabilidad del puesto a la organización sin importar el género, raza, origen social, o creencias.

A través de los procesos de revisión salarial cada semestre, hemos logrado mejorar la brecha salarial en 229%.

Durante 2021, no se reportó ningún caso de discriminación.





SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

En Grupo Bafar, implementamos una estrategia de salud y seguridad para prevenir y mitigar los riesgos que enfrentan los colaboradores en su día a día. De acuerdo con las reglas y prácticas establecidas bajo el cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desarrollamos 3 lineamientos principales, disponibles en nuestro Código de Ética, que nos permiten mantener la salud y seguridad de nuestras áreas de trabajo:

1. Asistir al trabajo libres de la influencia de sustancias que pudieran impedir la ejecución segura de las actividades.
2. Reportar al jefe inmediato cualquier accidente, así como la existencia de equipos, prácticas o condiciones inseguras o insalubres.
3. Informarse y promover las medidas necesarias para prevenir accidentes.



Número de accidentes por planta

	PLANTA CHIHUAHUA		PLANTA LA PIEDAD	
	2020	2021	2020	2021
Número de accidentes de Severidad 1 ¹	134	90	21	48
Número de accidentes de Severidad 2 ²	125	137	21	19
Total	277	251	56	79

1. Accidentes de severidad 1: accidentes reportados donde el empleado puede seguir laborando en su operación normal sin ninguna afectación.
2. Accidentes de severidad 2: accidentes donde el empleado requiere cambio de operación o una incapacidad interna.

1% nuestra tasa de accidentes internos*

*Porcentaje calculado sobre la población de nuestras plantas.

Días de incapacidad por planta

	PLANTA CHIHUAHUA		PLANTA LA PIEDAD	
	2020	2021	2020	2021
Días de incapacidad*	4,745	5,728	5,576	7,272

*Aproximadamente el 50% del aumento en los días de incapacidad entre 2020 y 2021 se debe a un incremento por casos de COVID-19 e incapacidades prolongadas sin resolver debido a la contingencia.





Evaluación de riesgos

Analizar los peligros y riesgos inherentes de las diferentes actividades que desempeñan los colaboradores es el primer paso para desplegar estrategias de prevención y/o mitigación adecuadas. Por esto, llevamos a cabo un Análisis de Riesgo por Actividad de Trabajo.

En 2021, este análisis consistió en identificar las actividades de trabajo de todas las áreas de la Planta Chihuahua para posteriormente detectar las áreas críticas con base en el número de accidentes. A partir de esta información, se analizaron los riesgos de salud y seguridad para cada actividad dentro de la planta y se establecieron los planes de prevención correspondientes.

Como resultado del análisis, se obtuvo una matriz que determina la magnitud de cada riesgo observado considerando la secuencia del proceso a realizar, el número de colaboradores involucrados, la maquinaria y equipo utilizado, el tipo de peligro, los posibles mecanismos de lesión, la probabilidad de ocurrencia y los controles existentes, entre otros criterios.

Resultados del Análisis de Riesgo por Actividad de Trabajo en planta Chihuahua

MIEMBRO	2020	2021
Número de accidentes en áreas críticas	301	162
Número de actividades a evaluar	224	166
Número de análisis realizados	224	162

Por último, se establecieron medidas de prevención y control adaptadas a cada actividad. Algunos ejemplos de estas medidas incluyen pláticas a brigadistas y personal del área, capacitaciones acerca del uso correcto del equipo de protección personal, colocación de pisos antiderrapantes, iluminación adecuada, y mantenimiento programado, entre otros.

Salud en el entorno de trabajo

Como parte de nuestro sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, realizamos campañas de salud anuales compuestas por diferentes programas bimensuales, estacionales y recurrentes. Éstas, son dirigidas por un área médica:

- Programas bimensuales: realización de estudios médicos, monitoreo de la tensión arterial, screening de glucosa capilar y pruebas rápidas de VIH. Adicionalmente, se realizan concientizaciones durante el Día Internacional contra el cáncer, el Día Internacional de la Mujer y el Día Mundial de la Diabetes, entre otros.
- Programas estacionales: vacunación al personal contra influenza.
- Programas recurrentes: administración semanal de vitamina C a colaboradores.

