

**DIVER
SIDAD,
EQUIDAD,
INCLUSIÓN Y
PERTENENCIA**

LA DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA (DEIP) SON PILARES FUNDAMENTALES QUE GUÍAN NUESTRA CULTURA Y NUESTRO PROPÓSITO DE “ALIMENTAR UN MUNDO MEJOR”.



**DIVER
SIDAD,
EQUIDAD,
INCLUSIÓN Y
PERTENENCIA**

PARA LA
**VI
DA**



ALIMENTAMOS UN MUNDO MEJOR



ESTRATEGIA 5 PILARES

01

Gobernanza de la estrategia

Establecemos una estructura que consolida la estrategia de DEIP a través de políticas, comités y equipos que dirigen y supervisan su implementación.

02

Conocimiento y sensibilización

Promovemos iniciativas que generan conciencia, fomentando el respeto mutuo y el valor a la diversidad en todas sus expresiones, asegurando que cada persona se sienta reconocida y valorada.

03

Gestión del talento diverso

Promovemos un entorno incluyente con igualdad de oportunidades.

04

Integración a la operación

Nos esforzamos por integrar la estrategia de DEIP de manera transversal a toda nuestra cadena de valor, enfocándonos en la implementación de estrategias que beneficien a todas las personas.

05

Integración al mercado

Nuestra visión es consolidar nuestra estrategia, no solo dentro de nuestras operaciones, sino también fuera. Nuestro compromiso con la diversidad se extiende a las comunidades en las que operamos.

Gestionamos estos principios a través de una estrategia que integra políticas globales, programas específicos y acciones locales, diseñadas para reflejar la diversidad demográfica de las comunidades donde tenemos presencia. Nuestro enfoque se basa en crear entornos incluyentes donde cada persona sea auténtica y tenga acceso a oportunidades para alcanzar su máximo potencial en el trabajo. Con un compromiso constante, trabajamos para promover la equidad en todas nuestras operaciones. Queremos garantizar que la diversidad sea un motor de innovación, crecimiento y bienestar, tanto dentro de nuestra Organización, como en las comunidades y mercados donde operamos.

Conoce más sobre nuestras Políticas



Política Global de Diversidad e Inclusión
Política Global sobre Prevención del Acoso y la Discriminación
Política Global de Derechos Humanos

**DIVER
SIDAD,
EQUIDAD,
INCLUSIÓN Y
PERTENENCIA**

**PARA LA
VI
DA**



MODELO DE MADUREZ

Durante 2025 implementamos un nuevo modelo de madurez DEIP, aplicado a través de autoevaluaciones. Esta herramienta nos permite medir el avance, identificar necesidades específicas y diseñar acciones adaptadas al contexto de cada región. Este año se realizó la prueba piloto en 10 países. También desarrollamos una Matriz de Replicación en la que incluimos las 17 mejores prácticas DEIP en Grupo Bimbo, utilizando una metodología estructurada de evaluación. Posteriormente, invitamos a los equipos locales a elegir al menos una de estas prácticas para garantizar su implementación. Esta matriz ha favorecido el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre áreas, apostando por la eficiencia operativa y el trabajo colaborativo.

ACCESIBILIDAD A LA INFORMACIÓN

Habilitamos un sitio interno con el objetivo de difundir información sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia, fortalecer la sensibilización, disminuir prejuicios, facilitar herramientas de gestión para implementar la estrategia DEIP a nivel local, y compartir mejores prácticas entre los países.

COMITÉS REGIONALES DEIP

Consolidamos nuestra estructura de gobernanza mediante comités que promueven el sentido de pertenencia y el respeto a la dignidad de cada persona. Latin Sur, Latin Centro, Bimbo Canadá, Bimbo México y Bimbo Brasil cuentan con ellos y están conformados por representantes de diversas áreas y niveles. Estos comités tienen la responsabilidad de:

1. **Asegurar la correcta implementación** de la estrategia.
2. **Dar seguimiento** a los avances.
3. **Impulsar iniciativas** alineadas con las necesidades locales.
4. **Verificar la difusión y el cumplimiento** de las políticas existentes a través de distintas estrategias como capacitaciones, talleres virtuales y campañas de difusión.



