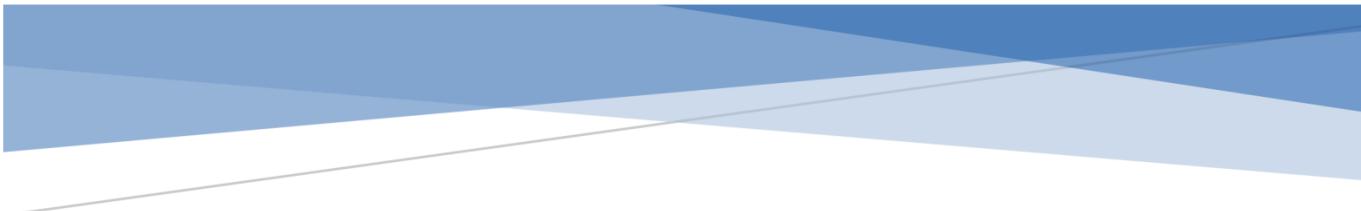




POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN.

GRUPO GIGANTE

Establecimiento de las Políticas y Lineamientos que deben de observar los consejeros, ejecutivos y empleados de Grupo Gigante, S.A.B. de C.V. y sus empresas subsidiarias (GG), en el desempeño de sus funciones, así como en su relación con los demás trabajadores del grupo empresarial.



Contenido

1. Identificación	2
2. Objetivo de la Política.....	2
Alcance	2
4. Glosario	2
5. Desarrollo.....	3
6. Principios	4
7. Lineamientos de Aplicación.....	4
8. Roles y Responsabilidades.....	5
9. Reporte, Atención y Seguimiento.....	6
10. Excepciones.....	6
11. Incumplimiento.....	6
12. Autorizaciones.....	6
13. Políticas relacionadas.....	7
14. Anexos.....	7



1. Identificación

Propietario: Dirección Corporativa de Desarrollo Organizacional Grupo Gigante.

2. Objetivo de la Política

Promover un entorno respetuoso e incluyente, con prácticas justas y equitativas, que reconozcan la diversidad de las personas y aseguren igualdad de oportunidades para todas y todos los colaboradores de Grupo Gigante y sus subsidiarias, de conformidad con nuestros principios y normatividad vigente.

3. Alcance

Aplica obligatoriamente para todas las personas colaboradoras de Grupo Gigante y sus subsidiarias, independientemente de su nivel, puesto, modalidad de contratación o ubicación.

4. Glosario

Para fines de esta política, los términos que se enlistan a continuación se interpretan conforme a la normatividad mexicana vigente y a estándares internacionales en materia de derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación.

Accesibilidad: condición que permite a todas las personas acceder y participar, en igualdad de condiciones, en entornos físicos, digitales, sociales y laborales.

Referencia: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 9; Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Acoso laboral: conducta reiterada ejercida en el ámbito laboral que tiene por objeto o efecto intimidar, hostigar, humillar, excluir o afectar la dignidad de la persona trabajadora.

Referencia: Ley Federal del Trabajo, art. 3 Bis; NOM-035-STPS-2018.

Acoso sexual: forma de violencia que consiste en conductas de naturaleza sexual no deseadas que afecten la dignidad de las personas en el ámbito laboral, con o sin relación de subordinación.

Referencia: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley Federal del Trabajo, art. 3 Bis.

Ajustes razonables: modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada, para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

Referencia: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2; Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Brecha salarial de género: diferencia existente en la remuneración promedio entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.

Referencia: Ley Federal del Trabajo, art. 86; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; NMX-R-025-SCFI-2015.

Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (Comité DEI): es un órgano de asesoría y consulta, que tiene como objetivo promover la implementación efectiva de políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral inclusivo, equitativo y diverso dentro de la empresa Grupo Gigante, S.A.B. de C.V., (en adelante en su conjunto “Grupo Gigante”), en el entendido que, en el caso de las asociadas y negocios conjuntos, las funciones del Comité se realizan en conjunto con los respectivos órganos de gobierno (o las personas designadas por estos últimos) de dichas asociadas y negocios conjuntos.

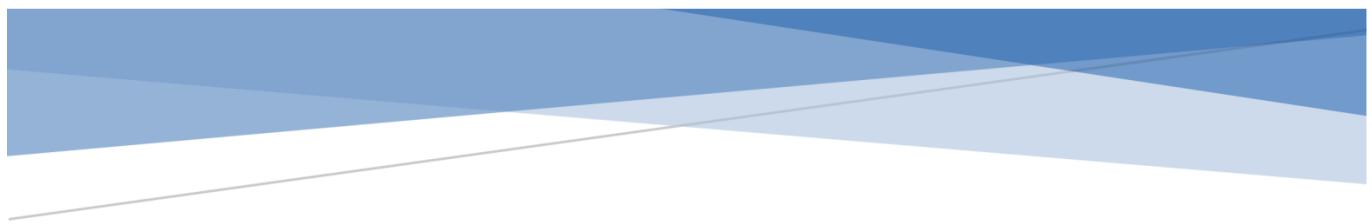
Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción y omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno de los siguientes motivos:

- Origen étnico o nacional
- Color de la piel
- Sexo, género o edad
- Discapacidades
- Condición Social, Económica o Jurídica
- Condición de Salud
- Apariencia física o características genéticas
- Religión
- Situación migratoria
- Embarazo
- Opiniones
- Orientación Sexual e Identidad de Género
- Identidad o filiación política
- Estado civil, situación familiar o responsabilidades familiares
- Idioma
- Antecedentes penales
- También se entenderá como discriminación; la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo y otras formas conexas de intolerancia.

