

INFORME

SOSTENIBILIDAD

2024



Introducción

Nos enorgullece presentar nuestro Primer Reporte de Sostenibilidad, una herramienta que refleja de forma clara, estructurada y transparente el compromiso que asumimos con el desarrollo sostenible, nuestras comunidades, el entorno y todos los grupos de interés con los que interactuamos.

Este informe responde a la decisión institucional de integrar los principios de la sostenibilidad a nuestro modelo de negocio, alineando nuestras operaciones con los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

A través de este documento damos cuenta de nuestras políticas, acciones, avances, aprendizajes y oportunidades de mejora, reconociendo que el crecimiento empresarial no puede estar desligado del bienestar social, el cuidado del medio ambiente y una gestión ética y transparente.

Agradecemos a todos los equipos, empresas que integran el grupo, aliados, colaboradores y especialmente a Fundación, por su liderazgo en la articulación de múltiples iniciativas que hoy forman parte central de este reporte.

Seguiremos avanzando con pasos firmes, mejorando cada día y asumiendo la responsabilidad que nos toca como agentes de cambio.



MENSAJE DE DIRECCIÓN GENERAL

En Don Cacahuato creemos en la evolución constante y en el poder de transformar con propósito. La presentación de nuestro primer Reporte de Sostenibilidad representa un compromiso renovado con nuestra responsabilidad empresarial: no solo producir con calidad, sino contribuir activamente a un entorno más justo, saludable y sostenible.

Este informe marca el inicio de una nueva etapa en nuestra historia, guiada por la integridad, la transparencia y la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Desde el bienestar de nuestro equipo hasta el cuidado del medio ambiente y el fortalecimiento de las comunidades, trabajamos por generar un valor real y duradero.

Cada acción, mejora y decisión que emprendemos está orientada a ser parte del cambio positivo que el mundo necesita. Agradezco a quienes forman parte de esta visión y a todos los que nos acompañan en este camino.

Hoy no solo transformamos lo que hacemos, sino también cómo lo hacemos.

Director General

Alcance y periodo del reporte

Este reporte de sostenibilidad corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, y constituye un informe de carácter anual.

El documento ha sido elaborado con el objetivo de comunicar de manera transparente nuestras acciones, avances y compromisos en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG), en línea con los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al cual estamos adheridos desde diciembre de 2024.

El alcance del presente reporte cubre nuestras operaciones en México, incluyendo todas las unidades productivas y administrativas de Don Cacahuato. La información aquí contenida refleja el compromiso institucional con el desarrollo sostenible, la ética empresarial y la rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés.

Este informe será publicado en nuestra página oficial y presentado como nuestra Comunicación sobre el Progreso (COP) ante la Red del Pacto Mundial de la ONU México, con el fin de mantener nuestro compromiso activo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y promover una cultura de mejora continua.



Metodología

El presente reporte de sostenibilidad ha sido elaborado utilizando un enfoque integral basado en criterios ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza), que permite estructurar y comunicar de forma clara y transparente el desempeño de Don Cacahuato en materia de sostenibilidad. Esta metodología facilita la identificación de riesgos y oportunidades, y asegura que nuestras acciones estén alineadas con los estándares internacionales más relevantes, así como con las expectativas de nuestros grupos de interés.

Para garantizar la transparencia, comparabilidad y confiabilidad de la información, se tomaron como referencia los siguientes marcos y lineamientos:

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

Se identificaron e integraron aquellos ODS con los que Don Cacahuato contribuye de manera directa a través de sus operaciones, programas sociales y cadena de valor. Destacamos nuestras acciones alineadas con los ODS 2 (Hambre Cero), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 12 (Producción y consumo responsables).

WE SUPPORT



Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

Este documento funge como nuestra Comunicación sobre el Progreso (COP), reportando avances en la implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial, relacionados con derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Guía para la Elaboración de Informes del Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR):

Utilizada como referencia adicional para integrar buenas prácticas éticas, filantrópicas y de vinculación comunitaria, en línea con los criterios establecidos por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).

La información presentada fue recopilada a través de fuentes internas verificables, registros administrativos, entrevistas con líderes de área y indicadores de desempeño. Su validación estuvo a cargo del equipo de Responsabilidad Social Empresarial de Grupo Cimarrón, y fue sometida a un proceso de revisión interna para asegurar su consistencia, objetividad y veracidad.



Ambiental (A)

Objetivo

Evidenciar las acciones y compromisos de Don Cacahuato para prevenir, mitigar y gestionar su impacto ambiental, promoviendo una operación responsable con los recursos naturales, el combate al cambio climático y la transición hacia procesos más sostenibles. Este eje incluye iniciativas en eficiencia energética, gestión hídrica, economía circular, manejo adecuado de residuos, reducción de emisiones y cumplimiento normativo, en contribución directa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a los principios ambientales del Pacto Mundial.

2.1 Gestión Ambiental

Políticas ambientales

En Don Cacahuato, la responsabilidad ambiental es un principio rector que guía nuestras decisiones estratégicas y operativas. Nuestra Política de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente establece un marco integral para garantizar el cumplimiento legal, prevenir impactos negativos y promover el uso responsable de los recursos naturales.

Cumplimiento normativo ambiental

La organización asegura el cumplimiento de las normas aplicables emitidas por SEMARNAT, la LGPGIR y CONAGUA, así como de los reglamentos estatales y municipales relacionados con el medio ambiente. El área de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente tiene la responsabilidad de identificar las disposiciones correspondientes y coordinar su cumplimiento con las autoridades competentes.

Evaluación y mitigación del impacto ambiental

Se implementa un proceso para identificar y evaluar el impacto ambiental de las actividades operativas. Cuando se detecta un impacto significativo, se desarrollan e implementan acciones correctivas y controles operativos para su reducción. En caso de ser responsables de algún daño ambiental, se ejecutan acciones de remediación para mitigar sus efectos.



Uso eficiente de recursos y tecnologías limpias

Don Cacahuato promueve la eficiencia energética y el uso responsable de los recursos naturales a través de:

- Capacitación al personal sobre cambio climático y uso eficiente de materias primas.
- Implementación de buenas prácticas y controles de ingeniería para reducir el consumo de agua, energía, gas y otros insumos esenciales.
- Establecimiento de planes de ahorro de recursos como agua, gas LP y electricidad.

Gestión de residuos

Cada sucursal debe gestionar adecuadamente los residuos generados, ya sean de manejo especial, peligrosos o sólidos urbanos, conforme a metas de reducción y mejora continua. La empresa capacita al personal en la administración correcta y disposición de residuos, apoyándose en recolectores autorizados registrados ante SEMARNAT.

Sistema de gestión ambiental

La organización cuenta con un sistema de gestión que incluye:

- Monitoreo y evaluación continua mediante inspecciones, recopilación de datos y revisiones del sistema.
- Participación activa de todos los niveles jerárquicos en la comunicación de riesgos ambientales y acciones correctivas.
- Comunicación y formación continua del personal en temas ambientales y sostenibilidad

Cumplimiento normativo

Gestión de residuos conforme a la regulación ambiental vigente

En alineación con la legislación aplicable emitida por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), durante el periodo evaluado se dio estricto cumplimiento a los lineamientos en materia de manejo de residuos de manejo especial y peligrosos.



Residuos de manejo especial

Se implementaron bitácoras de registro para la correcta identificación y cuantificación de residuos de manejo especial generados por nuestras operaciones. Estas bitácoras permiten un seguimiento detallado que respalda la toma de decisiones responsables y el cumplimiento de la normatividad estatal correspondiente.

Asimismo, se desarrollaron e implementaron Planes de Manejo de Residuos con el objetivo de ejercer un control más riguroso sobre la generación, almacenamiento y disposición de estos residuos, conforme a los requerimientos establecidos por las autoridades locales.

Reducción y reciclaje

Como parte de nuestras acciones de minimización de residuos, se implementaron medidas para la reducción del uso de hojas de máquina, fomentando la digitalización de procesos y el uso racional de recursos. Además, contamos con proveedores autorizados para la recolección de residuos, todos ellos inscritos en los programas de SEMARNAT como recicladores certificados, garantizando una disposición final adecuada y legalmente reconocida.

Residuos peligrosos

En cuanto a residuos peligrosos, la empresa mantiene su estatus legal como microgenerador autorizado, habiendo realizado la correspondiente declaración de alta como generador de residuos peligrosos ante SEMARNAT. Esto nos permite asegurar que nuestra operación cumple con los requisitos establecidos en la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos (LGPGIR) y las Normas Oficiales Mexicanas aplicables.



CERTIFICACIONES

Nuestra empresa cuenta con la certificación ISO 14001, un estándar internacional que establece los requisitos para un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) efectivo. Esta certificación refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua en el desempeño ambiental. Gracias a la implementación de este sistema, hemos logrado:

- Establecer un marco estructurado para identificar, gestionar y reducir nuestros impactos ambientales significativos.
- Cumplir con la normativa ambiental aplicable, asegurando la conformidad con los requisitos legales y otros compromisos voluntarios adquiridos.
- Integrar la sostenibilidad en todos nuestros procesos operativos, promoviendo el uso eficiente de recursos, la prevención de la contaminación y la mitigación de riesgos ambientales.
- Fomentar una cultura organizacional proactiva en materia ambiental, sensibilizando a nuestro personal y partes interesadas sobre la importancia de la protección del entorno.



La certificación ISO 14001 no solo nos permite operar con responsabilidad ambiental, sino que también nos posiciona como una empresa confiable ante clientes, autoridades y la sociedad, fortaleciendo nuestra reputación y competitividad en el mercado.