**DIVER
SIDAD,
EQUIDAD,
INCLUSIÓN Y
PERTENENCIA**

**PARA LA
VI
DA**

TALENTO FEMENINO

- **Círculos de liderazgo**
Programas clave para mujeres con alto potencial para fomentar su desarrollo personal y profesional mediante mentorías con líderes ejecutivos a nivel regional y local.
- **Programas de apoyo a la parentalidad**
Contamos con Salas de Lactancia, kits de lactancia, capacitación para mujeres embarazadas (nutrición, primera infancia, apoyo psicológico, lactancia) y programas de paternidad responsable. Estas acciones buscan facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral y promover una cultura de corresponsabilidad.
- **Programas de desarrollo de talento**
Programas que impulsan la paridad de género en los procesos de entrenamiento para jóvenes talentos.

TALENTO DE OTROS GRUPOS HISTÓRICAMENTE SUBREPRESENTADOS

Reconocemos la importancia de seguir integrando talento perteneciente a otros grupos históricamente subrepresentados dentro de Grupo, acompañando a personas pertenecientes a otros grupos con baja representación en el mercado laboral. Ofrecemos oportunidades a personas adultas mayores, facilitando su permanencia y/o reincorporación. Apoyamos a quienes están en situación de movilidad con alianzas que eliminan barreras legales y agilizan documentación. Impulsamos la identidad y diversidad cultural con iniciativas en distintas regiones. Promovemos estrategias principalmente en nuestra gobernanza para promover la inclusión de la diversidad sexual a través de la incorporación del tercer marcador de género en los países donde el marco regulatorio lo permite.

Nuestro proceso de atracción, reclutamiento y selección de talento se lleva a cabo siempre bajo el marco de la Cultura Bimbo, Código de Ética y alineación a las legislaciones locales.

Únete a nuestro equipo.



Conoce más sobre nuestros esfuerzos por mantener una cultura incluyente, visita nuestro Micrositio Diversity, Equity & Belonging.

TALENTO CON DISCAPACIDAD

La autoidentificación de personas con discapacidad es voluntaria y se realiza garantizando la confidencialidad y el respeto a la privacidad de las y los colaboradores. El objetivo de la autoidentificación es asegurar la accesibilidad y los ajustes razonables necesarios para el desarrollo de todo nuestro talento. Aplicamos estos principios en nuestros mecanismos de reclutamiento, buscando poder integrar talento con distintos tipos de discapacidad, física, intelectual, sensoria y psicosocial.

- **Guía de Ajustes Razonables**, enfocándonos en aclarar los lineamientos para realizar adecuaciones específicas que permitan a personas con discapacidad integrarse plenamente a Grupo Bimbo.
- **Estándar de Accesibilidad** para nuestros centros de trabajo, buscando que cada espacio esté adaptado para brindar igualdad de oportunidades y condiciones a toda nuestra gente.
- **Mesas de escucha para personas con discapacidad**, donde personas con discapacidad comparten experiencias y necesidades directamente con líderes para siempre tener ambientes laborales empáticos, adaptables e incluyentes en Bimbo México.

**DIVER
SIDAD,
EQUIDAD,
INCLUSIÓN Y
PERTENENCIA**

**PARA LA
VI
DA**



EVALUACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

La Evaluación de Desempeño mide la contribución al Plan de Negocio y las Competencias de Liderazgo de GB para cada colaborador. Se usa una escala estándar para evaluar estos dos componentes. La evaluación de Competencias de Liderazgo combina las opiniones del jefe inmediato y de los reportes directos. Si la persona no tiene personas a cargo, la calificación de su supervisor es el 100%.

La calibración de desempeño reúne a líderes de distintas áreas para revisar en conjunto la contribución al plan de negocio y las competencias de liderazgo de los equipos, y así reconocer a quienes más destacan. Con este proceso buscamos evaluaciones justas y alineadas con nuestra estrategia y filosofía, al mismo tiempo que fortalecemos nuestros planes de sucesión y el desarrollo del talento.

PLANES DE DESARROLLO Y LIDERAZGO

Tras la etapa de evaluación, se inicia el proceso de definir los planes de desarrollo. Para ello, el líder y el colaborador tienen una conversación enfocada en identificar áreas de mejora y establecer acciones concretas para alcanzar un mejor desempeño en el siguiente ciclo. Este plan, guiado por la metodología 70:20:10, se plasma en nuestro sistema de gestión interno, donde el colaborador, como principal responsable de su desarrollo, registra las acciones acordadas, que posteriormente son aprobadas por su jefe.

