

Soules Sizzle

UN MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR FINANCIERO (CFO)



Es difícil creer que ya llevo cinco meses en Soules Foods. Ya llevo cinco meses en Soules Foods.

Durante este tiempo, mi prioridad ha sido conocer a nuestra gente y entender el negocio. Por ello, he visitado nuestras operaciones en Tyler, Gainesville y Valley; me he reunido con los equipos de Finanzas y TI, y he dedicado tiempo a conversar con líderes de toda la empresa. Estas conversaciones y experiencias me han permitido ver de primera mano qué hace especial a esta compañía.

Me incorporé a Soules Foods después de más de 30 años de trayectoria en la industria de alimentos y bebidas. Lo que me atrajo de esta empresa fue la oportunidad de formar parte de una compañía familiar con una orgullosa trayectoria de 50 años, valores sólidos y un gran potencial de crecimiento. Ahora que llevo un tiempo aquí, lo que más me ha impresionado es el compromiso de nuestra gente. En toda la empresa hay un enorme caudal de conocimientos, orgullo y dedicación en toda la empresa.

Como director financiero (CFO), dedico mucho tiempo a analizar cifras, pero estas son, en realidad, un reflejo de lo que ocurre cada día en nuestro negocio: lo que producimos, lo que vendemos, cómo atendemos a nuestros clientes y qué tan bien operamos. Los equipos de Finanzas y TI somos socios estratégicos del negocio, y nuestra labor consiste en colaborar con ustedes para ayudar a la organización a tomar mejores decisiones, brindar los sistemas y la información necesarios para desempeñar su trabajo y garantizar que destinemos nuestros recursos a las áreas donde puedan tener el mayor impacto.

Un sólido desempeño financiero nos brinda la capacidad de reinvertir en el negocio: en nuestras plantas, nuestra tecnología, nuestros clientes y, lo más importante, en nuestra gente.

A lo largo de mi carrera, he procurado guiarme por tres principios sencillos: Confianza. Impacto. Conexiones. La confianza comienza



RECÍÉN SALIDO DE *La Cocina*

Consulta la página 2

con la integridad: ser transparente, auténtico y directo, así como cumplir lo que uno promete. Cuando las personas confían unas en otras, podemos comunicarnos abiertamente, tomar decisiones más rápido y lograr más juntos. El impacto consiste en generar un cambio positivo, no solo en los resultados de la empresa, sino también en la vida de quienes nos rodean. Por su parte, las conexiones implican dedicar tiempo a conocer realmente a las personas, comprender qué es importante para ellas y construir relaciones significativas. Creo que estos tres principios se refuerzan mutuamente: cuando conectamos con las personas y nos ganamos su confianza, aumentamos las oportunidades de generar un impacto positivo.

Nadie tiene todas las respuestas. Considero que las mejores decisiones se toman escuchando diferentes puntos de vista, y que algunas de las mejores ideas para mejorar Soules Foods ya están dentro de esta empresa, en manos de aquellos que conocen más de cerca el trabajo.

Tenemos grandes oportunidades por delante, y para seguir teniendo éxito será necesario que todos sigamos mejorando nuestra manera de trabajar en equipo. Me entusiasma formar parte del equipo de Soules Foods y espero tener la oportunidad de conocer a más de ustedes durante los próximos meses.

Gracias por el orgullo y la dedicación con los que realizan su trabajo cada día, y por todo lo que hacen para cumplir nuestra promesa: "Gran sabor, sin complicaciones".

Israel Kontorovsky

SEPTIEMBRE 2026

ESCANEE AQUÍ PARA VER LAS VERSIONES DIGITALES INGLÉS Y ESPAÑOL

ESPAÑOL

EN ESTA EDICIÓN

De nuestra cocina

Entérate de las últimas novedades de nuestros equipos de venta minorista y servicios de alimentación

Páginas 2-3

De nuestro equipo de RR. HH.

Novedades del segundo trimestre de aprendizaje y desarrollo

Beneficios para 2027

Liderazgo en acción

Celebrando a nuestra gente

Páginas 4-9

De nuestro equipo de seguridad

Noticias de seguridad y logros del equipo

Páginas 10-11

DE NUESTRA COCINA | *Comercio minorista*

DE LOS SNACKS A LAS COMIDAS S'MEALS

SOULES KITCHEN INCURSIONA EN LA CATEGORÍA DE SNACKS CON DIPPIN' CHICKEN, UNA OPCIÓN ALTA EN PROTEÍNA WITH HIGH PROTEIN DIPPIN' CHICKEN

Los snacks ya no son algo secundario.

Han transformado de manera fundamental la forma en que los estadounidenses se alimentan. Actualmente, el 50% de las ocasiones de consumo de alimentos se relacionan con los snacks y el 92% de los consumidores sustituye al menos una comida a la semana por snacks, por lo que la demanda de comidas "s'meals" llenadoras y altas en proteína se encuentra en su punto más alto.

Sin embargo, aunque los productos de pollo congelado para consumir como snack representan cientos de productos registrados en las tiendas, la categoría está limitada a pollo empanizado y con salsa, lo que afecta la experiencia de consumo.