2.2 Consumo responsable de recursos

En DonCacahuato reconocemos que el uso eficiente y responsable de los recursos naturales es un pilar fundamental para alcanzar una operación sostenible. Por ello, hemos establecido mecanismos de medición, capacitación y mejora continua en torno al consumo de agua, energía, papel y materiales, con el objetivo de minimizar nuestro impacto ambiental y contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

● Agua, energía, papel, materiales

Contabilización de recursos

A lo largo del año se ha fortalecido el sistema de monitoreo y contabilización del consumo de recursos clave, lo que nos permite tomar decisiones informadas y establecer metas claras de reducción. Se realiza un seguimiento mensual del consumo de energía eléctrica, gas LP y agua, así como de los materiales y consumibles utilizados en nuestras operaciones.

Capacitación para el ahorro de recursos

Conscientes de que la sostenibilidad requiere del compromiso colectivo, se han llevado a cabo jornadas de capacitación y sensibilización ambiental dirigidas al personal operativo y administrativo. Estas sesiones han abordado buenas prácticas para el uso eficiente del agua, la energía y el papel, fomentando hábitos responsables dentro y fuera del entorno laboral.



Medidas de eficiencia implementadas

Iluminación eficiente:

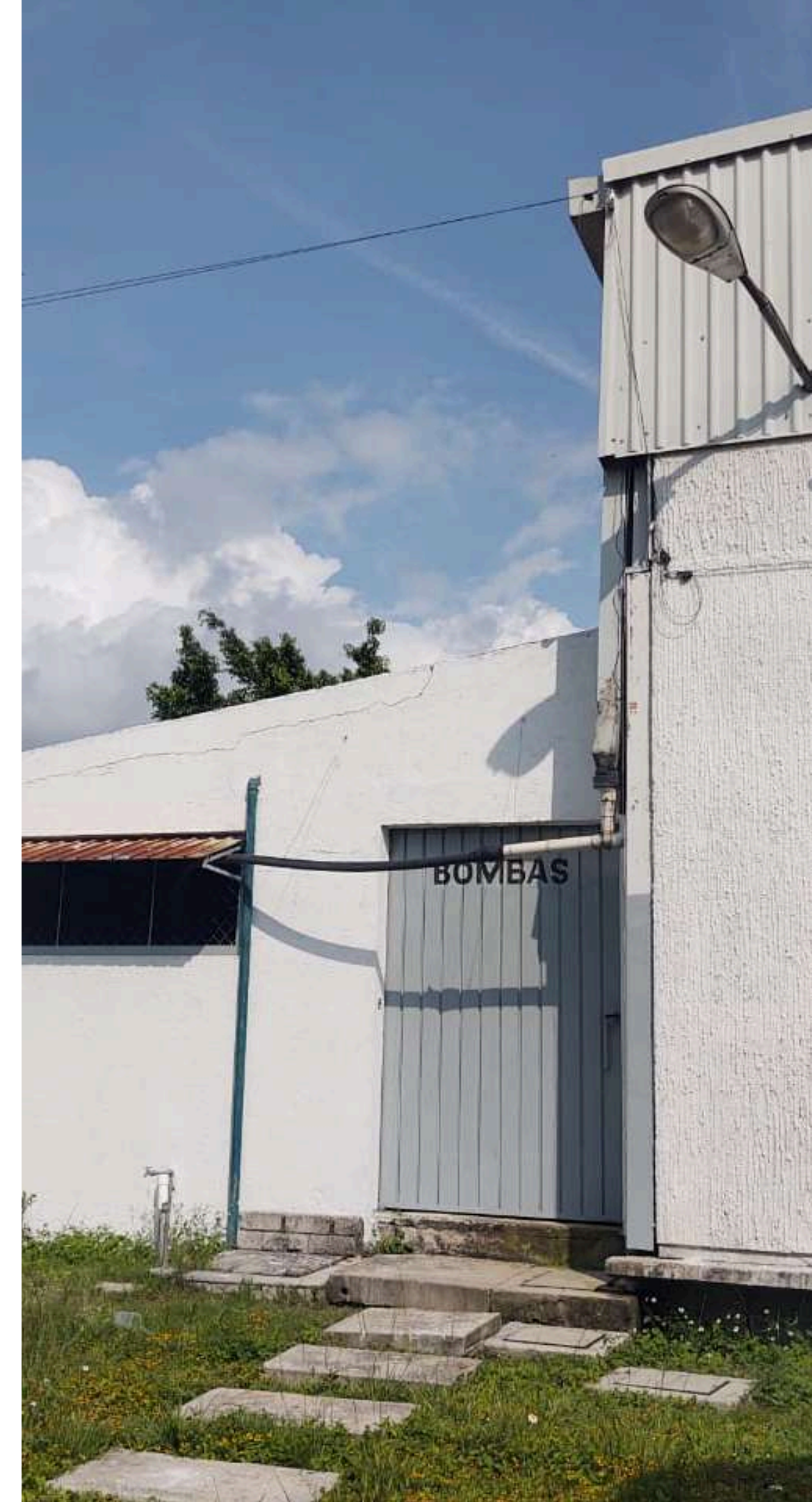
Se sustituyeron luminarias convencionales por tecnología de bajo consumo energético (LED) en todas las áreas operativas y administrativas. Además, se instalaron lámparas automáticas con sensores de movimiento, lo cual ha contribuido significativamente a la reducción del consumo eléctrico en espacios de uso intermitente.

Optimización del uso de gas LP:

Se realizan mantenimientos preventivos periódicos a todos los equipos que operan con gas LP, asegurando un funcionamiento eficiente y seguro. Asimismo, se llevan a cabo dictámenes técnicos de las líneas de gas para verificar su integridad y prevenir fugas, lo que protege tanto al medio ambiente como a nuestro personal.

Captación de agua pluvial:

Se han adaptado sistemas de captación de agua de lluvia en zonas con mayor pluviosidad dentro de nuestras instalaciones. Esta iniciativa permite reducir el consumo de agua potable al aprovechar un recurso natural, destinado principalmente a actividades no potables como limpieza general y riego de áreas verdes.



2.3 Manejo de residuos y reciclaje

En Don Cacahuato promovemos una gestión integral de residuos que prioriza la prevención, la reducción, la separación adecuada y la disposición final conforme a los requerimientos legales ambientales. Nuestro enfoque se basa en principios de economía circular, garantizando que los residuos generados en nuestras operaciones tengan el menor impacto ambiental posible.

● Separación, tratamiento y disposición

Con el objetivo de fomentar una cultura de responsabilidad ambiental, se capacita de forma continua al personal sobre la correcta separación de residuos, de acuerdo con su tipo y manejo requerido. Nuestros residuos principales corresponden a residuos de manejo especial, entre los que destacan el cartón, papel y madera, derivados de procesos logísticos y de embalaje.



Para facilitar la separación en origen, se cuenta con contenedores físicos específicos identificados por tipo de residuo, distribuidos estratégicamente en las áreas operativas y administrativas. Esta infraestructura permite un acopio eficiente que facilita su posterior tratamiento o reciclaje.

- En cumplimiento con la normativa ambiental vigente a nivel estatal y municipal, contamos con:
- Registro como generador de residuos de manejo especial, emitido por la autoridad ambiental competente.
- Planes de manejo de residuos específicos que regulan el almacenamiento temporal, la recolección y la disposición final adecuada de los materiales.
- Control estricto de manifiestos de entrega, transporte y recepción, lo cual asegura la trazabilidad de los residuos hasta su disposición final en sitios autorizados.

Reducción de residuos

Como parte de nuestra estrategia de minimización, hemos implementado acciones que extienden el ciclo de vida útil de materiales. Un ejemplo destacado es la recuperación y reutilización de tarimas de madera, que son acondicionadas para un segundo uso en nuestras operaciones, reduciendo significativamente la demanda de nuevas materias primas y el volumen de residuos generados.

Este enfoque de aprovechamiento también contribuye a disminuir la huella ecológica de nuestras operaciones y a generar un ahorro económico, demostrando que la sostenibilidad es un camino viable tanto ambiental como empresarialmente.



2.4 Educación y cultura ambiental

En Don Cacahuato creemos firmemente que la transformación hacia una operación sostenible comienza con la conciencia y participación activa de las personas. Por ello, promovemos una cultura ambiental sólida que sensibiliza, involucra y empodera tanto a nuestros colaboradores como a las comunidades en las que operamos, fomentando una relación armónica con el entorno.

● Campañas internas

Como parte de nuestras acciones educativas, se han impartido conferencias sobre cambio climático a lo largo del año en todas las sucursales, con el objetivo de informar y generar conciencia sobre los efectos ambientales y sociales del calentamiento global, así como sobre el papel que cada individuo puede jugar en su mitigación. Estas charlas incluyeron temas como el uso eficiente de recursos, reducción de huella de carbono, movilidad sustentable y responsabilidad compartida.

Además, en conmemoración del Día Mundial del Medio Ambiente, se llevó a cabo una campaña interna especial bajo el lema “Adopta un árbol, siembra un futuro”, en la que se regalaron árboles a nuestros colaboradores para su plantación y cuidado. Esta acción tuvo una gran aceptación, fortaleciendo el compromiso personal con el entorno natural.





Participación del personal y la comunidad

La participación activa de nuestro personal es clave para fortalecer una cultura ambiental duradera. En este sentido, se organizaron diversas jornadas de reforestación en parques públicos cercanos a nuestras sucursales y en granjas-hogar de localidades aledañas, promoviendo espacios verdes y mejorando la calidad ambiental de estas comunidades. Los colaboradores, junto con sus familias y miembros de la comunidad, formaron parte de estas actividades, lo cual reforzó el sentido de pertenencia y el impacto positivo colectivo.

Estas iniciativas no solo contribuyen a mejorar los ecosistemas locales, sino que también **refuerzan los lazos sociales, fomentan la educación ambiental** desde una perspectiva vivencial y consolidan el compromiso de DonCacahuato con el **desarrollo sostenible** de las regiones donde tiene presencia.