LIDERAZGO INCLUYENTE

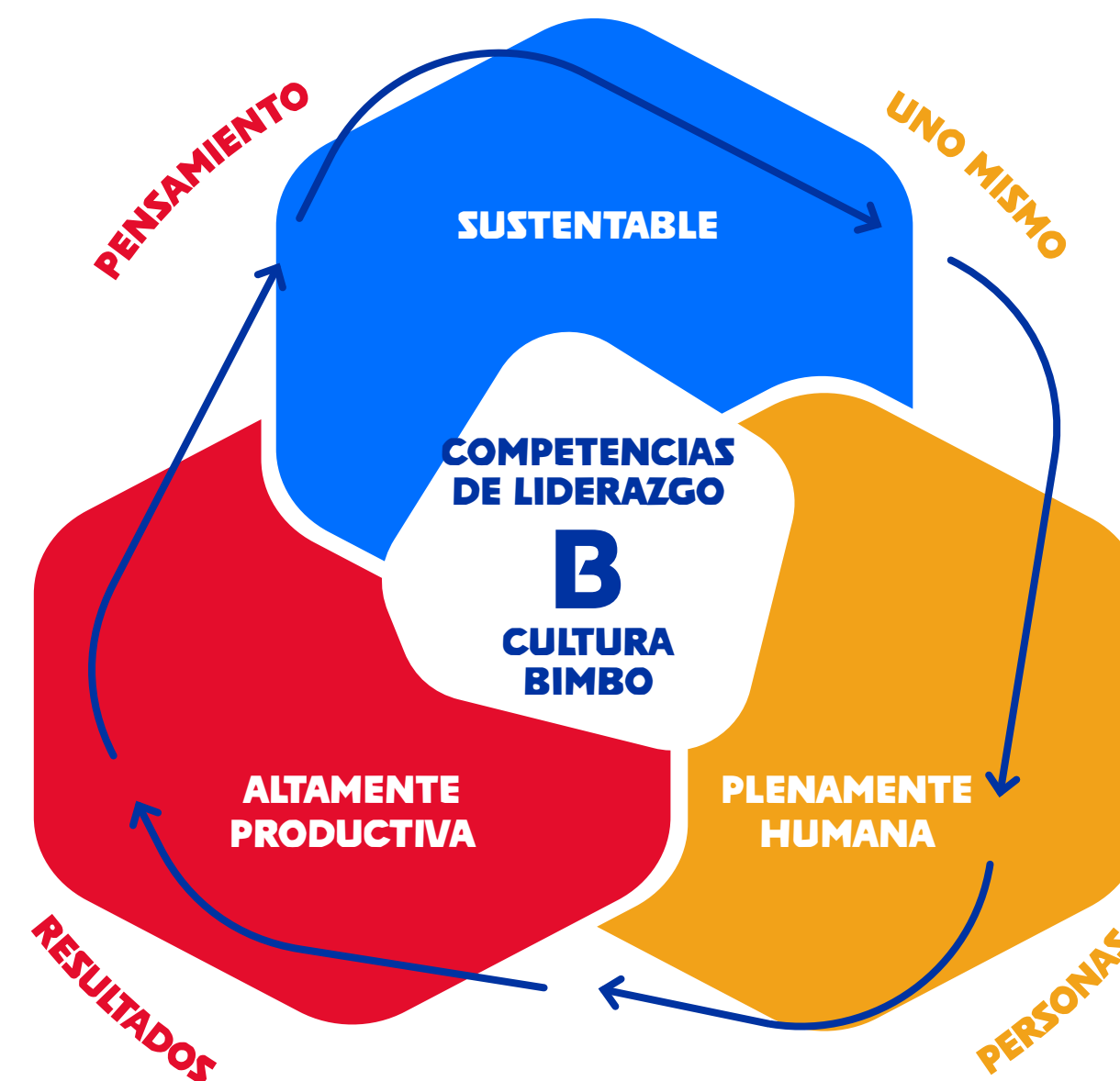
El taller de Liderazgo Incluyente permite profundizar en prácticas de liderazgo incluyente, comunicación empática, formación de equipos diversos y en la adaptación de los líderes hacia la diversidad. Los resultados actuales de la encuesta (2025) reflejaron una mejora de al menos un punto porcentual en la dimensión de liderazgo incluyente en 7 de 15 de nuestros equipos locales.

En paralelo, ampliamos el alcance de nuestros Programas de Liderazgo y Desarrollo del Talento Femenino para incrementar la participación de todos los equipos locales. Entre estas iniciativas destacaron los Círculos de Liderazgo, uno de nuestros programas clave de mentoría para mujeres.