Nuestra investigación demuestra que los consumidores han hablado: el 74% prefiere acompañar su pollo con una salsa para mojar en lugar de consumirlo ya cubierto con salsa.

Soules Kitchen está aprovechando esta oportunidad dentro de un segmento aún poco atendido con **Dippin' Chicken Snacks**.

Cada paquete contiene 10 oz de pollo de carne blanca 100% natural y 15-16 g de proteína, además de un sobre individual de 2 oz con nuestras salsas exclusivas de ingredientes sencillos.

Nuestro portafolio de lanzamiento presenta algunos de los sabores favoritos de los consumidores, elaborados para satisfacer los antojos actuales:

- 🔥 **Classic Dippin' Chicken Fries** con salsa estilo ajo parmesano
- 🔥 **Southern Style Dippin' Chicken Bites** con salsa original
- 🔥 **Classic Dippin' Chicken Bites** con salsa BBQ de miel picante, elaborada con miel Mike's Hot Honey

Con un excepcional 83.2% de intención de compra Top-2-Box entre los hogares con hijos menores de 18 años, esta plataforma ya está disponible a nivel nacional en Family Dollar y sienta las bases para importantes ampliaciones de la línea de productos en 2027.

DE NUESTRA COCINA | *Servicio de alimentos*

UN CRECIMIENTO EMOCIONANTE EN EL SECTOR DE ALIMENTACIÓN DE SOULES FOODS

Nuestro equipo de Foodservice continúa expandiéndose de costa a costa.

Con nuevos integrantes que ofrecen un mayor apoyo regional, una creciente variedad de productos que abren nuevas oportunidades de conversación con nuestros socios actuales y potenciales, y la incorporación de clientes nacionales e industriales, seguimos fortaleciendo nuestro portafolio y ampliando nuestra presencia en el mercado. ¡Lo mejor está por venir!



DE NUESTRO EQUIPO DE RR. HH.

CONSTRUYENDO ALGO MEJOR *Juntos*

Actualización Del Segundo Trimestre

CAPACITACIONES SOBRE EL FILTRO DE PRIORIDADES

En junio, Jaimee Handsborough impartió varios cursos de capacitación sobre un proceso de filtrado de prioridades entre las plantas de Tyler y Gainesville.

Los comentarios recibidos han sido sumamente positivos. La gran mayoría de los participantes sugirió que las sesiones fueran más largas para disponer de más tiempo para analizar el filtro con sus compañeros.

Se impartirán más capacitaciones durante las próximas semanas. Si aún no has tenido oportunidad de asistir a una, ¡busca la próxima que se imparta cerca de ti!

CAPACITACIONES DE PRODUCCIÓN

Las tres plantas han trabajado arduamente en las capacitaciones del segundo trimestre, así como en la capacitación sobre las operaciones de Pac Mac, que abarca asistencia, estrés térmico, conducta en el lugar de trabajo, reglamentos de la OSHA y otras medidas de seguridad. Gainesville alcanzó un porcentaje promedio de finalización del 99.27%, Valley del 80.90% y Tyler del 99.35%. En conjunto, la empresa alcanzó un porcentaje de finalización del 93.17%, con más de 1,200 horas de capacitación.

ENCUESTA PARA EL COORDINADOR DE CAPACITACIÓN TÉCNICA

Se envió una encuesta de evaluación del coordinador de capacitación técnica (TLC) a las tres plantas, en la que se recibieron 76 respuestas. Aproximadamente el 72% de los participantes eran supervisores, el 17% gerentes y el 11% superintendentes. En general, las evaluaciones de TLC fueron bastante altas en cuanto al apoyo brindado, las capacitaciones y la comunicación. Las 11 preguntas de evaluación obtuvieron una calificación promedio de 4.9 de 5 estrellas. También se permitió que los participantes respondieran preguntas abiertas sobre el equipo de TLC. Quienes lo hicieron dejaron comentarios positivos sobre el equipo.



GAINESVILLE, GA
Total de respuestas: 31

TYLER, TX
Total de respuestas: 23

VALLEY, AL
Total de respuestas: 22

EXPERIENCIA DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

Se creó una nueva lista de verificación para mejorar la experiencia de incorporación de los empleados asalariados de nuevo ingreso. Entre las nuevas iniciativas se incluyen notas manuscritas y cupones antes del primer día de trabajo, un manual de incorporación, un recorrido por las instalaciones y seguimientos a los 30, 60 y 90 días.

CONOCIMIENTO DE LA MARCA ENTRE ESTUDIANTES Y LA COMUNIDAD

Durante el segundo trimestre, Soules Foods participó en actividades de vinculación con estudiantes y con la comunidad. Valley logró establecer contacto con la Universidad de Auburn para colaborar en futuras oportunidades de prácticas profesionales y promover el conocimiento de la marca entre los estudiantes.

Los equipos de Recursos Humanos y Seguridad de Tyler organizaron el evento benéfico "Aim for Good" en colaboración con el Banco de Alimentos del Este de Texas, con el propósito de contribuir a la comunidad en nombre de Soules Foods.