Referencia: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), art. 1.

Diversidad: reconocimiento y valoración de las diferencias humanas (culturales, étnicas, generacionales, de género, orientación sexual, lingüísticas, ideológicas, religiosas, socioeconómicas, entre otras).

Referencia: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; lineamientos de la ONU y la OIT.



Equidad: principio que busca la justicia en el trato, mediante la adopción de medidas diferenciadas que compensen desigualdades estructurales para garantizar igualdad real de oportunidades.

Referencia: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 1.

Equidad de género: principio que promueve condiciones justas para mujeres y hombres, reconociendo necesidades y contextos diferenciados para lograr igualdad sustantiva.

Referencia: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Equidad laboral: garantía de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, desarrollo y remuneración en el empleo, sin discriminación.

Referencia: Ley Federal del Trabajo; NMX-R-025-SCFI-2015.

Inclusión: conjunto de acciones orientadas a asegurar que todas las personas participen plenamente en la vida laboral, en un entorno de respeto, pertenencia y oportunidades equitativas.

Referencia: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; OIT, Convenio 111.

Género: construcción social y cultural que asigna roles, comportamientos y expectativas a mujeres y hombres.

Referencia: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; ONU Mujeres.

Igualdad de género: situación en la que mujeres y hombres acceden a los mismos derechos, oportunidades y recursos. Busca eliminar la discriminación y promover la equidad, estableciendo mecanismos para garantizar las mismas oportunidades, corrigiendo desventajas socioeconómicas, luchando contra estereotipos y fortaleciendo la participación femenina, con el fin de transformar las estructuras sociales y lograr la plena inclusión.

Referencia: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 4; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Lenguaje incluyente/no sexista: uso del lenguaje que evita estereotipos, exclusiones o sesgos de género, y que promueve la visibilización y el respeto de todas las personas.

Referencia: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; lineamientos de la ONU y la Secretaría de Gobernación.

5. Desarrollo

En Grupo Gigante asumimos el compromiso de promover la igualdad de trato y de oportunidades, así como de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, en estricto apego a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y demás normatividad aplicable.

Todas las personas colaboradoras deben ser tratadas con respeto a su dignidad humana, sin distinción alguna, y contar con condiciones justas y equitativas para su desarrollo laboral.



La diversidad e inclusión forman parte de nuestra cultura: valoramos a las personas por lo que son y convertimos nuestras diferencias en fortalezas para el bienestar de la organización, el negocio y la sociedad.

6. Principios

Para efectos de la presente Política Grupo Gigante se guía por los siguientes principios de Diversidad, Equidad e Inclusión:

6.1 Principio de respeto a la dignidad humana: contempla el respeto pleno de los derechos humanos y las libertades fundamentales de cada persona.

6.2 Principio de igualdad: reconocemos en todas las personas un valor intrínseco y dignidad con los mismos derechos sin importar diferencias circunstanciales tales como el origen étnico, raza, nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, idioma, religión, orientación sexual, ideología política, estado civil o cualquier otra característica que pudiese generar una discriminación directa o indirecta.

6.3 Principio de inclusión: asegurar que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades y mecanismos para su adecuada integración, en función a su relación con Grupo Gigante.

6.4 Principio de equidad: dando a cada persona lo que merece en función de sus méritos o condiciones.

6.5 Principio de justicia y tolerancia: actuar con el respeto a la verdad dando a la persona lo que le corresponde en función tanto de sus derechos como de sus obligaciones.

6.6 Principio de cumplimiento: todas las políticas, procedimientos y programas de Grupo Gigante cumplirán la normatividad vigente incluyendo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, además de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

7. Lineamientos de Aplicación

7.1 Cultura de inclusión y seguridad psicológica

- Fomentamos un entorno donde las personas puedan expresarse con libertad, confianza y respeto.
- Promovemos la diversidad intergeneracional como fuente de aprendizaje y mejora continua.
- Corregimos sesgos y hábitos inconscientes mediante conciencia y formación.

7.2 Representatividad y liderazgo.

- Impulsamos que la diversidad de nuestra gente se refleje en equipos de liderazgo.
- Las decisiones de promoción y desarrollo se basan en méritos, capacidad, desempeño y potencial.

7.3 Equidad de género y brecha salarial

- Grupo Gigante fomentará la igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres en empleo, formación, carrera profesional y condiciones de trabajo.
- Impulsamos la igualdad en remuneración para funciones equivalentes, conforme a la política de compensaciones.
- Aplicamos medidas para corregir desigualdades detectadas y aumentar la participación de mujeres en puestos con baja representación.