Social (S)

Objetivo

Reflejar el compromiso de Don Cacahuato con el bienestar de las personas, la equidad, los derechos humanos y el desarrollo comunitario, promoviendo condiciones laborales dignas, inclusión, seguridad y una cultura organizacional basada en el respeto, la salud y el crecimiento humano. Este eje integra acciones dirigidas a colaboradores, comunidades, aliados sociales y consumidores, con énfasis en la generación de valor compartido y la contribución activa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Este informe tiene como propósito documentar los resultados y aprendizajes del 2024, evidenciando cómo cada decisión, programa o política implementada ha contribuido al bienestar de las personas, al fortalecimiento de nuestra cultura interna y a la consolidación de una operación responsable, justa y eficiente.

Este año estuvo marcado por la estabilización de procesos, una mayor claridad en la gestión del talento humano y avances concretos en equidad, formación y cumplimiento normativo. Las cifras que aquí presentamos no sólo dan cuenta de nuestro desempeño, sino también de nuestra convicción por construir un entorno laboral digno, seguro y con visión de largo plazo.

3.1 Nuestra Gente: Evolución, Estructura y Cuidado

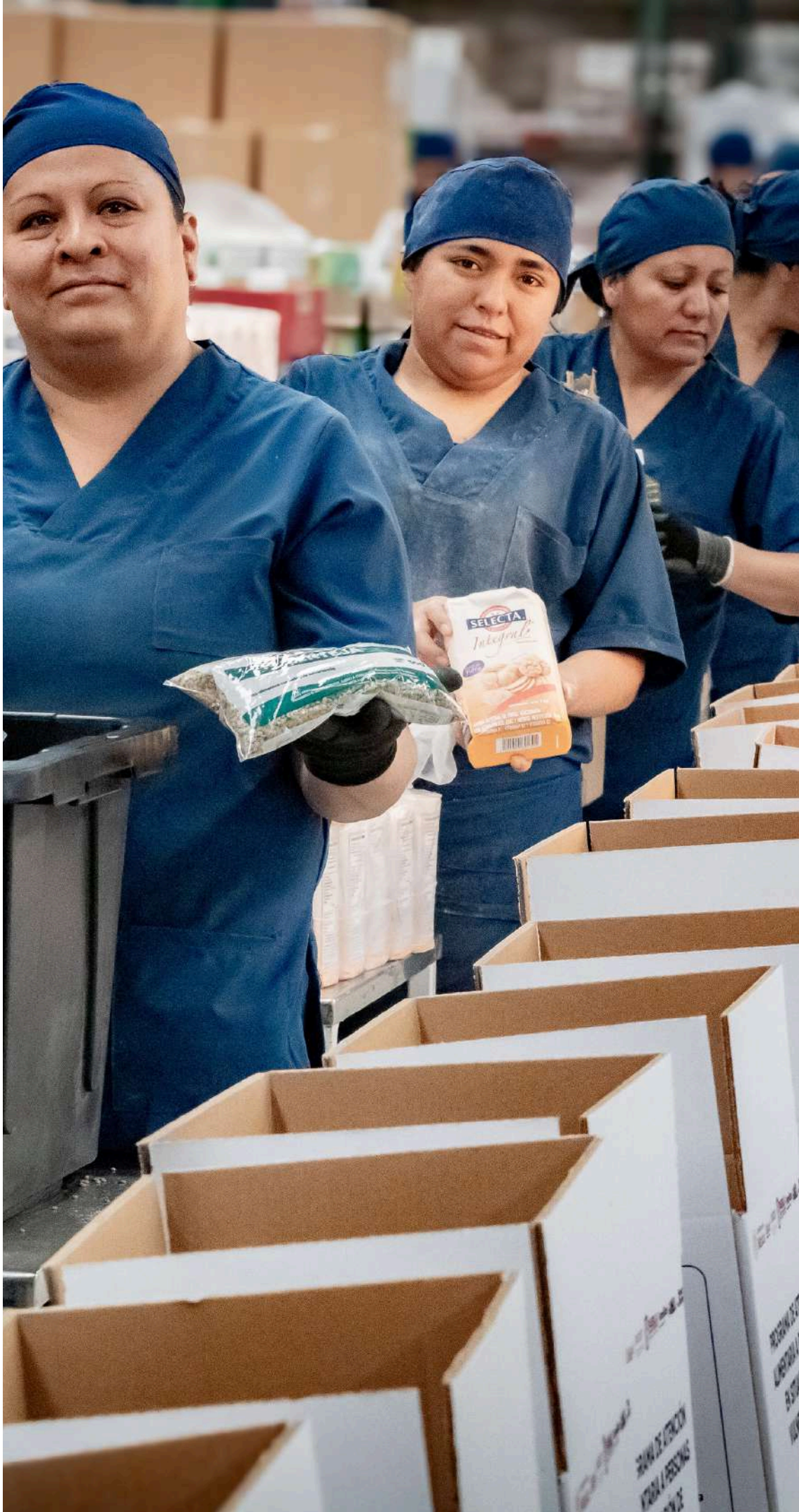
Don Cacahuato considera que las personas son el corazón de su operación. Por ello, se han fortalecido las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo profesional y los entornos seguros y respetuosos, como parte de una estrategia integral de talento humano.

3.1.1 Crecimiento sostenido y balance de género

En Don Cacahuato, la responsabilidad ambiental es un principio rector que guía nuestras decisiones estratégicas y operativas. Nuestra Política de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente establece un marco integral para garantizar el cumplimiento legal, prevenir impactos negativos y promover el uso responsable de los recursos naturales.

Al cierre de 2024, Don Cacahuato alcanzó un total de 220 personas colaboradoras activas, un incremento del 15% en comparación con el año anterior.

| Año | Total de colaboradores | Mujeres | Hombres | % Mujeres |
|------|------------------------|---------|---------|-----------|
| 2022 | N/D | N/D | N/D | N/D |
| 2023 | 191 | 98 | 93 | 51.3% |
| 2024 | 220 | 107 | 113 | 48.6 |



3.1.2 Nuevas contrataciones: talento joven y comprometido

Durante 2024 se incorporaron 122 nuevas personas. Las principales regiones con nuevas contrataciones fueron:

- Mexicali y Puebla: 30 personas
- Tijuana: 25 personas
- Tecate: 9 personas

Aunque los datos están en proceso de consolidación, se observa una tendencia positiva hacia la inclusión regional, la renovación de talento joven y la contratación equitativa.

3.1.3 Rotación: dinámica esperada por la naturaleza operativa

En total, 348 personas concluyeron su relación laboral con Don Cacahuato durante 2024, de las cuales 185 fueron mujeres y 163 hombres. Este comportamiento se alinea completamente con nuestro modelo operativo, ya que el 100% de estas posiciones correspondían a contratos por tiempo determinado, ligados a la duración de convenios institucionales para la operación de comedores escolares. Al cierre de dichos contratos, los colaboradores son desvinculados conforme a la ley, con liquidaciones completas y en cumplimiento total de sus derechos laborales.

| Año | Total de bajas | Mujeres | Hombres |
|------|----------------|---------|---------|
| 2024 | 348 | 185 | 163 |



3.2 Trabajo Digno y Compensación Equitativa

3.2.1 Compa Ratio: Avance sostenido en equidad interna

El análisis de la compensación en relación con el mercado—conocido como Compa Ratio—es una herramienta clave para monitorear la justicia interna en materia salarial. En Don Cacahuato, este indicador ha mostrado un progreso constante:

| Año | Compa Ratio Promedio |
|------|--------------------------|
| 2022 | 82% (estimado) |
| 2023 | 84% (WTW) |
| 2024 | 89.5% (análisis interno) |

Este avance refleja el compromiso por la equidad interna y la competitividad salarial frente al mercado.

3.2.2 Ingreso digno garantizado:

Desde su fundación, Don Cacahuato ha buscado superar los mínimos legales para garantizar condiciones laborales justas. En línea con el salario digno propuesto por OXFAM México para 2022 (\$8,500 mensuales), todos nuestros colaboradores percibieron ingresos superiores. El sueldo base más bajo registrado fue de \$10,000 mensuales, correspondiente al personal de operación en cocina o comedor, lo que representa al menos un 17.6% por encima del umbral de salario digno.



3.3 Prestaciones: Beneficios que respaldan y dan certeza

Contar con una oferta integral de prestaciones no solo es un elemento de atracción, sino también de estabilidad, justicia y respaldo humano. Durante 2024, nuestro esquema de prestaciones se fortaleció aún más, integrando mejoras significativas en fondo de ahorro y aguinaldo.

Resumen de prestaciones 2024:

| Prestación | Condiciones 2024 |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Aguinaldo | 30 días |
| Prima vacacional | 30% |
| Fondo de ahorro | \$400 y \$200 semanales (según nivel) |
| Vales de despensa | \$153 semanales |
| Bono de antigüedad | 10% del salario base |
| Bono de puntualidad | 8% del salario base |
| Bono de asistencia | 8% del salario base |
| Bono comedor | \$160 semanales |
| Bono por capacitación | Asignado según participación |
| Bono por cubrir posición mayor | Otorgado temporalmente |
| Dote por nacimiento | \$1.500 |
| Ayuda funeraria | \$5.000 |
| Apoyo para lentes | \$2,400 cada dos años |
| Seguro de vida | \$100.000 |

3.4 Salud, Seguridad y Clima Organizacional

3.4.1 Bienestar integral: salud física y emocional

En Don Cacahuato, concebimos el bienestar como un eje transversal que articula la salud física, emocional y social de todas las personas que integran nuestra operación. Esta **visión holística** parte de la convicción de que un entorno laboral verdaderamente sano requiere no solo condiciones físicas seguras, sino también entornos emocionales estables, servicios de apoyo accesibles y políticas activas de prevención.