Tyler también participó en una feria de empleo local dirigida a estudiantes de preparatoria y de un colegio comunitario. Se recopilaron un total de 273 respuestas de estudiantes sobre sus estudios, intereses futuros y conocimiento de la empresa. Esto permitió recabar información sobre el conocimiento de la marca en la comunidad local y fortalecer la participación comunitaria mediante actividades dirigidas a los jóvenes.

PROGRAMA DE PRÁCTICAS PROFESIONALES DE TYLER

En junio, la planta de Tyler recibió a su practicante de Recursos Humanos, proveniente de la Universidad de Texas en Tyler. Esta es la primera vez que se ofrece una práctica profesional para este puesto, y esperan poder ofrecer futuras oportunidades de prácticas profesionales en colaboración con universidades y escuelas locales.



Sesión de capacitación de producción



Capacitación sobre el filtro de prioridades



Evento benéfico Aim for Good

DE NUESTRO EQUIPO DE RR. HH.

PRESTACIONES 2027

Inscripciones abiertas

¡NO TE QUEDES COMO ESPECTADOR, PARTICIPA! ¡EL PERIODO DE INSCRIPCIONES PARA PRESTACIONES ESTÁ POR INICIAR!

El periodo de inscripción de prestaciones de 2027 comienza el 1 de octubre de 2026.

Damas y caballeros, empleados de todas las edades: ¡estás por comenzar nuestro evento anual de inscripciones para las prestaciones, y todas las miradas estarán puestas en él!

A partir del 1 de octubre de 2026, se abre el gran escenario para que revises, actualices y confirmes tus prestaciones para 2027. Esta es tu oportunidad de ocupar el centro del escenario y asegurarte de que el conjunto de prestaciones que elijas sea exactamente lo que necesitas para el próximo año.

¡SE ESPERA QUE TODOS LOS EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO PARTICIPEN!

Ya sea que planees hacer cambios o mantener tus elecciones actuales, todos los empleados de tiempo completo deben participar en el periodo de inscripciones abiertas.

¿Por qué? Porque esta revisión anual ayuda a garantizar que:

- 🔥 Tus elecciones de prestaciones sean correctas y respondan a tus necesidades actuales.
- 🔥 Conozcas todas las opciones de prestaciones disponibles para 2027.
- 🔥 La información de tus dependientes sea correcta y esté actualizada.
- 🔥 Las designaciones de tus beneficiarios estén vigentes.
- 🔥 Tengamos la información correcta en nuestros registros para brindarte apoyo a ti y a tu familia.

¡NO DEJES QUE LOS DETALLES IMPORTANTES CAMINEN POR LA CUERDA FLOJA!

Es posible que tus circunstancias personales hayan cambiado durante el último año. El periodo de inscripciones abiertas es el momento ideal para hacer un rápido "acto de equilibrio de prestaciones": revisa tus elecciones y asegúrate de que todo esté en orden.

Piensa en ello como tu recorrido anual por el mundo de las prestaciones. Dedicar unos minutos ahora puede ayudarte a aprovechar al máximo las valiosas prestaciones disponibles durante todo el año.

¡MANTENTE ATENTO A TODO LO QUE VIENE!

En las próximas semanas, enviaremos información adicional, instrucciones para la inscripción, fechas importantes y un resumen de las opciones disponibles para 2027. Nuestros maestros de ceremonias de Prestaciones estarán listos para orientarte en cada paso del proceso.



Actualizaciones del plan 401(k)

SE AVECINA ALGO IMPORTANTE PARA TUS AHORROS DE JUBILACIÓN

¿Y si administrar tus ahorros para la jubilación fuera más fácil, más personalizado y te permitiera tener una visión más clara de tu futuro financiero? Este otoño presentaremos una importante mejora de nuestro programa de jubilación y estamos deseando compartir más detalles contigo.

AQUÍ TIENES UN ADELANTO...

Cambiaremos al administrador de registros de nuestro plan 401(k), pasando de The Standard a Principal Financial Group®. ¿Por qué hacemos este cambio? Porque nos comprometemos a proporcionar a los empleados herramientas y recursos que hagan que la planificación de la jubilación sea más sencilla, práctica y personalizada.

¿QUÉ NOS ESPERA TRAS BAMBALINAS?

Cuando se levante el telón para dar paso a esta transición, los empleados tendrán acceso a:

- 🔥 Una plataforma de jubilación más completa y fácil de usar.
- 🔥 Herramientas mejoradas de planificación para la jubilación, diseñadas para ayudarte a prepararte para el futuro con confianza.
- 🔥 La posibilidad de incorporar otras fuentes de ingresos y activos para obtener una visión más completa de tu preparación para la jubilación.

Orientación y apoyo personalizados mediante nuestra colaboración con CAPTRUST, para ayudarte a tomar decisiones importantes sobre tu jubilación. Nuevos recursos diseñados para ayudarte a comprender tu situación actual y hacia dónde te diriges.

¿LO MEJOR DE TODO?

