



COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) PLANTILLA BÁSICA

Período cubierto por su Comunicación de progreso (COP): Año 2022

1. Declaración del Director General que exprese su apoyo continuo

Monterrey, N.L., México. Enero 10, 2022

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Gruma reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En la comunicación anual, describiremos nuestras acciones que hacemos para mejorar día a día la integración del Pacto Mundial y sus principios que son parte de nuestra filosofía y cultura de negocio. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales institucionales de comunicación.

Atentamente,

Juan Antonio Gonzalez Moreno

Presidente del Consejo de Administración y Director General de GRUMA

2. Descripción de las medidas

Derechos Humanos

- Nos regimos con un Código de Ética de aplicación global, que establece normas de conducta para todos los colaboradores de GRUMA y partes relacionadas. La actuación de los miembros de GRUMA y externos relacionados debe estar siempre fundada en valores como la integridad, honestidad, confianza, lealtad, imparcialidad, respeto, tolerancia, libertad, responsabilidad y legalidad, así como el pleno respeto y contribución a la mejora de medio ambiente y reconocimiento a los derechos humanos.



- Así también, contamos con un Sistema de Denuncias para que colaboradores y público en general, puedan enviar cualquier denuncia que implique el no cumplimiento de lo establecido en nuestras políticas, procesos, procedimientos, reglamentos y códigos de conducta o buen proceder.
- Contamos con una Política de Cero Tolerancia a la discriminación, hostigamiento, acoso sexual y acoso en general, con el objetivo de promover una organización y lugar de trabajo libres de todo tipo de conducta inapropiada.
- En México, la empresa se destaca por contar con programas de inclusión laboral, en general en la empresa se rechaza cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.
- Es política de GRUMA minimizar, contener y administrar en forma continua los posibles riesgos laborales que afecten la Seguridad y Salud en el Trabajo de todas las personas, promoviendo la emisión de lineamientos de trabajo y uso de procedimientos que garanticen sostenibilidad y condiciones de operación segura.

Trabajo

- En GRUMA contamos con un proceso formal e institucional para el reclutamiento, selección, contratación, promoción y/o transferencia de personal, alineado a nuestro código de ética y con cumplimiento a las leyes laborales del país. Para lo anterior hemos desarrollado e implementado políticas, que establecen los lineamientos a seguir para asegurar un proceso objetivo de selección y/o promoción de candidatos.
- Es política de la empresa reconocer la contribución, responsabilidad, habilidad y desempeño de sus colaboradores, por medio de un esquema de compensación adecuado a las condiciones económicas de la organización, competitivo con el mercado y con salarios superiores al salario mínimo establecido en el país, con el fin de atraer y retener el talento en la organización.
- GRUMA no permite el trabajo infantil. Se ha establecido en contratos con proveedores la obligación para nuestras contrapartes de no incurrir directa o indirectamente en trabajo infantil.



Medio Ambiente

- En GRUMA nos enfocamos en ser sustentables, por lo que estamos comprometidos con la toma de decisiones de negocio que impacten positivamente, mitiguen riesgos, y generen valor, competitividad y crecimiento sostenible, siempre bajo una estricta normativa ética, transparencia, apegados al cumplimiento de ley, y con visión a largo plazo, para contribuir así en favor de la nutrición e innovación, del desarrollo económico y social de nuestras comunidades, del cuidado del medio ambiente, y de la rentabilidad del negocio, al mismo tiempo que consideramos y buscamos satisfacer las necesidades de nuestros consumidores, clientes, proveedores, colaboradores, accionistas, y las comunidades donde operamos.
- GRUMA ha desarrollado tecnologías y procesos para nixtamalizar el maíz para elaborar masa reduciendo de manera importante el impacto ambiental de dicho proceso comparado con el proceso tradicional para la nixtamalización del maíz y la elaboración de masa.
- La organización cuenta con un robusto programa de mantenimiento hacia sus equipos productivos, dispositivos anticontaminantes, plantas de tratamiento de agua residual e infraestructura general con el cual asegura su adecuado funcionamiento y evita cualquier riesgo de contaminación.
- En caso de ocurrir alguna emergencia, GRUMA cuenta con protocolos específicos, programas de protección civil, equipos de brigadas y equipos especializados para controlarlos y minimizar la posible afectación a los colaboradores o al medio ambiente.
- GRUMA, a través de una serie de protocolos y equipo de protección especializado, minimiza (reduce) en forma continua los riesgos que afecten la salud de los colaboradores en relación con la identificación, uso y almacenamiento de productos químicos.