Durante 2024, fortalecimos de forma significativa nuestro **programa de atención psicológica**, ofreciendo a los colaboradores que lo requirieron sesiones personalizadas a través de un esquema híbrido: presencial y en línea. En la modalidad presencial, se brindó atención directa a 42 personas colaboradoras, con una inversión acumulada de \$70,000 pesos. Esta intervención se orientó principalmente a temas de ansiedad, estrés laboral, duelos personales y contención emocional para equipos de trabajo de alto desgaste operativo.

De forma paralela, consolidamos una alianza estratégica con Minu, proveedor externo especializado en bienestar integral, lo que permitió extender la atención psicológica a todos nuestros centros de trabajo a través de sesiones virtuales. Esta modalidad, más accesible y escalable, representó una inversión de \$216,000 pesos durante el mismo periodo.



Además de la atención psicológica, Minu ofrece una suite completa de servicios de wellness que refuerzan nuestro compromiso con la salud integral del personal. Estos beneficios incluyen:

- Telemedicina y consultas médicas 24/7.
- Asistencia legal y orientación jurídica básica.
- Educación financiera personalizada y acceso a contenidos educativos.
- Biblioteca digital con entrenamientos, meditaciones guiadas y rutinas de autocuidado.
- Descuentos y promociones en salud, deporte, entretenimiento y consumo familiar.

Estas acciones no sólo fortalecen nuestra cultura de cuidado, sino que construyen, desde la práctica diaria, un entorno que valida las emociones, promueve la salud y pone a la persona en el centro de la organización. Con esta estrategia integral, reafirmamos nuestro compromiso de largo plazo con el bienestar, la prevención y el acompañamiento continuo.

3.4.2 Clima organizacional: estabilidad con visión de mejora

El índice de percepción positiva reportado por el modelo Great Place to Work (GPTW) refleja un entorno laboral consolidado. Aunque se registró una leve variación frente al año anterior, el resultado sigue siendo alto y dentro del rango considerado como excelente por el estándar.

| Año | GPTW (%) |
|------|----------|
| 2022 | 80 |
| 2023 | 86 |
| 2024 | 84.9 |



Además de los altos puntajes obtenidos en clima organizacional, Don Cacahuato fue reconocido por el ranking de Great Place to Work en distintas categorías a lo largo de los años:

| Año | Categoría | Lugar |
|------|-----------------------------------|-------|
| 2022 | Regional Noroeste | 15 |
| 2023 | Nacional (50-500 colaboradores) | 42 |
| 2024 | Nacional (500-5000 colaboradores) | 48 |



3.5 Formación y Desarrollo: Apuesta por el talento interno

Se destinó en 2024 más de \$1 millón de pesos a actividades de formación, consolidando así su compromiso con la profesionalización del personal. A través de cursos, talleres y becas, se buscaron mejorar capacidades operativas, administrativas y humanas.

| Año | Inversión en capacitación | Horas impartidas |
|------|---------------------------|------------------|
| 2022 | \$957,99 | N/D |
| 2023 | \$1,176,503 | N/D |
| 2024 | \$1,072,001 | 6,259 |

3.4.1 Bienestar integral: salud física y emocional

- SAP 4HANA y herramientas digitales
- Liderazgo en operación
- Diversidad, equidad e inclusión
- Seguridad y salud ocupacional
- Derechos humanos y anticorrupción
- Responsabilidad Social



3.6 Diversidad, Escolaridad y Estado Civil

3.6.1 Crecimiento y volumen de contrataciones

El análisis de la compensación en relación con el mercado—conocido como Compa Ratio—es una herramienta clave para monitorear la justicia interna en materia salarial. En Don Cacahuato, este indicador ha mostrado un progreso constante:

| Año | Total de Altas |
|------|----------------|
| 2023 | 490 |
| 2024 | 470 |

Ligera reducción del 4% en las contrataciones respecto al año anterior, atribuible al cierre de contratos operativos en algunas localidades. En ambos años, el grueso de las contrataciones se concentró en zonas operativas intensivas como Mexicali, Morelos y San Quintín.

Distribución por género

| Año | Mujeres | Hombres | % Mujeres |
|------|---------|---------|-----------|
| 2023 | 260 | 230 | 531% |
| 2024 | 248 | 222 | 528% |

La paridad de género se ha mantenido de forma estable. Más del 50% de las contrataciones son mujeres. Las mujeres predominan en regiones con fuerte operación de comedores escolares, como Morelos y Mexicali.



Perfil por edad

Las edades de ingreso se concentran mayormente en los rangos:

| Rango de edad | % 2023 | % 2024 | Comentario |
|---------------|--------|--------|--|
| 25 a 34 | ~45% | ~43% | Es la base operativa más sólida. |
| 35 a 44 | ~25% | ~28% | Ligero aumento en contrataciones con mayor madurez laboral. |
| Menor de 25 | ~17% | ~14% | Disminución, posiblemente por maduración del perfil requerido. |
| 45 a 55 | ~10% | ~11% | Estabilidad. |
| Mayor de 55 | ~3% | ~4% | Contrataciones puntuales. |

Escolaridad del personal activo (2024)

| Nivel educativo | Porcentaje del total |
|---------------------|----------------------|
| Universidad y otros | 49.8% |
| Preparatoria | 33.9% |
| Secundaria | 8.3% |
| Primaria | 8.0% |

Estado Civil del personal activo 2024

| Estado civil | Total |
|--------------|-------|
| Soltero | 118 |
| Casado | 83 |
| Otro | 19 |



Tendencias por región:

| Región | Estados Clave | Observaciones |
|------------|---------------------------------|--|
| Noroeste | Mexicali, San Quintín, Tijuana | Alta densidad operativa. |
| Centro-Sur | Morelos, Puebla, Oaxaca | Programas escolares con alta incorporación de mujeres. |
| Bajío | Querétaro, Aguascalientes | Contrataciones menores, pero sostenidas. |
| Noreste | Chihuahua, Nuevo León, Coahuila | Contrataciones masculinas predominantes. |

Consideraciones adicionales

La edad promedio de ingreso ha madurado: hay un ligero crecimiento en contrataciones en los rangos de 35 a 44 años, lo cual podría indicar una mayor búsqueda de experiencia y estabilidad operativa.

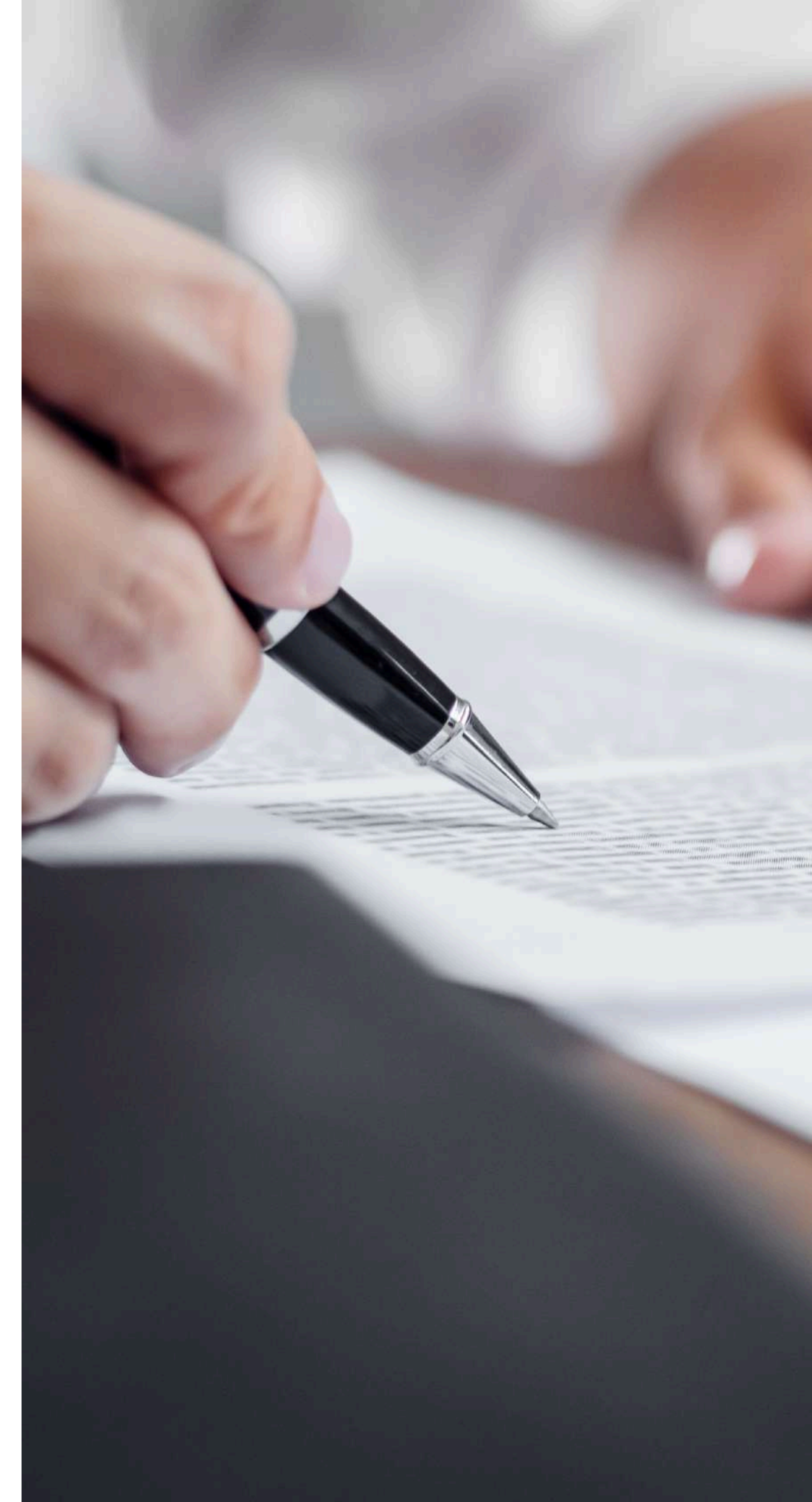
El género femenino sigue siendo clave para las operaciones: más del 50% de las nuevas contrataciones en ambos años son mujeres, sobre todo en el contexto de programas sociales alimentarios.