Adicionalmente, en Grupo Bafar ofrecemos una serie de beneficios para garantizar el cuidado continuo de la salud de nuestros colaboradores, incluyendo:

- Seguimiento a enfermedades crónicas
- Consultas con un nutriólogo
- Control prenatal
- Programación de audiometrías y espirometrías a personal en áreas de riesgo
- Toma de presión arterial a contratistas y choferes

De igual forma, a través de las campañas de salud de Fundación Grupo Bafar, nuestros colaboradores tienen la oportunidad de obtener diversos descuentos para adquirir lentes, aparatos auditivos y servicios de hospitales a precios preferenciales con el fin de cuidar su bienestar general, así como su salud dental, auditiva y visual.

Por otro lado, seguimos haciendo frente a la contingencia por COVID-19; por lo que continuamos distribuyendo comunicados con información relevante, por ejemplo, acerca de la vacunación contra el virus y las medidas de higiene necesarias, para la protección de nuestra fuerza laboral.

Asimismo, capacitamos a nuestros colaboradores en distintos temas relacionados con su salud y seguridad:

CAPACITACIÓN IMPARTIDA	COLABORADORES CAPACITADOS*
Seguridad industrial	1117
Disciplina operativa y buenas prácticas 2021	800
Operación segura peatones y vehículos	471
Ubicación de Extintores, Rutas de Evacuación, Salida de Emergencia	234
Brigada de primeros auxilios	97
Capacitación de contratistas	70
Prevención y atención de incendios	66
Brigada contra incendio	56
Técnicas Básicas de Primeros Auxilios	41
Capacitación Candadeo	38
Trabajos en Alturas	34
Brigada evacuación	32
Manejo de Químicos e Identificación de Pictogramas	30
Brigada búsqueda y rescate	27
Ergonomía	18
Recipientes sujetos a presión	16
Actos Inseguros y Manejo Manual de Cargas	5

*Información de Planta Chihuahua.

Bienestar laboral

Aplicación de la NOM-035-STPS-2018

Durante 2021, aplicamos e implementamos la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. De esta manera, implementamos nuestra Política de Prevención de Riesgos Psicosociales y conseguimos visualizar diferentes panoramas que componen nuestro entorno laboral, así como conocer la situación individual y grupal de nuestra organización.

Los resultados de las guías de referencia 1 y 3 fueron favorables; no obstante, se atendieron los dominios que obtuvieron calificaciones por debajo de la media, como cargas y jornadas de trabajo. Estos factores detonaron acciones como la implementación de horarios de trabajo flexibles, así como la revisión y actualización de descripciones de puestos y arquitectura organizacional.

RESULTADOS DE LA GUÍA DE REFERENCIA 1 DE LA NOM-035

UNIDAD DE NEGOCIO	NÚMERO DE COLABORADORES	NÚMERO DE ENCUESTAS RESPONDIDAS	PARTICIPACIÓN	NÚMERO DE COLABORADORES SIN RIESGO	NÚMERO DE COLABORADORES CON RIESGO
Corporativo	247	217	88%	195	22
Consumo	5,263	5,247	99%	4,927	320
Retail	2,360	2,279	97%	2,108	171
Planta Chihuahua	1,553	1,540	99%	1,447	93
Planta La Piedad	735	733	99%	600	133

RESULTADOS DE LA GUÍA DE REFERENCIA 3 DE LA NOM-035

UNIDAD DE NEGOCIO	NÚMERO DE COLABORADORES	MUESTRA	NÚMERO DE ENCUESTAS RESPONDIDAS	PARTICIPACIÓN	PUNTAJE / RIESGO
Corporativo	233	N/A	230	98%	Medio
Consumo	6,133	3,155	3,111	99%	Medio
Retail	111	N/A	90	81%	Medio
Planta Chihuahua	1,751	484	533	110%	Medio
Planta La Piedad	822	265	285	107%	Medio

De igual forma, se instaló la aplicación Entorno, de Brivé Soluciones, para digitalizar la implementación de la NOM-035 y obtener resultados de manera automática.