7.4 Lenguaje y comunicación incluyente

- Todas las comunicaciones internas y externas deben ser incluyentes, no sexistas y libres de prejuicios.
- Se evitará el uso de imágenes o narrativas que refuerzen estereotipos o roles tradicionales excluyentes.

7.5 Ambiente libre de acoso

- Se prohíbe cualquier forma de hostigamiento, acoso laboral o sexual conforme se establece en el Código de Ética de GG.
- La organización investigará y sancionará de acuerdo con la gravedad, en apego a la normatividad interna conforme se establece en la Política de Línea de Denuncia.

7.6 Personas con discapacidad

- Promovemos ajustes razonables y accesibilidad para fomentar igualdad de oportunidades y desarrollo pleno.
- Reclutamiento y selección se enfocan en talento, más allá de limitaciones físicas, sociales o mentales.

7.7 Personas en situación de vulnerabilidad

- Buscamos integrar a grupos con menor acceso a empleo formal, promoviendo trabajos dignos y entornos respetuosos.

7.8 Atracción de talento con enfoque en Diversidad, Equidad e Inclusión

- Los equipos de Atracción y Talento deberán procurar ternas diversas; cuando existan postulantes mujeres y cubran el perfil requerido, se incluirá al menos una candidata por terna.
- No implica obligación de contratación preferente; la decisión se basará en criterios de talento y requisitos del puesto.

- En posiciones con riesgos específicos se podrán realizar ajustes en la terna, sustentados en análisis previo de funciones y con enfoque de seguridad y no discriminación.

8. Roles y Responsabilidades

Dirección Corporativa de Desarrollo Organizacional / Direcciones de Recursos Humanos:

- Difundir la política, capacitar y coordinar acciones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).
- Medir avances y reportar resultados a Dirección General y Comité DEI.

Comité DEI:

- Dar seguimiento a iniciativas, proponer mejoras y promover cultura DEI.

Líderes y jefaturas: Las personas colaboradoras que ocupan posiciones de liderazgo y jefatura en Grupo Gigante—incluyendo a la Dirección General, Directores Generales de las Unidades de Negocio, Directores de Recursos Humanos e integrantes del Comité DEI—tienen la responsabilidad de:

- Ser ejemplo de conducta incluyente, prevenir discriminación y acoso.
- Promover prácticas equitativas en sus equipos.

Atracción de Talento:

- Implementar procesos de reclutamiento sin sesgos y con ternas diversas.

Personas Colaboradoras:

- Tratar con respeto, evitar conductas discriminatorias y reportar incidentes.

9. Reporte, Atención y Seguimiento

En Grupo Gigante promovemos un ambiente laboral libre de discriminación, acoso, hostigamiento y cualquier conducta contraria a esta política.

Cualquier persona colaboradora que experimente, observe o tenga conocimiento de conductas que vulneren la Diversidad, Equidad e Inclusión —incluyendo discriminación, acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento, represalias o lenguaje ofensivo— debe reportarlo por los canales institucionales de Línea de Denuncia.

Principios del sistema de denuncia:

- Confidencialidad garantizada.
- Posibilidad de denuncia anónima, si así lo decide la persona usuaria.
- Cero represalias hacia quien denuncie de buena fe.
- Todas las denuncias son investigadas por personal autorizado y capacitado, a través de un tercero independiente.



Sitio web de denuncia:

<https://gg.lineaetica.live/>
<https://grg.lineaetica.live/>
<https://odemas.lineaetica.live/>
<https://ggi.lineaetica.live/>
<https://petco.lineaetica.live/>
<https://casaideas.lineaetica.live/>

Los canales incluyen sitio web, app, correo y teléfono, según lo establecido en la Política de Línea de Denuncia.

10. Excepciones

No existen excepciones; todas las personas colaboradoras de Grupo Gigante y sus subsidiarias deben cumplir esta política.

11. Incumplimiento

El incumplimiento a esta política puede ameritar un acta administrativa o hasta la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Compañía, con base en la gravedad de la falta y las reincidencias.

12. Autorizaciones

Unidad de Negocio	Puesto	Nombre
Grupo Gigante	Director General Grupo Gigante	Federico Bernaldo de Quirós
Grupo Gigante	Comité Diversidad, Equidad e Inclusión	Adrián Medina Guillén



13. Políticas relacionadas

Nombre	Clave
Código de Ética y Conducta	N/A
Código de Ética de Proveedores	N/A
Política de Línea de Denuncia	CGG-PO-C-AMB003
Política de Igualdad Laboral y No Discriminación	CGG-PO-C-AMB007
Política de Reclutamiento y Selección	GGI-PR-N-ReH-015
Política de Administración de sueldos	CGG-PO-C-ReH002
Prestaciones y Beneficios	CGG-PO-C-ReH001

14. Anexos

Grupo Gigante es signataria del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, con el compromiso de alinear sus negocios y estrategias a los diez principios y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular los principios relacionados con derechos humanos y normas laborales.