3.2 Derechos humanos y equidad

● ¿Existe trabajo infantil o forzoso?

- En Don Cacahuato, contamos con una política interna clara y firme en la que declaramos nuestra total oposición al trabajo infantil y al trabajo forzoso. Estas prácticas están estrictamente prohibidas en todos los niveles de nuestra operación y cadena de suministro. Esta política forma parte del Código de Ética del grupo y se refuerza en cada proceso de contratación y alianza con proveedores.
- Don Cacahuato adopta y cumple con el Código de Ética, el cual establece de manera explícita la prohibición de toda forma de discriminación por género, orientación sexual, religión, edad, condición social, discapacidad, origen étnico o cualquier otro motivo. Este documento guía el comportamiento organizacional y es obligatorio para todo el personal.



3.3 Voluntariado y compromiso comunitario

En Don Cacahuato, el voluntariado corporativo es un eje clave de nuestra estrategia de responsabilidad social, reflejo del compromiso genuino que mantenemos con las comunidades donde operamos. Durante 2024, se promovió activamente la participación de nuestros colaboradores en acciones sociales alineadas a nuestros valores institucionales y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Con presencia en 10 estados de la República Mexicana, las actividades de voluntariado se llevaron a cabo de manera simultánea en las distintas sucursales y unidades de negocio del Grupo. Cada colaborador tuvo como meta cumplir un mínimo de 8 horas anuales de voluntariado, contribuyendo con su tiempo y talento en diversas causas sociales.

Entre las actividades más destacadas se encuentran: jornadas visuales en alianza con Fundación Devlyn, visitas y apoyo a casas hogar, jornadas de reforestación, actividades de limpieza comunitaria, activaciones educativas con niños y niñas, así como actividades de bienestar en comunidades vulnerables. Estas acciones fueron diseñadas para responder a las necesidades locales de cada región y generar un impacto positivo directo.

A través de este esfuerzo colectivo, se consolidó una red de voluntarios corporativos comprometidos y sensibilizados, fortaleciendo no solo la cultura interna de responsabilidad social, sino también la conexión de nuestros colaboradores con los propósitos sociales de Don Cacahuato. Esta dinámica no solo aporta valor a las comunidades, sino que también promueve el sentido de pertenencia, empatía y orgullo organizacional.



Durante 2024, se logró la participación activa de más de 400 colaboradores, quienes, con su compromiso y entrega, sumaron un total de 4,500 horas de impacto social efectivo. Este resultado consolida al voluntariado corporativo como uno de los pilares más sólidos de nuestra gestión en materia de sostenibilidad, ética empresarial y cultura organizacional.

Esta estrategia permite que Don Cacahuato mantenga un vínculo directo con las comunidades donde opera. A través de este modelo de voluntariado estructurado, se promueve el liderazgo social dentro de la empresa, se visibiliza el compromiso comunitario, y se abona al cumplimiento de los ODS, especialmente los vinculados con educación de calidad, salud y bienestar, reducción de desigualdades y alianzas para lograr los objetivos. que Don Cacahuato mantenga un vínculo directo con las comunidades donde opera. A través de este modelo de voluntariado estructurado, se promueve el liderazgo social dentro de la empresa, se visibiliza el compromiso comunitario, y se abona al cumplimiento de los ODS, especialmente los vinculados con educación de calidad, salud y bienestar, reducción de desigualdades y alianzas para lograr los objetivos.

3.4 Clientes y consumidores

- Calidad y seguridad del producto
- Transparencia en etiquetado e información
- Canales de atención y quejas





Gobernanza

Objetivo

Mostrar el compromiso de Don Cacahuato con una gestión empresarial ética, transparente y responsable, basada en principios de legalidad, cumplimiento normativo, rendición de cuentas y buenas prácticas corporativas. Esta sección aborda la estructura de gobernanza, la integridad institucional, los mecanismos de control, la protección de datos personales y la ciberseguridad, alineando nuestras acciones con marcos internacionales como el Pacto Mundial de la ONU, el distintivo ESR y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).

4.1 Estructura Organizacional y Liderazgo

Líneas de reporte claras

El modelo de gobierno corporativo Don Cacahuato incorpora una estructura colegiada con distintos niveles de supervisión y toma de decisiones estratégicas, representados por su Consejo de Administración, órganos delegados y comités especializados. Estos comités, incluyendo pero no limitado al Comité de Auditoría, Comité de Prácticas Societarias, Sueldos y Compensaciones, y Comité de Ética y Cumplimiento, garantizan una toma de decisiones informada, ética y alineada a los principios de sostenibilidad e integridad empresarial. Las líneas de reporte están claramente definidas desde las unidades de negocio hasta los órganos de decisión superiores, lo que permite una trazabilidad clara, responsabilidad compartida y alineación transversal en la gestión de Don Cacahuato.



ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN

Comité de
Auditoria

Comité de
Transformación de
Programas,
Proyectos y Nuevos
Negocios

Comité Ético y
Cumplimiento

Comité Ejecutivo

Comité de Practicas
Societarias, Sueldos
y Compensaciones

Comité Ejecutivo y
Unidades de
Negocio

Integración de criterios ASG en la alta dirección



4.1.2 Roles y responsabilidades en sostenibilidad

La gestión de la sostenibilidad está alineada con la estrategia corporativa de Don Cacahuato y se lidera desde la Coordinación de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

FUNDACIÓN:

Lidera la estrategia de sostenibilidad del grupo, define lineamientos y estándares, coordina los programas sociales y canaliza los esfuerzos de voluntariado corporativo y compromiso comunitario.

DIRECCIÓN GENERAL

Alinea la sostenibilidad con los objetivos estratégicos del negocio y aprueba las decisiones clave del plan de sostenibilidad.

DIRECCIÓN DE FINANZAS:

Participa en el seguimiento de auditorías, presupuesto de programas sociales, cumplimiento fiscal y reportes financieros asociados a sostenibilidad.

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO:

Promueve una cultura organizacional responsable, coordina capacitaciones, bienestar laboral, equidad y diversidad, así como la participación de los colaboradores en iniciativas de voluntariado.

DIRECCIÓN DE OPERACIONES Y PRODUCCIÓN:

Implementa prácticas de eficiencia energética, consumo responsable de recursos y manejo de residuos.

ÁREA DE COMPRAS Y LOGÍSTICA:

Aplica criterios de sostenibilidad en la cadena de suministro, fomentando relaciones responsables con proveedores.

DEPARTAMENTO LEGAL Y CUMPLIMIENTO:

Asegura el cumplimiento normativo, políticas éticas, derechos humanos y debida diligencia.

Gracias a esta estructura colaborativa y articulada, Don Cacahuato avanza hacia una cultura organizacional sostenible que genera valor compartido para sus grupos de interés y fortalece su compromiso con el desarrollo responsable.

● 4.2 Ética empresarial y cumplimiento

4.2.1 Código de ética y conducta

DonCacahuato se encuentra alineada a los principios de integridad, legalidad y comportamiento ético de Don Cacahuato, los cuales están plasmados en su Código de Ética y Conducta. Este documento establece los valores rectores y lineamientos de comportamiento que deben regir las relaciones laborales, comerciales y sociales de todos los colaboradores.

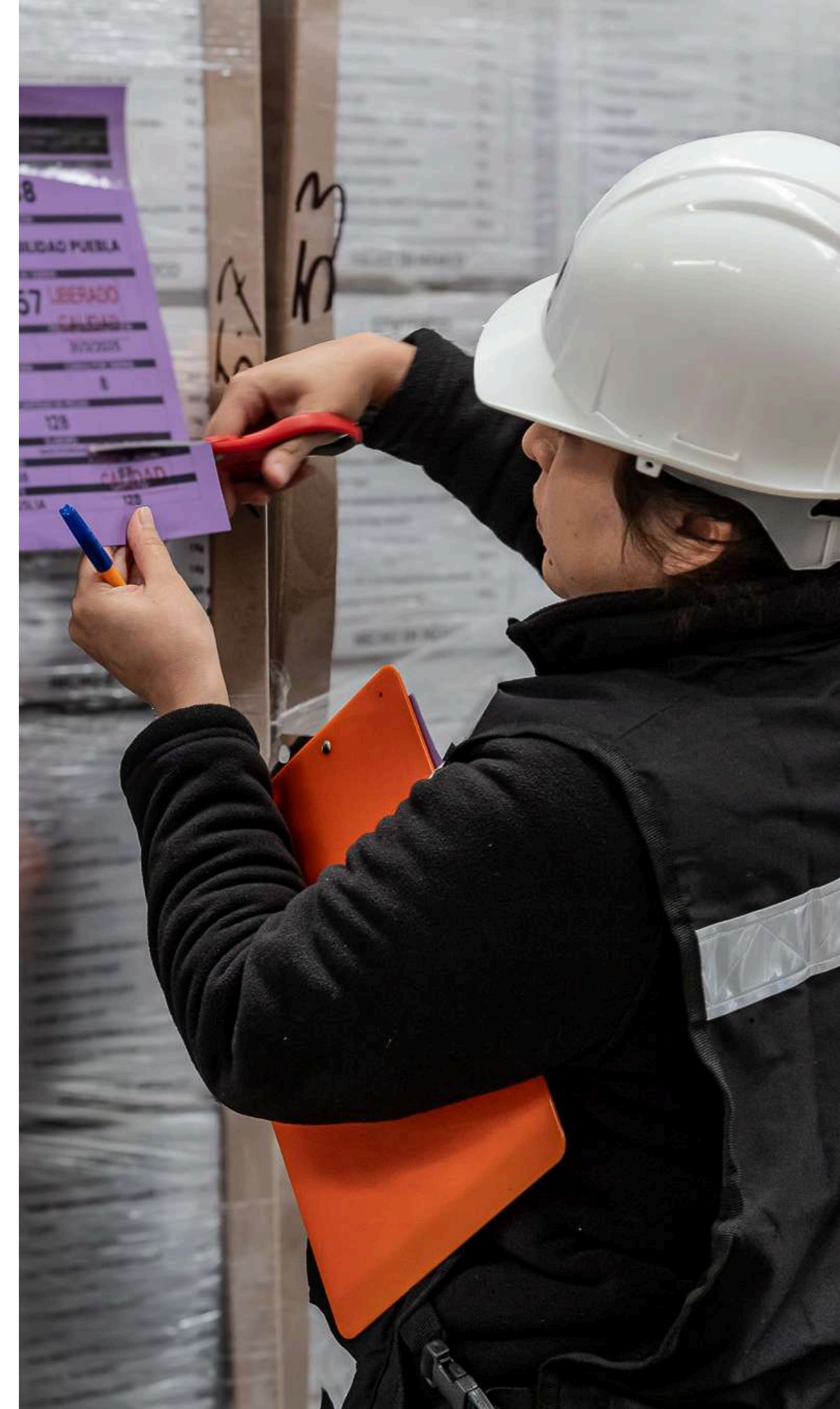
El código se encuentra en proceso de actualización 2025, y su nueva versión será presentada ante el Consejo de Administración para su aprobación formal. Una vez aprobado, será obligatorio para todos los colaboradores del Grupo, quienes deberán firmar una carta de adhesión como constancia de conocimiento y aceptación. Esta política institucional se socializa en sesiones de inducción y mediante herramientas digitales para asegurar su comprensión y aplicación efectiva en todos los niveles operativos.