Aunado a estas acciones, las condiciones actuales causadas por la pandemia de COVID-19 nos permitieron comenzar la investigación para institucionalizar el trabajo en modo remoto. Buscando maximizar el bienestar de los colaboradores y la competitividad de la organización, realizamos un análisis cuantitativo y cualitativo que avala la toma de decisiones respecto al mejor esquema de trabajo organizacional, ya sea home office, presencial u horarios corridos, entre otros.



Plan accionario Bafar

En 2021, implementamos el Plan Accionario Bafar, creado con el propósito de reconocer la pertenencia y lealtad de nuestros niveles gerenciales y directivos. Basado en el apoyo que necesita Grupo Bafar para lograr las metas financieras en los próximos años, este plan permite el incremento del patrimonio a largo plazo para los ejecutivos.

Asimismo, para asegurar su implementación adecuada y transparente, se creó la Política de Administración del Plan Accionario Ejecutivo; a través de sus criterios y lineamientos, más de 100 colaboradores obtuvieron este beneficio. Por lo tanto, esta iniciativa refuerza el logro de objetivos tanto individuales como grupales, y provee certidumbre sobre un crecimiento exponencial de la empresa y de su gente.

Plan de retiro

Implementada en 2021, la Política de Jubilación busca contribuir a la estabilidad del colaborador después de haber concluido sus labores en Grupo Bafar. Esta, determina el monto del bono por jubilación que reciben sus colaboradores mayores de 60 años al retirarse de la empresa o incorporarse como asesores; así, el plan garantiza un cierre adecuado y digno del trabajo realizado por el colaborador a lo largo de su vida laboral en la organización.

Guardería Baby-B

Como parte del Sistema de Guarderías del IMSS, la guardería Baby-B, creada por Fundación Grupo Bafar, apoya a los colaboradores ofreciendo el cuidado y atención de alta calidad de sus hijos e hijas entre 45 días de nacidos y 4 años.

La guardería forma parte de la infraestructura de Fibra Nova y tiene una capacidad para atender a 150 bebés y niños con los más altos estándares de calidad.

Más de 219 niñas y niños de colaboradores han sido atendidos en la guardería Baby-B.





CADENA DE SUMINISTRO

»»»» CADENA DE SUMINISTRO

GRI 2-6, 204-1, 308-1, 414-1

Grupo Bafar es uno de los principales productores y comercializadores de productos de proteína animal en México con más de 30 marcas. Nuestros principales productos incluyen: carnes frías, carne empaquetada, comida precocida, cortes de carne y líneas de valor agregado; dentro de las cuales se encuentran productos de pollo, cerdo, res y pescado con un proceso adicional tales como: empanizados, rellenos, marinados y cubicados. Asimismo, produce y utiliza su red de distribución para comercializar comidas preparadas, ensaladas de pasta, pan, productos lácteos y otros productos complementarios en México. La exitosa segmentación de los productos, los canales de venta a través de todos los niveles socioeconómicos y demográficos, el enfoque en las

preferencias del consumidor y las capacidades de distribución nos han permitido posicionarnos como uno de los principales jugadores del mercado de productos cárnicos procesados en México. Nuestros productos se pueden encontrar en anaqueles de nuestras tiendas especializadas, supermercados, hipermercados, tiendas de conveniencia, tiendas de descuento, tiendas regionales, misceláneas y en establecimientos de Foodservice de terceros.

Contamos con una red de proveedores y producción de insumos que nos permite capturar beneficios por economías de escala y representan una pieza fundamental en la operación de nuestra organización, ya que son un grupo de interés clave.

Nuestras relaciones con los proveedores se rigen por las diferentes políticas y procedimientos aplicables a la cadena de suministro, como el Procedimiento de Compras estratégicas para la Adquisición de Bienes y/o Contratación de Servicios. En el cual se establecen los lineamientos y la metodología aplicable para para la contratación de bienes y/o servicios de la empresa colocando la honestidad como pilar fundamental. Adicionalmente, contamos con el Código de Ética el cual se espera que proveedores, consultores, asesores y contratistas adopten para el desempeño de sus actividades durante nuestra relación para mantener un vínculo de respeto a largo plazo.



Grupo Bafar cuenta con 46% de compras a nivel nacional y 54% a nivel internacional.



VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD

VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD

GRI 413-1

Grupo Bafar reconoce la importancia de proteger el tejido social de las comunidades donde opera; por lo que, a través de Fundación Grupo Bafar desarrollamos e implementamos iniciativas, proyectos y programas que impactan a diversos grupos poblacionales, incluyendo lo más vulnerables.

Frente a la crisis global por la pandemia de COVID-19, estamos convencidos de que, para seguir adelante, debemos promover la solidaridad en nuestra sociedad. Por esto, en 2021, reafirmamos nuestro compromiso con miles de familias mexicanas, desarrollando y ampliando el alcance de varias iniciativas y programas de Fundación Grupo Bafar.

Fundación Grupo Bafar

Creada en 2011 con la misión de “formar mejores mexicanos”, Fundación Grupo Bafar, A.C. busca contribuir a una mejor calidad de vida de las comunidades en situación de riesgo a través de alianzas estratégicas y programas integrales que abordan 5 líneas estratégicas: alimentación, deporte, educación, valores, y salud y cuidado del medio ambiente.



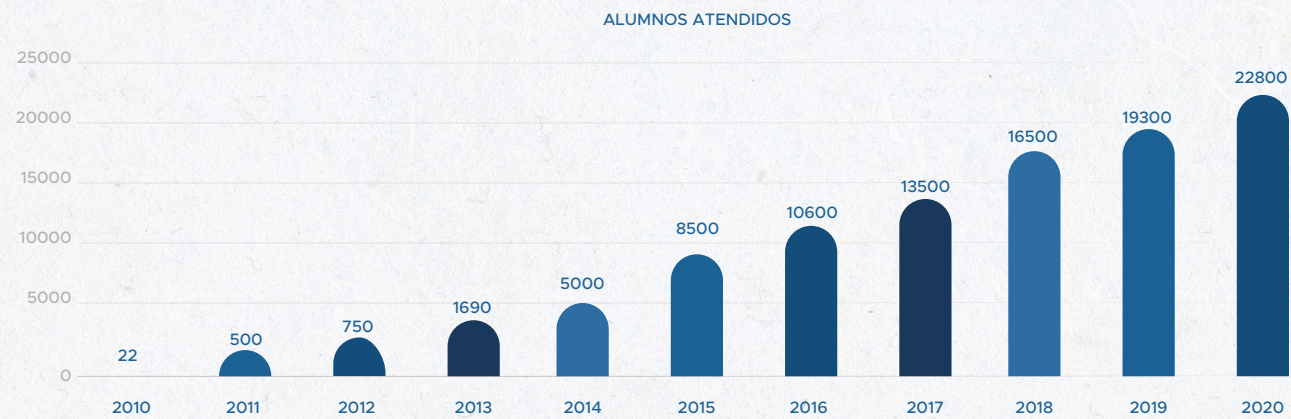
Nuestra Fundación posee un procedimiento interno documentado que establece los criterios, lineamientos y especificaciones de su funcionamiento para garantizar que todas las iniciativas se realicen de forma estructurada, transparente y eficiente.

Escuelas Socio Deportivas

En colaboración con la Fundación Real Madrid, este programa permite a niñas, niños y adolescentes de zonas marginadas desarrollar habilidades deportivas a través del fútbol y el baloncesto. Aunado a esta dimensión deportiva, el programa incluye actividades académicas, iniciativas culturales y seguimiento nutricional para cuidar el desarrollo de una vida balanceada desde temprana edad.



El programa ha atendido a más de 22,800 alumnos, incluyendo escuelas y albergues de los estados de Chihuahua, Michoacán y Yucatán.



Incluso si la contingencia por COVID-19 nos llevó a poner pausa a las actividades de este programa en 2021, se fortaleció el apoyo a cada una de las familias participantes, atendiendo sus necesidades nutrimentales al otorgarles una alimentación adecuada.

Programa "Mujer"

En alianza con la Asociación Nacional Pro Superación Personal (ANSPAC), el programa apoya el crecimiento personal, familiar y laboral de mujeres mediante la impartición de talleres y cursos durante 1 año en las ciudades de México, Cuernavaca, Chihuahua, Pachuca, Toluca, y La Piedad. Al terminar el programa, las mujeres participantes participan en una ceremonia de graduación que reconoce su compromiso y responsabilidad.