Esto es mucho más que un simple cambio de proveedores. Es una oportunidad para ayudarte a visualizar, planificar y alcanzar mejor tus objetivos de jubilación. Estamos ultimando los detalles y, durante las próximas semanas, recibirás mucha más información sobre los plazos, las fechas clave y lo que puedes esperar durante la transición.

MANTENTE ATENTO...

Algo nuevo. Algo importante. Algo diseñado pensando en tu futuro. Tu camino hacia la jubilación está a punto de mejorar. Mantente pendiente de tu bandeja de entrada para conocer los próximos anuncios mientras presentamos lo que sigue. upgrade. Watch your inbox for upcoming announcements as we unveil what's next.

POWERED BY
working
advantage

**IMPULSADO POR
MÁS BENEFICIOS.
MÁS AHORROS!**

**ACCEDE HOY MISMO A TU PROGRAMA
DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS**

Comienza a ahorrar en

Electrónicos • Electrodomésticos • Ropa
Automóviles • Flores • Membresías de gimnasios
Tarjetas de regalo • Supermercados • Hoteles
Boletos de cine • Autos de alquiler • Eventos
especiales • Parques temáticos • ¡Y mucho más!



Gainesville

INTERRUPCIÓN DEL SISTEMA M3 EN LA EMPRESA

Nuestros equipos de toda la organización tuvieron que enfrentar uno de los desafíos operativos más importantes que hemos experimentado en los últimos años.

La reciente interrupción de M3 obligó a los equipos de todas nuestras plantas y de las áreas corporativas, Tecnologías de la Información (IT), Finanzas, Cadena de Suministro, Operaciones, Servicio al Cliente, Recursos Humanos y muchas otras a adaptarse rápidamente, desarrollar numerosas soluciones alternativas y

todas las plantas y áreas, porque hay numerosas historias de éxito que vale la pena destacar, pero hoy nos enfocaremos en una de ellas, ocurrida en nuestra planta de Gainesville.

Cuando el sistema de escaneo de etiquetas de M3 dejó de funcionar inesperadamente, Gainesville, al igual que las demás plantas, se vio obligada a volver al registro manual de la producción. Para cualquier planta que produce cientos de miles de libras de producto al día, esto representó un desafío inmediato. De repente, muchos supervisores y otros líderes tuvieron que ingresar manualmente grandes volúmenes de datos de producción mientras intentaban mantener las operaciones en marcha.

En lugar de aceptar la situación tal como estaba, Julian, gerente de Operaciones, vio una oportunidad para mejorarla y evitar que una crisis obstaculizara la mejora continua, la eficiencia y la creatividad. Julian se asoció con Chris Diaz, coordinador de Mejora Continua, y Alicia Ibarra, analista de Negocio de Tecnologías de la Información (IT Business Analyst), para encontrar una solución mejor.

Trabajando juntos fuera de su horario habitual, desarrollaron un proceso innovador que permitía ingresar automáticamente información clave de producción en hojas de cálculo mediante el escaneo de etiquetas. Lo que habría requerido un extenso registro manual se volvió más rápido, preciso y considerablemente menos susceptible a errores humanos. La solución se desarrolló en medio de una crisis y constituye un valioso aprendizaje que podemos considerar para el futuro.

El impacto llegó más allá de Gainesville. Aunque M3 finalmente volvió a estar operativo, el equipo creó un proceso que nos ayudará a responder de manera más eficaz si volvemos a enfrentar una situación similar.

Lo que destaca no es solo la solución en sí, sino la mentalidad que hay detrás de ella.

En lugar de centrarse en el problema, este equipo se enfocó en las posibilidades. En lugar de esperar a que alguien más lo resolviera, asumieron la responsabilidad. En lugar de trabajar de manera aislada, Operaciones, Mejora Continua y Tecnologías de la Información (IT) unieron esfuerzos para resolver un desafío del negocio.

Sus acciones demostraron varios de nuestros valores H.E.A.R.T.:

- 🔥 **Esforzarse**, dando un paso al frente cuando el negocio más los necesitaba.
- 🔥 **Sobresalir**, creando un proceso mejor en lugar de conformarse con la situación actual.
- 🔥 **Adaptarse**, encontrando nuevas formas de trabajar ante una interrupción inesperada.
- 🔥 **Responder**, tomando la iniciativa y actuando con rapidez.
- 🔥 **Juntos**, colaborando entre distintas áreas para desarrollar una solución.

Aunque esta historia proviene de Gainesville, representa algo mucho más grande. En todas nuestras plantas y departamentos, innumerables integrantes de nuestros equipos trabajan largas jornadas, ajustaron prioridades, resolvieron problemas sobre la marcha y se apoyaron mutuamente durante toda esta interrupción. Gracias a sus esfuerzos, pudimos continuar operando, atendiendo a nuestros clientes y haciendo avanzar el negocio.

A todos los que contribuyeron durante este período desafiante, gracias nuevamente. A Julian, Chris, Alicia y al equipo de Gainesville, gracias por recordarnos que algunas de nuestras mejores innovaciones surgen cuando enfrentamos los mayores desafíos.