Su contenido incluye, entre otros, temas fundamentales como la prohibición de conductas discriminatorias, el combate al acoso laboral o sexual, el respeto a los derechos humanos, la promoción de la equidad y la cultura del respeto mutuo.

4.2.2 Prevención de corrupción y conflictos de interés

Mecanismos para evitar corrupción (ej. declaración de intereses, doble firma, etc.)

En línea con las mejores prácticas de cumplimiento normativo, se ha diseñado una Política Integral de Compliance Penal que contempla medidas específicas para la prevención de actos de corrupción, lavado de dinero, uso indebido de recursos y conflictos de interés. Esta política forma parte de una estrategia de integridad más amplia enfocada en mitigar riesgos legales y reputacionales.



Políticas de integridad con proveedores y clientes

Adicionalmente, se encuentra en proceso de aprobación una Política de Cumplimiento Ad Extra, enfocada en fortalecer los criterios de selección, contratación y supervisión de proveedores y clientes. Esta política establece lineamientos claros de integridad comercial y responsabilidad compartida, con lo cual se busca asegurar que los valores institucionales del Grupo Cimarrón se extiendan a toda su cadena de valor.

4.2.3 Línea de denuncia

Actualmente, DonCacahuato dispone de una línea de denuncia interna, accesible a través de la intranet corporativa, donde los colaboradores pueden reportar de forma confidencial cualquier conducta contraria a los principios éticos o que pudiera constituir una irregularidad legal o laboral. Esta herramienta es parte del sistema de cumplimiento del Grupo, y su acceso es exclusivo para personal autorizado con fines de protección de la información y el denunciante.

No obstante, con el objetivo de reforzar la confidencialidad, imparcialidad y el adecuado manejo de las denuncias, se encuentra en proceso la contratación de una línea externa especializada, que garantizará mejores prácticas en la gestión de reportes, incluyendo la atención por parte de terceros imparciales y la trazabilidad profesional de cada caso. A corte de mayo de 2025, se cuenta con estadísticas sobre el número de reportes recibidos, aunque el detalle de los seguimientos permanece clasificado debido a la naturaleza confidencial del proceso.



Número de reportes recibidos (si aplica) y seguimiento dado

Desde la implementación del sistema de denuncias internas en Comercializadora DonCacahuato, se han recibido un total de 71 reportes, los cuales han sido debidamente canalizados y atendidos conforme a los lineamientos del modelo de cumplimiento. Cada caso fue evaluado bajo un protocolo de estudio de procedencia, lo que permitió determinar si existían elementos suficientes para iniciar un proceso formal de investigación interna.

Como resultado de este proceso, se han aplicado diversas medidas correctivas y disciplinarias, dependiendo de la gravedad y naturaleza de cada caso. Entre las acciones derivadas se incluyen la emisión de actas administrativas, la implementación de cursos de liderazgo y sensibilización, así como, en ciertos casos, la desvinculación laboral de los colaboradores involucrados. Todo lo anterior ha sido documentado y gestionado bajo criterios de confidencialidad, imparcialidad y debido proceso, reafirmando el compromiso de la empresa con una cultura de integridad y cero tolerancia ante conductas inapropiadas.

4.2.4 Capacitación en ética

La sensibilización y capacitación en temas éticos es un componente esencial de la estrategia de cumplimiento. En Don Cacahuato, todos los colaboradores reciben formación en materia ética como parte del curso de inducción institucional, así como a través de su universidad corporativa. Dichos contenidos incluyen principios del código de ética, prevención de conflictos de interés, denuncia responsable y cultura de cumplimiento.

Con la actualización del código de ética y el lanzamiento de la nueva línea de denuncia, se prevé el rediseño de los materiales de formación y su relanzamiento en el segundo semestre de 2025. Este proceso busca no solo actualizar los contenidos conforme a los nuevos estándares, sino también fortalecer una cultura ética transversal y sostenible en todas las operaciones de Don Cacahuato.



4.3 Ciberseguridad y Protección de Datos

4.3.1 Política de Ciberseguridad

Don Cacahuato cuenta con una Política de Ciberseguridad formalmente establecida que define los principios, lineamientos y controles necesarios para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en toda la organización. Esta política contempla aspectos clave como la gestión de accesos, la protección de redes, el uso aceptable de los recursos tecnológicos, la gestión de vulnerabilidades y la respuesta ante incidentes de seguridad.

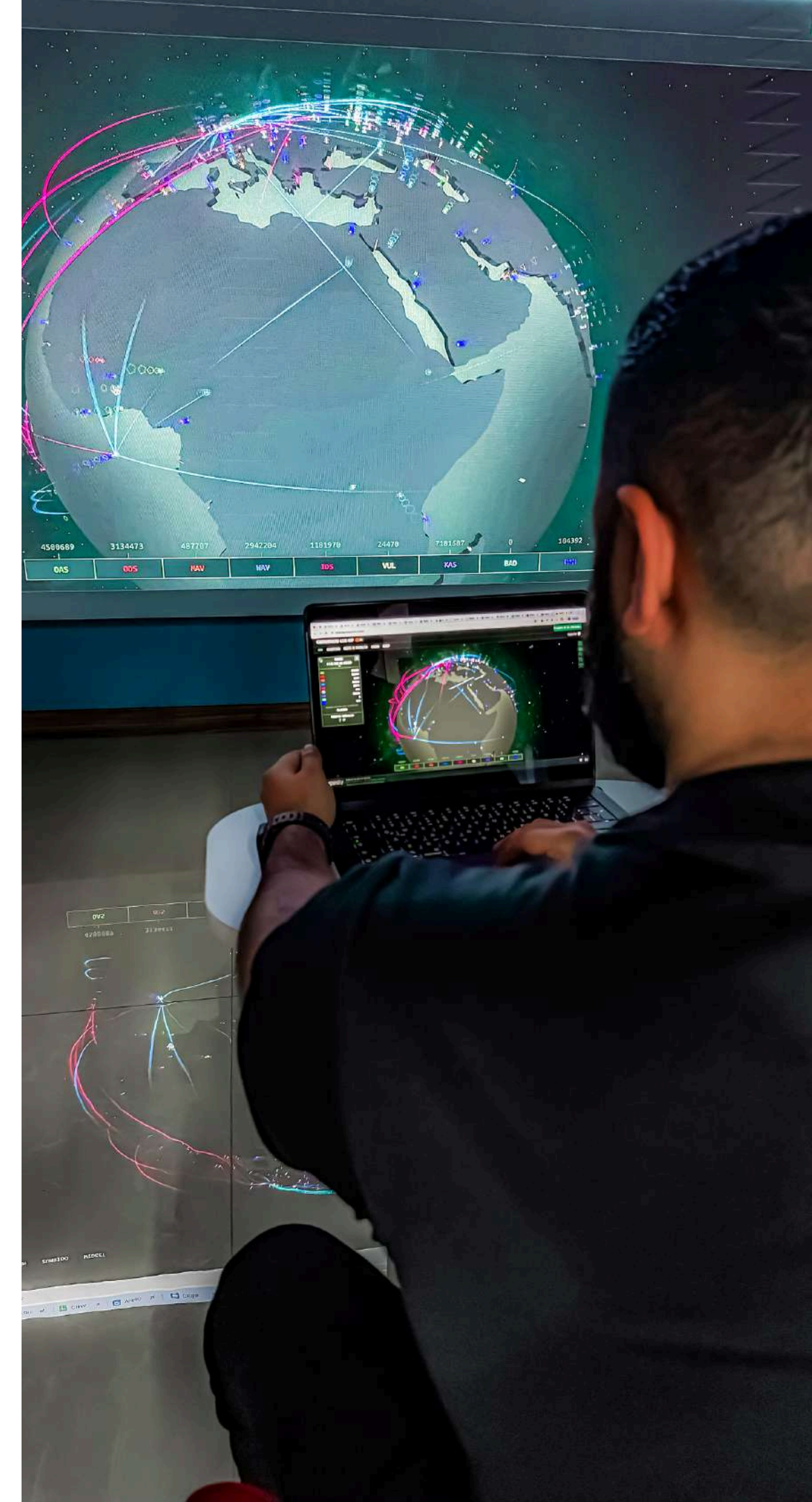
La supervisión, actualización y operación de esta política está a cargo del SysAdmin de Ciberseguridad y del Gerente de Infraestructura, quienes se aseguran de que las medidas implementadas estén alineadas con los propósitos estratégicos de la compañía, así como con las herramientas necesarias para una monitorización efectiva.