2,240 mujeres beneficiarias del programa "Mujer"

Centro de acopio

El objetivo de este centro es contribuir a una mejor nutrición, economía y calidad de vida de los habitantes de comunidades marginadas a través de la distribución de alimentos perecederos, no perecederos y artículos de higiene.

2.6 millones de familias mexicanas y 578 instituciones de la sociedad civil beneficiadas a lo largo de nuestra trayectoria.

1,884,869 comidas completas entregadas y 98,562 familias beneficiadas durante 2021.

Frente a la contingencia sanitaria por la pandemia de COVID-19, el programa continúa, manteniendo su compromiso con el bienestar de las comunidades; hasta 2021, se han entregado 78,801 paquetes alimentarios a familias de atención prioritaria, incluyendo las

comunidades de etnia rarámuris inmersas en la Sierra Tarahumara, y poblaciones afectadas por la pandemia como el servicio médico, Seguridad Pública, Secretaría de la Defensa Nacional, Bomberos, Organizaciones de la Sociedad Civil, meseros y músicos, entre otros.

La pandemia nos impulsó a renovar estrategias y reinventar metodologías con este programa, por lo que se duplicaron sus operaciones, expandiendo las donaciones de producto y por poco llegando a los 32 estados de la República Mexicana a través de los 24 centros de distribución y las más de 300 tiendas Carne Mart.



Jornadas Médicas

En colaboración con Global Spine Outreach (GSO) y Christus Muguerza, se realizan cirugías orientadas a mejorar la calidad de vida de niños y jóvenes que padecen escoliosis, paladar hendido y labio leporino, así como campañas de salud dental, auditiva y visual, exámenes médicos y valoraciones nutricionales.

Hasta 2021, se han beneficiado 15,000 personas a través de las Jornadas Médicas.

Torneo de Golf

Cada año, nuestra Fundación organiza el torneo de golf Une-T "Por mejores mexicanos". Se trata de uno de nuestros eventos con causa más grandes ya que más allá de tener un impacto positivo en la comunidad, busca transmitir un mensaje de solidaridad dirigido a la sociedad mexicana en general.

El dinero recaudado durante el torneo de golf se destina a los programas sociales que desarrolla Fundación Grupo Bafar. De igual forma, la participación de grandes atletas, como Rafael Márquez, Hugo Sánchez y Lorena Ochoa, entre otros, busca promover la importancia del deporte en los niños y jóvenes.

Programa Devlyn

En 2021, se firmó un convenio de colaboración con la Fundación Devlyn con el fin de entregar 4,000 lentes totalmente adaptados a las necesidades de los beneficiarios. Bajo el lema "por una vista mejor para todos", se realizaron dos campañas durante los meses de julio y diciembre.

337 beneficiarios recibieron lentes durante las campañas Devlyn en 2021.



Voluntariado "Juntos hacemos más"

La participación de mujeres y hombres como voluntarios es fundamental para la realización exitosa de los programas de nuestra Fundación. Precisamente, los colaboradores de Grupo Bafar forman el grupo más numeroso de voluntarios que destinan parte de su tiempo libre a construir el éxito de las iniciativas, proyectos y actividades de alto impacto para la comunidad.

En 2021, los voluntarios participaron en actividades como la campaña de recolección de basura en las áreas aledañas a las Escuelas Socio Deportivas.

Medio Ambiente

Hemos desarrollado diferentes iniciativas que promueven el cuidado del medio ambiente. Entre estas, destaca la repoblación de especies nativas, como borregos cimarrones, venados cola blanca y berrendos, en la Reserva Cinegética "Rancho Santa Anita".

Asimismo, realizamos una campaña de plantación de árboles en donde nuestros colaboradores, en conjunto con padres de familia, maestros y alumnos, plantaron más de 70,000 árboles en los estados de Chihuahua y Michoacán.

Apoyos internos

Por último, nuestra Fundación ofrece la posibilidad de atender casos de especial necesidad de colaboradores de Grupo Bafar, quienes puedan llegar a requerir apoyo debido a una situación socio económica complicada, algún siniestro, desastre natural o problema médico, entre otros contextos

La solicitud de apoyo por parte del colaborador es evaluada por Fundación Grupo Bafar quien analiza diversos criterios y toma una decisión acerca de la ayuda que se proporcionará en casos aplicables.