Esto es Liderazgo en Acción.

continuar atendiendo a nuestros clientes mientras mantenían la continuidad de las operaciones.

Si bien la interrupción nos afectó a todos, también puso de manifiesto algo importante sobre nuestra organización: cuando enfrentamos desafíos, nuestra gente responde.

Podríamos compartir muchos ejemplos de



Tyler

INTEGRANTE DEL EQUIPO: JOSE CARRILLO

Vamos a empezar a hacer algo un poco diferente. De vez en cuando, compartiremos historias de nuestra organización.

Ejemplos reales de liderazgo en acción en todas nuestras plantas y áreas. No solo para reconocer a nuestros líderes, sino para mostrar qué está funcionando, qué genera resultados y qué debemos seguir construyendo como empresa.

Recientemente pasé tiempo con Jose, uno de nuestros supervisores en la planta de Tyler, quien lleva casi 10 años en Soules Foods.



La historia de Jose no comienza aquí. Es originario de Zacatecas, México. Llegó a Estados Unidos cuando era joven, creció en Nacogdoches y comenzó a trabajar en la industria en 1999. Durante más de 17 años, fue

ascendiendo desde la línea de producción hasta trabajar en seguridad y en el área de básculas, y posteriormente llegó a puestos de liderazgo antes de incorporarse a Soules Foods. También es padre de cuatro hijas. Al hablar de su equipo, esa faceta de su vida se hace evidente.

"Si surge algo con tu familia, lo entiendo. Me pongo en tu lugar". Esa mentalidad se refleja en la manera en que lidera todos los días. Sus necesidades no son diferentes de las de los integrantes de su equipo.

Cuando le pregunté qué lo había guiado durante todos estos años, su respuesta fue sencilla: no hay un guion ni un manual.

Simplemente, así es como lidera.

Jose lleva a cabo una reunión de seguridad de manera constante todos los lunes. Establece las expectativas con claridad. Apoya a su equipo cuando surgen situaciones personales. Y cuando no se cumplen los estándares, lo aborda.

Cree en darles a las personas la oportunidad de aprender.

"Si cometes un error, está bien. Si lo vuelves a cometer, sigue estando bien. Pero si seguimos cometiendo el mismo error, entonces tenemos un problema".

También tiene algo más muy claro: "Hay una diferencia entre decir y hacer."

Esa constancia, cumplir su palabra, estar presente y dar seguimiento es lo que ha generado confianza en su equipo. Esa confianza se refleja en los resultados. Su área de producción es una de las más grandes. El año pasado tuvo 14 bajas en el primer trimestre. Este año, esa cifra es de 1. El año pasado continuó con 11 bajas en el segundo trimestre,

11 en el tercero y 7 en el cuarto. Este año está mostrando una tendencia muy diferente, y un cambio de esa magnitud no ocurre por casualidad. La rotación de personal no es solo un indicador relacionado con las personas. Es un factor que impulsa el desempeño del negocio.

Cada baja afecta la contratación, la capacitación, la productividad y la carga de trabajo del resto del equipo. También repercute en la seguridad, la calidad y la constancia. Cuando disminuye la rotación, aumenta la estabilidad; y cuando aumenta la estabilidad, el desempeño mejora. Eso es lo que estamos viendo aquí.

Como empresa, nuestro objetivo es reducir la rotación entre un 10% y un 15%, con una meta del 66%. Actualmente, nos encontramos en 65% en lo que va del año. Estamos avanzando en la dirección correcta, pero es aquí donde

SI NO VIENE DEL CORAZÓN, NO IMPORTA LO QUE DIGAS.

el liderazgo en el área de trabajo y en cada nivel marca la diferencia. Jose dijo algo más que se quedó conmigo:

"Si no viene del corazón, no importa lo que digas."

En realidad, eso es lo que todo esto representa. No es complicado, pero tampoco es fácil. Se trata

de estar presentes de manera constante, ser claros y justos, dar seguimiento, apoyar a las personas cuando lo necesitan y mantener los estándares cuando es importante.

Así es como nuestros valores H.E.A.R.T. se reflejan en la práctica, en nuestra manera de liderar todos los días.

Jose Carrillo, en nombre de todos, gracias por tu liderazgo, por compartir tu historia y por el ejemplo que das. Así es como se ve el liderazgo cuando viene del corazón, y es solo el comienzo de las historias que seguiremos compartiendo.

INTEGRANTE DEL EQUIPO: ETHAN GRAY

A veces, el liderazgo no se trata únicamente de ocupar un puesto específico o de tener un determinado alcance de responsabilidades; también consiste en involucrarse, prestar



atención, alzar la voz cuando es necesario y hacer lo correcto antes de que algo se convierta en un problema mayor.

Nuestra historia de esta edición viene de nuestra planta de Tyler y tiene como protagonista a Ethan Gray, integrante del

equipo de Cocina, Empaque y Clasificación desde diciembre de 2024. Recientemente, el equipo lo reconoció porque, el 19 de

mayo, se dio cuenta de que varias cubetas y componentes de las básculas Ishida de la Línea 14 todavía contenían residuos de producto de la producción del día anterior.