4.3.2 Protección de Datos Personales

En cumplimiento con la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Don Cacahuato ha implementado mecanismos de control y procesos internos para garantizar la adecuada gestión y resguardo de los datos personales de colaboradores, clientes y terceros.

La empresa cuenta con avisos de privacidad vigentes y actualizados, disponibles a través del sitio externo www.doncacahuato.com, accesibles para todos los grupos de interés. Entre las medidas de protección destacan:

- Control estricto de accesos a los sistemas que contienen datos personales.
- Segmentación de redes y monitoreo continuo de la infraestructura tecnológica.
- Programas permanentes de capacitación y concientización, incluyendo boletines semanales de ciberseguridad dirigidos al personal sobre el manejo seguro de información.

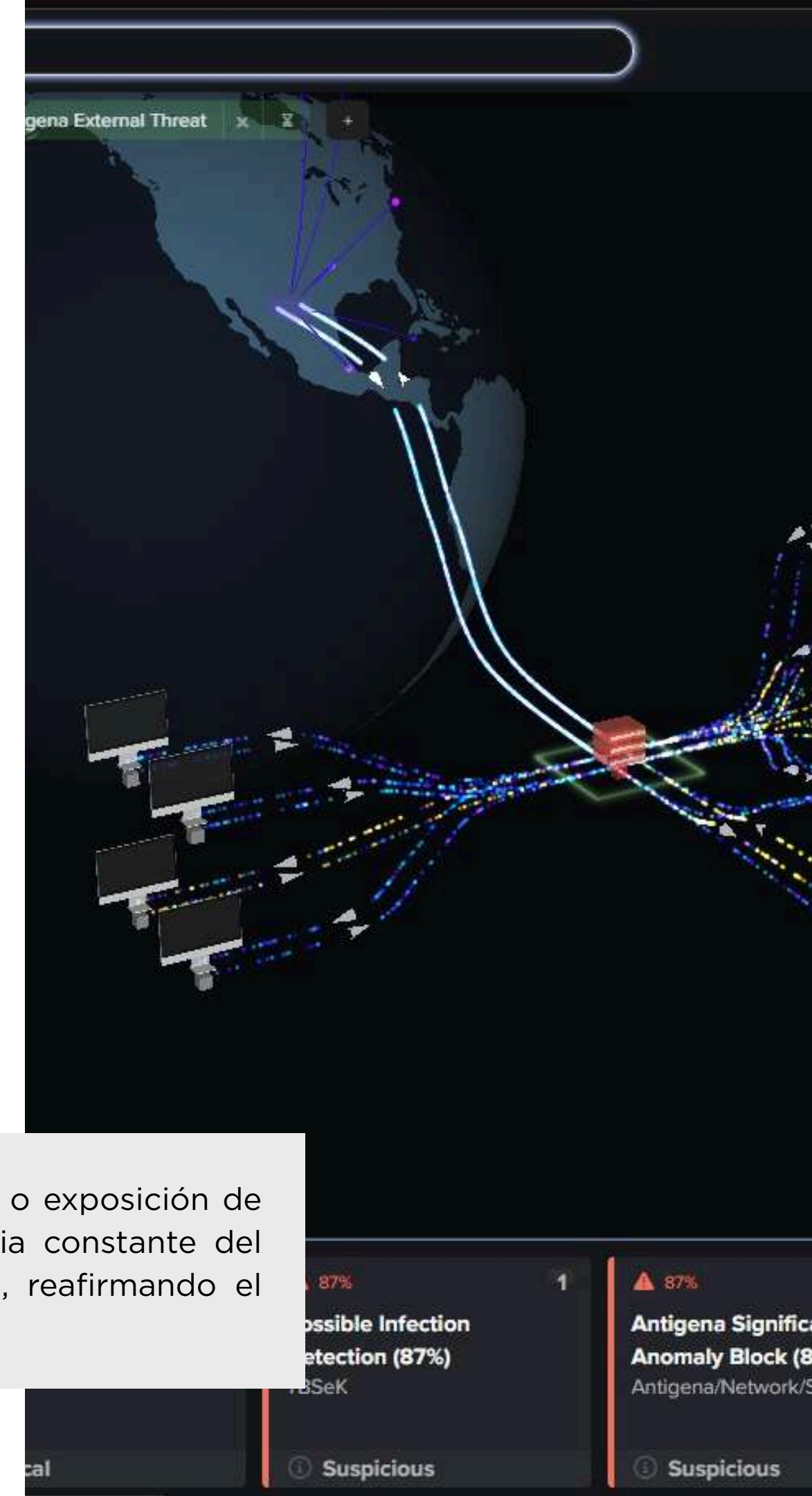


4.3.3 Gestión de Riesgos Tecnológicos

Don Cacahuato ha establecido un procedimiento formal de respuesta ante incidentes de ciberseguridad (PR-ITE-GSG-002), cuyo objetivo es garantizar una reacción eficaz y oportuna ante cualquier situación que comprometa la seguridad de la información. Este procedimiento aplica a toda la infraestructura tecnológica de la empresa e incluye las siguientes fases:

- **Detección de incidentes:** mediante herramientas avanzadas como EDR, NDR, Secure DNS, correlación de logs y capacitación del personal para identificar indicadores de compromiso.
- **Notificación y registro:** utilización de un canal de comunicación específico y un punto de control centralizado para asegurar el registro oportuno y trazable de cualquier incidente.
- **Contención:** ejecución inmediata de acciones para limitar la propagación del incidente, como el aislamiento de sistemas afectados y la puesta en cuarentena de dispositivos para su análisis.
- **Mitigación y restauración:** aplicación de contramedidas, restauración de sistemas a un estado seguro y documentación detallada del proceso de recuperación.

Durante el periodo reportado, no se han registrado incidentes críticos relacionados con la pérdida o exposición de datos personales ni con la seguridad de la información. Sin embargo, se mantuvo una vigilancia constante del panorama de amenazas y se fortalecieron las capacidades de detección temprana y respuesta, reafirmando el compromiso de Don Cacahuato con la protección de su ecosistema digital.



4.4 Transparencia y rendición de cuentas

4.4.1 Auditorías internas y externas

En Don Cacahuato estamos comprometidos con la transparencia y la rendición de cuentas, el departamento de auditoría interna tiene como objetivos principales los siguientes puntos:

- **Identificar y evaluar los riesgos** que afectan la gestión de los procesos, alineados a la planeación estratégica y riesgos de negocio.
- **Promover y aumentar la eficiencia y eficacia** de los procesos operativos, administrativos y contables, identificando áreas de mejora y reducir posibles manejos inadecuados y fraudes.
- **Fortalecer el control interno** aplicando la metodología y técnicas de auditoría interna, promoviendo la cultura de autocontrol y lograr la solución a los problemas y deficiencias reportadas.



AUDITORÍA INTERNA / PLANES DE COMPROMISOS

1. OBJETIVO

El manual presente tiene como objetivo el establecer de manera clara y precisa los lineamientos y criterios que deberán imperar en la orientación y organización de las actividades y funciones del trabajo de auditoría interna.

Instituir los procedimientos, métodos y guías de trabajo para la ejecución de las auditorías internas a las unidades de negocio, áreas operativas y administrativas que conforman el grupo de empresas de Don Cacahuato con el fin de evaluar la suficiencia, la eficacia y efectividad del sistema de control interno, así como el cumplimiento de las políticas establecidas.

Establecer la metodología y criterios para la elaboración y cumplimiento de compromisos calendarizados para resolver o mitigar las observaciones del informe de auditoría interna.

2. ALCANCE

De aplicación general a todo el personal que conforma la estructura del grupo.

CONTAMOS CON NUESTRO MANUAL DE AUDITORÍA INTERNA

El cual detalla el objetivo, enfoque y alcance de nuestro trabajo, así como la metodología de nuestras revisiones. Este manual forma parte de los lineamientos de Don Cacahuato, como empresa integrante del holding, participa activamente en los procesos de auditoría interna al igual que las demás compañías del grupo.