EVOLUCIÓN DE TALENTO Y COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

Contamos con una metodología innovadora para identificar los puestos clave dentro de la organización. A través de criterios específicos, podemos determinar las posiciones esenciales para el éxito del negocio. Una vez identificados, seleccionamos aquellos puestos de mayor criticidad basándonos en su impacto en el negocio y desarrollamos un perfil de éxito para cada uno. Este perfil de éxito es un documento integral que resume las habilidades, responsabilidades y criterios necesarios para desempeñar la función de manera óptima.

A partir de los perfiles de éxito, diseñamos Planes Individuales de Desarrollo para cada líder. Estos planes están enfocados en fortalecer sus habilidades y conocimiento para lograr un desempeño óptimo en su rol.



**DIVER
SIDAD,
EQUIDAD,
INCLUSIÓN Y
PERTENENCIA**

**PARA LA
VI
DA**

COMPEN SACIÓN

NUESTRA META ES SER CATALIZADORES DEL CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL DE NUESTROS COLABORADORES. GARANTIZAMOS QUE RECIBAN UNA COMPENSACIÓN COMPETITIVA Y ALINEADA CON EL MERCADO EN TODAS LAS UBICACIONES DONDE TENEMOS PRESENCIA. DE ESTA FORMA ASEGURAMOS SU BIENESTAR Y PERMANECEMOS COMO UN EMPLEADOR COMPETITIVO QUE MOTIVA A SU EQUIPO PARA ALCANZAR METAS PERSONALES Y COMO GRUPO.



COMPEN SACIÓN

PARA LA
VI
DA



Queremos alcanzar un modelo que combine innovación, equidad y sostenibilidad financiera, alineándolo con las necesidades globales del negocio y promoviendo la equidad en todos los niveles. Creemos firmemente en la digitalización como un pilar esencial para lograr procesos más eficientes y reducir cualquier sesgo. Aspiramos a fortalecer nuestro proceso de supervisión del desempeño, buscando que nuestras acciones estén alineadas con las necesidades del mercado y las expectativas de nuestros colaboradores.

Entre las acciones más destacadas se incluyen:

- **Centralización y estandarización global**
Gracias a tecnologías de la información y la colaboración con *Global Services*, hemos unificado cálculos de bonos, incrementos salariales y otros conceptos, garantizando procesos homogéneos en todas las regiones.
- **Compensación competitiva para todos**
Adaptamos nuestra estrategia a las realidades de cada mercado, comparándonos con empresas similares y ajustando nuestras prácticas para atraer talento en geografías diversas. Para ello, consideramos factores económicos como la inflación, el costo de vida, el nivel de desempleo, el producto interno bruto, las regulaciones, entre otros.

COMPENSACIÓN EQUITATIVA

Estamos en el proceso de fortalecer nuestra metodología estandarizada para definir un “salario básico” global más allá del mínimo legal de cada localidad, por lo que exploramos enfoques que nos permitan evaluar de manera más integral las condiciones salariales en las distintas regiones.

En todas las ubicaciones donde tenemos presencia, garantizamos que nuestros colaboradores reciban en promedio dos veces la compensación mínima establecida por ley.

COMPENSACIÓN VARIABLE

La compensación y los incentivos están diseñados para alinear el desempeño de nuestros colaboradores con los objetivos estratégicos del Grupo. Esto incluye los objetivos de sustentabilidad y nutrición, definidos en nuestra estrategia “Alimentando un Mundo Mejor”. Generamos la alineación mediante un modelo de bonos e incentivos que abarca desde niveles administrativos, hasta ejecutivos. Nos adaptamos a las necesidades y características de cada región en la que operamos.

Supervisamos que las condiciones de empleo, contratación y prestaciones que se otorgan a colaboradores externos cumplan con los principios establecidos internamente.

01

Contribución individual y competencias de liderazgo

Evaluamos el logro de resultados específicos (“el qué”), así como la forma en la que estos resultados se alcanzaron (“el cómo”). Analizamos las competencias de liderazgo en cada nivel organizacional. Un desempeño sobresaliente en ambos aspectos se traduce en bonos superiores.

02

Rendimiento financiero y no financiero

Los resultados financieros influyen en la determinación de los incentivos de compensación. Con ello, buscamos la interconexión entre el desempeño individual y el éxito empresarial. Los resultados de la estrategia de sustentabilidad, como el nivel de emisiones de carbono, los ratios de diversidad e inclusión y los indicadores relacionados con nutrición, están incorporados también en el proceso de definición de incentivos, especialmente en los niveles más altos de la Organización.

COMPEN SACIÓN

PARA LA VI DA