¿Por qué se dio cuenta? Porque revisó. Ethan informó inmediatamente sobre el problema antes del inicio de operaciones, demostrando responsabilidad y motivando a los demás a actuar con rapidez para mantener nuestros estándares de seguridad alimentaria y calidad. Esa decisión resultó ser muy importante más adelante.

Hemos alentado a todos a involucrarse y preguntarse "¿POR QUÉ?" para conocer los detalles de cualquier cosa que les genere dudas, porque esos detalles siempre importan. En este caso, sin duda, la seguridad alimentaria es lo más importante. Proteger a nuestros clientes, nuestros productos y a nosotros mismos es la base de nuestro propósito: "Gran sabor, sin complicaciones". La rápida acción de Ethan se convirtió en un claro ejemplo de responsabilidad y liderazgo en acción, y demostró cómo la responsabilidad individual contribuye a nuestra cultura de seguridad alimentaria.

Las acciones de Ethan reflejaron varios de nuestros valores H.E.A.R.T.:

- 🔥 **Esforzarse**: marcar la diferencia al alzar la voz y proteger las operaciones.
- 🔥 **Sobresalir**: mantener estándares elevados y negarse a ignorar algo que no estaba bien.
- 🔥 **Adaptarse**: independientemente de lo que tuviera que hacer ese día, tuvo la flexibilidad para detenerse, darse cuenta de la situación y tomar la iniciativa.
- 🔥 **Responder**: asumir la responsabilidad y señalar el problema antes de que se convirtiera en un problema mayor.
- 🔥 **Juntos**: hacer todo lo anterior sin que nadie se lo pidiera, porque le importaba lo que hacemos y lo que estamos produciendo juntos en Soules Foods.

Lo que más destaca es que Ethan no esperó a que alguien más detectara el problema. Él lo notó. Actuó al respecto. Al final, ayudó a proteger el negocio.

Ese es el tipo de mentalidad que fortalece nuestra cultura e impulsa la excelencia operativa. El enfoque proactivo de Ethan demuestra cómo la responsabilidad de cada integrante del equipo contribuye a nuestro éxito compartido en Soules Foods.

Ethan, gracias por tu atención a los detalles, tu iniciativa y el ejemplo que has dado al equipo. Así es como se ve el liderazgo en acción en Soules Foods. Invitamos a todos a seguir el ejemplo de Ethan: prestar atención, alzar la voz y asumir la responsabilidad para fortalecer nuestra cultura e impulsar la excelencia. Sin importar cuál sea su puesto, todas sus contribuciones importan y son la base de nuestro éxito.

DE NUESTRO EQUIPO DE RR. HH.

CELEBRANDO A
nuestra GENTE

	Tyler / Corporativo	Valley	Gainesville
JAN	DOMINGA CABRERA	ALICIA DARDEN	DANNY HUDGINS
FEB	HOPE HOWARD	JACKSON HILL	TANIA SANCHEZ
MAR	TAMELA REDWINE	JOSEPH SMITH	IGNACIO MARTINEZ
APR	JUAN SORIA	ROSEMARY MENDOZA	DONNA HEWELL
MAY	JAMES BARNETT	SANDRA SCANLAN	OGES LOUISIUS
JUN	OSCAR CASTANEDA	QUINTON FOSTER	EVELYN HUDSON
JUL	MARISSA GONZALEZ	SERGIO TINOCO	FILBERTO GARCIA
AUG	SARA MARTINEZ	ROSANA CASTRO	PEDRO DINAT

¡NUESTROS ENCANTAN LOS REFERIDOS!

Si alguien de tu red está interesado en formar parte del equipo de Soules Foods, ¡comparte nuestras vacantes con esa persona!

Nuevas Contrataciones Y Ascensos

Tyler / Corporate	Tyler / Corporate	Gainesville
CRISTAL CASTILLO CHEF DE INNOVACIÓN CULINARIA	BROOK PHILLIPS GERENTE NACIONAL DE VENTAS	ERIC ADDINGTON INGENIERO EN SISTEMAS III
BRANDON DALE SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN	JAMES PELFREY GERENTE DE OPTIMIZACIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO	
BRAD DAVIS DIRECTOR SÉNIOR DE DESARROLLO DE PRODUCTOS	ANTHONY POGUE SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN	Valley
GREGG DAVIS GERENTE REGIONAL DE VENTAS	BILLY PONDER SUPERVISOR DE CONTABILIDAD DE COSTOS EN CAPACITACIÓN	JAMELA HUGHLEY COORDINADORA DE INCORPORACIÓN DE PERSONAL
KAMERON EDSON ANALISTA II DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	ROSA RETANA SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN	DAVID INGRAM GERENTE DE SEGURIDAD
DEVEN FANSLER GERENTE SÉNIOR DE MANTENIMIENTO	KATHLEEN ROMLEY GERENTE DE CUENTAS DE DISTRIBUCIÓN	CASEY MCCORMICK ADMINISTRADOR II DE SISTEMAS
CASIMIR GUILAVOGUI GERENTE SÉNIOR DE RECURSOS HUMANOS	LEAH SARAGUSA GERENTE CORPORATIVA DE ESPECIFICACIONES Y ETIQUETADO	DONALD ROBINSON SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO, 3.ER TURNO
DEVON HAWTHORN GERENTE REGIONAL DE VENTAS	JOE YOUNGS GERENTE REGIONAL DE VENTAS	DANIELLE SAMPSON PROMOVIDA A COORDINADORA DE CONTABILIDAD DE COSTOS

DE NUESTRO EQUIPO DE RR. HH.