DURANTE NUESTRO PROCESO DE AUDITORÍA

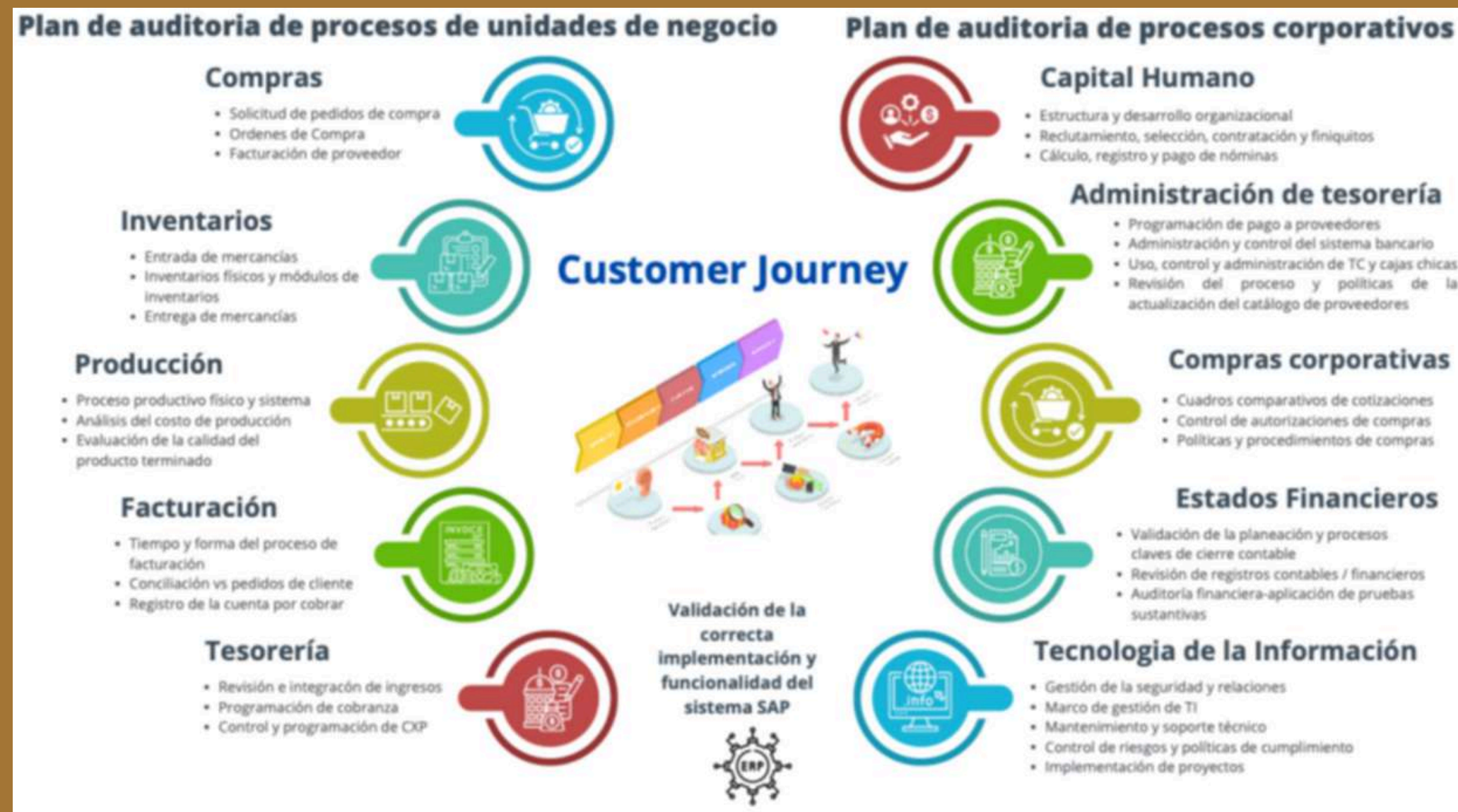
Hubo hallazgos detectados durante las auditorías ejecutadas fueron registrados en planes de compromisos calendarizados a los cuales se les da un seguimiento puntual con cada director de área.

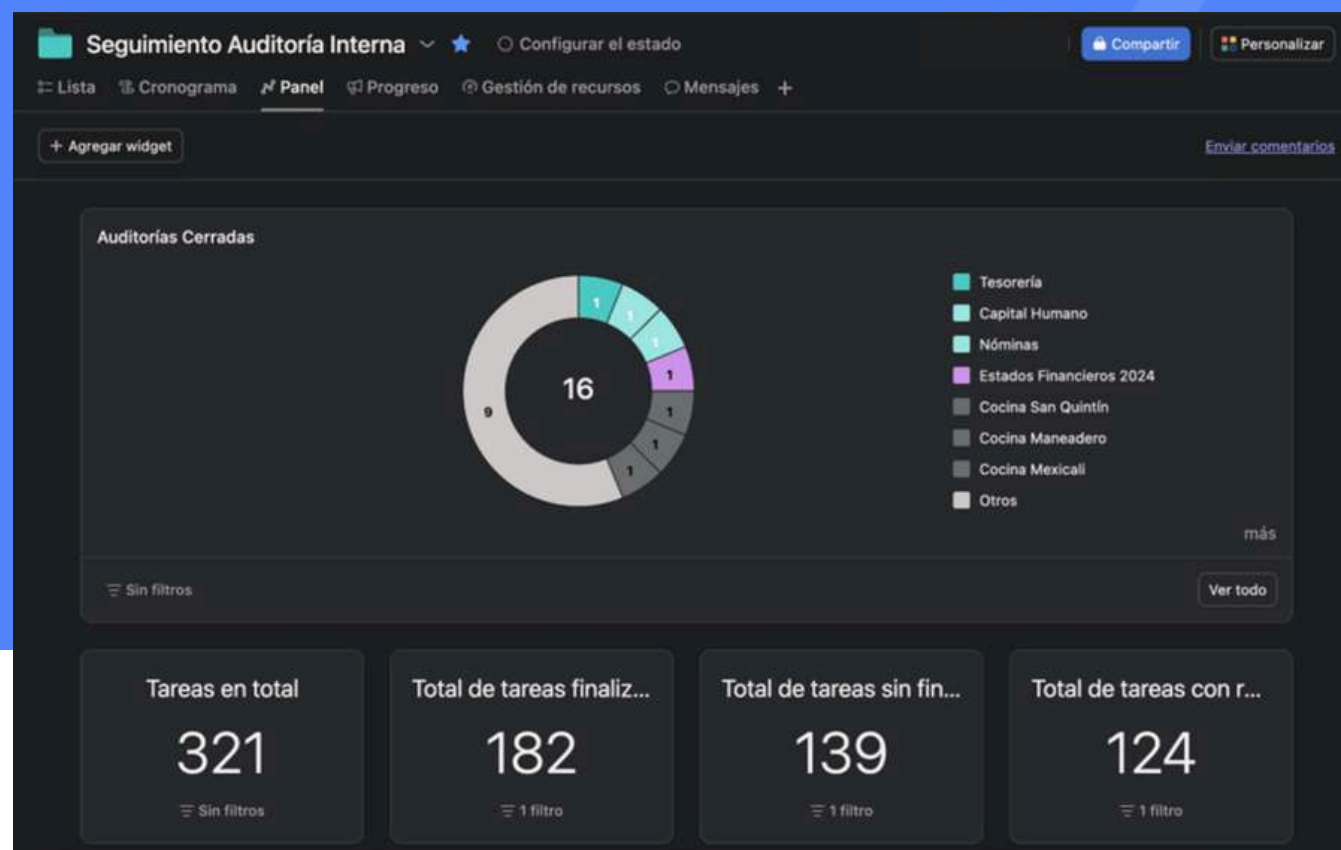
Las observaciones encontradas se clasifican según su nivel de riesgo, es muy importante establecer controles lo cual nos ayuda en fortalecer nuestro sistema de control interno.

| Seguimiento Auditoría Interna | | | | |
|--|----------------|-----------|-----------------------|-----------|
| Configurar el estado | | | | |
| Lista Cronograma Panel Progreso Gestión de recursos Mensajes | | | | |
| + Agregar trabajo | | | | |
| Filtrar Clasificaciones: 1 | | | | |
| # | Nombre | Encargado | Estado | Prioridad |
| 1 | TI | | En curso Hace 23 días | Alta |
| 2 | Capital Humano | | En curso Hace 27 días | Alta |
| 3 | Operaciones | | En curso Hace 27 días | Alta |
| 4 | Finanzas | | En curso Hace 27 días | Alta |
| 5 | Administración | | En curso Hace 27 días | Alta |

Durante 2024, presentamos al Consejo de Administración nuestro Plan y Programa Anual de Auditoría Interna, el cual fue aprobado y ejecutado. Este plan contempla tres pilares clave:

- Evaluación de procesos en todas las unidades de negocio.
- Revisión de procesos corporativos transversales.
- Análisis y revisión de los estados financieros.





Como parte integral de nuestro trabajo y en cumplimiento a nuestros objetivos, participamos en las auditorías externas con la finalidad de fortalecer a la organización y alcanzar las metas estratégicas, durante el 2024 a través del Comité de Auditoría impulsamos el proyecto de depuración contable que fue de gran ayuda para el área financiera.

El departamento de auditoría interna está comprometido con la rendición de cuentas, creemos que es un pilar muy importante dentro de nuestra organización, formamos parte del gobierno corporativo y participamos activamente en la gestión de políticas y procedimientos para avanzar en la institucionalización de nuestro grupo de empresas.

Nos enfocamos en la credibilidad y legitimidad de cada operación, fortalecemos y enriquecemos la calidad, eficacia y eficiencia de nuestros proyectos. Participamos y desarrollamos estrategias para minimizar los riesgos y sobre todo estamos comprometidos con los valores organizacionales.

4.3 Ciberseguridad y Protección de Datos

4.4.2 Mecanismos de rendición de cuentas

En atención a su naturaleza jurídica como empresa privada, Don Cacahuato no publica reportes financieros o informes de sostenibilidad de forma pública o en medios abiertos. Sin embargo, rinde cuentas de manera regular ante los órganos de gobierno mediante reportes internos, presentaciones ejecutivas y esquemas de seguimiento formal en los Comités correspondientes.

Estos mecanismos internos permiten asegurar que las decisiones estratégicas y operativas de DonCacahuato se encuentren alineadas a los principios de sostenibilidad, ética empresarial y responsabilidad social. La trazabilidad de indicadores clave, la presentación de avances y los espacios formales de retroalimentación funcionan como vehículos efectivos de transparencia corporativa dentro del ecosistema institucional al que pertenece.

4.4.3 Participación en distintivos y certificaciones

Listado detallado de los reconocimientos vigentes:

- Empresa Socialmente Responsable (ESR) – CEMEFI
- Empresa Comprometida con los Derechos Humanos – CEDH Chihuahua
- Great Place to Work
- Adherencia al Pacto Mundial ONU