En 2021, se proporcionó apoyo a 4 colaboradores.

Más de 2,000 voluntarios con 32,198 horas de servicio comunitario en 2021.



CONTENIDOS GRI

CONTENIDO	DESCRIPCIÓN	CAPÍTULO	PÁGINA
GRI 2: Contenidos Generales 2021			
2-1	Detalles de la organización	Perfil de la organización	
2-2	Entidades incluidas en el reporte de sustentabilidad	Acerca de este informe	
2-3	Periodo de reporte, frecuencia y contacto	Acerca de este informe	
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones laborales	Cadena de suministro	
2-7	Empleados	Nuestra gente	
2-8	Trabajadores que no son empleados	Nuestra gente	
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Gobierno Corporativo	
2-10	Nominación y selección del órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	
2-11	Presidente del órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	
2-12	Rol del órgano de gobierno en la gestión de impactos	Sustentabilidad	
2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Sustentabilidad	
2-14	Rol del órgano de gobierno en el reporte de sustentabilidad	Carta del Director	
2-15	Conflictos de interés	Sustentabilidad	
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	Gobierno Corporativo	
2-17	Conocimiento colectivo del órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	
2-18	Evaluación del desempeño del órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	
2-19	Políticas de remuneración	Gobierno Corporativo	
2-20	Procesos para determinar la remuneración	Gobierno Corporativo	
2-21	Compensación total anual	Gobierno Corporativo	
2-22	Declaración de la estrategia de desarrollo sustentable	Carta del Director	
2-25	Procesos para remediar impactos negativos	Gobierno Corporativo	
2-26	Mecanismo de asesoramiento y levantamiento de preocupaciones	Gobierno Corporativo	
2-27	Cumplimiento con leyes y regulaciones	Cumplimiento regulatorio	
2-29	Enfoque de acercamiento con grupos de interés	Sustentabilidad	
GRI 3: Temas materiales 2021			
3-1	Proceso para determinar los temas materiales	Sustentabilidad	
3-2	Lista de temas materiales	Sustentabilidad	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016			
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Cadena de suministro	
GRI 205: Anticorrupción 2016			
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Ética	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética	
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ética	
GRI 302: Energía 2016			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Compromiso con el medio ambiente	
302-3	Intensidad energética	Compromiso con el medio ambiente	
GRI 303: Agua y efluentes 2018			
303-3	Extracción de agua	Compromiso con el medio ambiente	
303-4	Vertidos de agua	Compromiso con el medio ambiente	
303-5	Consumo de agua	Compromiso con el medio ambiente	
GRI 305: Emisiones 2016			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Compromiso con el medio ambiente	
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Compromiso con el medio ambiente	
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Compromiso con el medio ambiente	
GRI 306: Residuos 2020			
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Compromiso con el medio ambiente	
306-3	Residuos generados	Compromiso con el medio ambiente	
306-4	Residuos desviados de la eliminación	Compromiso con el medio ambiente	
306-5	Residuos destinados a eliminación	Compromiso con el medio ambiente	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016			
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Cadena de suministro	

CONTENIDO	DESCRIPCIÓN	CAPÍTULO	PÁGINA
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Nuestra gente	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Nuestra gente	
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Nuestra gente	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Nuestra gente	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Nuestra gente	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Nuestra gente	
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	Nuestra gente	
403-9	Lesiones por accidente laboral	Nuestra gente	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Nuestra gente	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016			
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Nuestra gente	
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Nuestra gente	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Nuestra gente	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Nuestra gente	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Nuestra gente	
GRI 406: No discriminación 2016			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Nuestra gente	
GRI 413: Comunidades locales 2016			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Vinculación con la comunidad	
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016			
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Cadena de suministro	



CONTACTO:

Este material hace referencia al contenido 102-53
de GRI 102: Contenidos Generales 2016

LUIS CARLOS PIÑÓN
Finanzas
lpinon@bafar.com.mx

RELACIÓN CON INVERSIONISTAS
investor@bafar.com.mx



GRUPO BAFAR