CELEBRANDO A
nuestra GENTE

La Receta de

Soules

— PARA EL ÉXITO ES —

Heart

Hustle (Esforzarse)

Excel (Sobresalir)

Adapt (Adaptarse)

Respond (Responder)

Together (Juntos)

Esta es nuestra **RECETA PARA EL ÉXITO**. Da forma a nuestra cultura, nuestras decisiones empresariales y nuestro comportamiento, y **HEART** es el ingrediente más importante. Estos valores guían todo lo que hacemos: desde redactar correos electrónicos y responder llamadas hasta la manera en que interactuamos con nuestros compañeros de equipo.

Nuestro trabajo es importante, pero la manera en que trabajamos lo es todo. Y cuando lideramos con HEART, fortalecemos nuestras relaciones, nuestros objetivos y nuestro negocio en su conjunto.

Tyler / Corporativo		
ANDY BOWEN 20 AÑOS	RAYNETTE MCMILLION 20 AÑOS	ROBERT VAUGHN 20 AÑOS
JULIA GALVAN 10 AÑOS	ALEXANDER SASH 10 AÑOS	MEAGHAN SASH 10 AÑOS
KARINA WILSON 10 AÑOS	ALFONSO LEON ALVAREZ 5 AÑOS	JOHNNY BLEVINS 5 AÑOS
HECTOR DE LA FUENTE 5 AÑOS	THOMAS HIGHTOWER 5 AÑOS	GABRIEL HOSTETTER 5 AÑOS
MARTHA HOWARD 5 AÑOS	GERION JOHNSON 5 AÑOS	TONY MANRRIQUEZ 5 AÑOS
ARELI MARTINEZ 5 AÑOS	JUAN RAMIREZ 5 AÑOS	REGINALD SMITH 5 AÑOS
Valley		
FELICIA FAUST 5 AÑOS	STEVEN HAYS 5 AÑOS	CLAY HIGHTOWER 5 AÑOS
TODD HOWARD 5 AÑOS	JOSH MCPETERS 5 AÑOS	JASON O'NEAL 5 AÑOS
CALVIN SCREWS 5 AÑOS	ANDREA WADE 5 AÑOS	
Gainesville		
MARTHA AVILA 15 AÑOS	GLORIA ZUNIGA 15 AÑOS	MARIA CARDENAS 10 AÑOS
ANA AYALA GARCIA 10 AÑOS	LATOYA BURGESS 5 AÑOS	FRANCOISE MUKANKURANGA 5 AÑOS
PEDRO PEREZ-RAMIREZ 5 AÑOS	AMANDA WELBORN 5 AÑOS	

Tyler / Corporativo		Valley
BLANCA ABONZA	DAKOTA COOK	TIERRA HATCHER

PREFIERO LA SEGURIDAD

Noticias de Tyler

UN HITO CONSTRUIDO SOBRE MILLONES DE DECISIONES SEGURAS

Soules Foods celebró recientemente un importante hito en materia de seguridad: 6 millones de horas de trabajo sin lesiones con pérdida de tiempo en nuestra planta de Tyler y en las oficinas corporativas.

Si bien 6 millones era una cifra impresionante, la verdadera historia detrás de este logro fueron las personas que lo hicieron posible. Representó a cientos de integrantes del equipo tomando millones de decisiones cada día para trabajar de manera segura, seguir los procedimientos, cuidarse unos a otros y alzar la voz cuando algo no parecía correcto. En conjunto, eso representó más de 680 años de tiempo de trabajo acumulado sin una lesión grave que resultara en pérdida de tiempo.

LA SEGURIDAD ERA UN COMPROMISO DIARIO

Un hito como este no se alcanzó de la noche a la mañana ni ocurrió por casualidad. Fue el resultado de acciones constantes y de un compromiso compartido con la seguridad en toda nuestra organización.

Cada vez que un integrante del equipo utilizó el equipo de protección personal (EPP) adecuado, informó sobre un peligro, hizo una pregunta, siguió un procedimiento de seguridad o ayudó a proteger a un compañero de trabajo, contribuyó a crear un lugar de trabajo más seguro.

Al mismo tiempo, alcanzar 6 millones de horas seguras no significaba que nuestro trabajo hubiera terminado. Seguimos teniendo incidentes que no llegaron a causar lesiones, lesiones menores, incidentes registrables y otras situaciones que nos recordaron lo rápido que podían cambiar las circunstancias cuando perdíamos la concentración. Estas experiencias nos brindaron oportunidades para aprender, identificar peligros y mejorar nuestra manera de trabajar.