Anticorrupción

PRINCIPALES MEDIDAS ADOPTADAS EN GRUMA EN MATERIA ANTICORRUPCIÓN:

- **CÓDIGO DE ÉTICA:** La implementación como política de un Código de Ética global aplicable a todos los empleados y consejeros de la Compañía, dentro del cual se incluyen, entre otras cuestiones: (i) disposiciones en materia de anticorrupción, antisoborno y prevención de operaciones con recursos de procedencia ilícita (para lo cual también existe una política específica distinta); y (ii) lineamientos para la interacción con funcionarios de gobierno, clientes y proveedores.

En relación con dicho Código de Ética se han adoptado también las siguientes medidas específicas:



- Programa de difusión y capacitación en línea.
 - Publicación en línea del Código de Ética en página web de GRUMA, accesible a todo el público y no sólo a los empleados.
 - Suscripción de documento por proveedores declarando haber revisado y conocer el Código de Ética de la Compañía y obligándose a cumplir el mismo.
- SISTEMA DE DENUNCIAS ANÓNIMAS: La puesta en marcha de un sistema de denuncias anónimas a nivel global a través del sistema Ethics Point, mediante el cual los empleados y el público en general pueden denunciar cualquier hecho, situación, práctica, acción o conducta que se considere sea o pudiera ser ilegal o inapropiada en relación con las operaciones, lineamientos y políticas de operación de GRUMA, su sistema de control interno, auditoría interna, contabilidad y registro contable, así como en relación con conductas o acciones que se consideren que son o que pudieran ser incumplimientos o violaciones al Código de Ética de GRUMA o a la legislación

aplicable, o que pudieran representar perjuicios en contra de GRUMA. Las denuncias también pueden hacerse anónimamente vía telefónica en números disponibles las 24 horas, los 365 días del año.

Asimismo, se tienen establecidos procedimientos internos para la recepción, canalización, atención, investigación, seguimiento, resolución y cierre de denuncias, así como para el debido funcionamiento y definición del alcance del sistema de denuncias antes referido.

- CLÁUSULA ANTICORRUPCIÓN EN CONTRATOS: El establecimiento en cierto tipo de contratos de la obligación para nuestras contrapartes de no incurrir directa o indirectamente en actos de corrupción o soborno con funcionarios de gobierno ni con empleados de GRUMA.
- USO DE SOFTWARE PARA LISTAS NEGRAS: Uso del software World-Check de Reuters en para revisar planes de operaciones comerciales de la Compañía, previo a su realización, cuando pudieran involucrar a personas y/o países objeto de sanciones comerciales, para así evitar realizar operaciones comerciales y dar de alta como proveedores o clientes a entidades o nacionales que aparezcan en dichas listas.
- AUDITORÍA Y CONTROL INTERNO: El establecimiento de políticas, sistemas de control y auditoría interna para prevenir el cohecho y demás asuntos relacionados con la corrupción. Por ejemplo, la Política de Compra de Bienes y Servicios y la Política de Responsabilidad para la Prevención de Fraudes. Para que pueda salir un pago de la Compañía debe seguirse un proceso largo (estricto y apegado a las normas internacionales de control interno) de autorizaciones por distintas áreas en las que existe segregación de funciones, incluyendo el registro de proveedores en el sistema (se verifica su legal existencia y solvencia), planes de compra, licitaciones, cotizaciones, órdenes de compra, celebración de contratos (arriba de US\$1,000 al año).



Medición de los resultados

- En México contamos con un HeadCount de 9,453 colaboradores, el 3% son ejecutivo, 50% son empleados y 47% son sindicalizados.
- En la empresa los colaboradores son 80% hombres (H) y 20% mujeres (M). Ejecutivos 89%H / 11%M, empleados 81% H / 19% M y sindicalizados 78% H / 22% M.
- El promedio de edad en la empresa es de 36 años.
- En materia de inclusión, contamos con 38 colaboradores con alguna discapacidad.
- Adicionalmente, en GRUMA, se lograron más de 50,000 horas de capacitaciones.
- En temas de seguridad y salud, se tuvieron más de 30,000 consultas médicas.