LA SIGUIENTE HORA ERA LA MÁS IMPORTANTE

Cada día traía nuevas exigencias de producción, cambios en las prioridades y desafíos inesperados. En medio de todo ello, una

prioridad permanecía constante: las personas estaban primero, y su seguridad también.

Ningún pedido, horario, fecha límite u objetivo empresarial era más importante que asegurarnos de que nuestros integrantes del equipo regresaran sanos y salvos a casa con sus familias.

Por eso, todos tenían un papel que desempeñar para mantener un lugar de trabajo seguro. Se alentaba a los integrantes del equipo a informar sobre peligros, alzar la voz cuando algo no pareciera correcto y hacer preguntas cuando tuvieran alguna inquietud. Los supervisores, gerentes, gerentes de Seguridad, integrantes del Comité de Seguridad y líderes estaban disponibles para ayudar a atender esas inquietudes.

PREFIERO LA SEGURIDAD (I AM TEAM SAFETY)

Nuestro lema de seguridad, "PREFIERO LA SEGURIDAD", representa el papel que cada uno de nosotros desempeña para crear un lugar de trabajo más seguro.

Los integrantes del equipo demostraron ese compromiso cuando:

- Usaron el EPP requerido.
- Alzaron la voz ante peligros y condiciones inseguras.
- Hicieron preguntas cuando tenían dudas.
- Corrigieron peligros o comportamientos inseguros.
- Siguieron los procedimientos de seguridad establecidos.
- Estuvieron atentos a sus compañeros de trabajo.
- Hicieron de la seguridad parte de cada decisión.

La seguridad no era responsabilidad de un solo departamento ni de un solo grupo de personas. Nos correspondía a todos. Seis millones de horas de trabajo seguras merecían celebrarse porque representaban millones de buenas decisiones tomadas por nuestros integrantes del equipo todos los días.

Reconocimos y agradecemos a cada integrante del equipo cuyo compromiso ayudó a hacer posible este hito. También reconocimos a nuestros líderes, al equipo de Seguridad y a los integrantes del Comité de Seguridad por su orientación y apoyo constantes.

Seis millones de horas no se lograron por suerte. Se lograron porque cientos de personas tomaron millones de buenas decisiones. El hito merecía celebrarse, pero el compromiso con la seguridad continuaba. Las siguientes millones de horas se conseguirían tomando una decisión segura a la vez.

¡Felicidades, equipo Soules!



Almuerzo por las 6 millones de horas de trabajo seguro



Almuerzo por las 6 millones de horas de trabajo seguro



Almuerzo por las 6 millones de horas de trabajo seguro

PREFIERO LA SEGURIDAD

Noticias de Tyler (continuación)

La planta de Tyler también tuvo el gusto de recibir al Departamento de Bomberos de Tyler para una sesión práctica de capacitación sobre el uso de extintores. Su equipo brindó información valiosa sobre la selección y el uso adecuados de los extintores, lo que permitió a los empleados adquirir experiencia práctica para responder ante pequeñas emergencias por incendio.



Capacitación sobre el uso de extintores



Esta capacitación reforzó nuestro compromiso con la seguridad en el lugar de trabajo y la preparación ante emergencias. Agradecemos sinceramente al Departamento de Bomberos de Tyler por compartir sus conocimientos y ayudar a nuestro equipo a desarrollar los conocimientos y la confianza necesarios para responder de manera segura en caso de un incendio.

Noticias de Valley

La planta de Valley se complace en dar la bienvenida a David Ingram como su nuevo Gerente de Seguridad. David es miembro retirado de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos y cuenta con amplia experiencia en seguridad ocupacional, cumplimiento normativo y gestión de riesgos laborales. Es licenciado en Seguridad y Salud Ocupacional y ha desarrollado una exitosa trayectoria profesional al frente de iniciativas de seguridad en la industria de fabricación de alimentos.

A lo largo de su carrera, David ha ocupado puestos de liderazgo en materia de seguridad en Purdue Farms, Tanarrak Foods y Tyson Foods, donde desarrolló e implementó programas que fortalecieron el desempeño en seguridad, fomentaron la participación de los empleados y promovieron la mejora continua. Su amplia experiencia y conocimiento de la industria serán un gran aporte para el equipo de Valley, mientras la planta continúa fomentando una sólida cultura de seguridad y excelencia operativa.

Acompáñanos a dar la bienvenida a David a la planta de Valley. Nos entusiasma contar con él y esperamos con interés el liderazgo, los conocimientos especializados y el impacto positivo que aportará a nuestra organización.

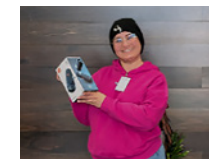
¡BIENVENIDO AL EQUIPO!

David Ingram
Gerente de Seguridad
Planta de Valley



¡FELICIDADES A ESTOS INTEGRANTES DEL EQUIPO A QUIENES SORPRENDIMOS...

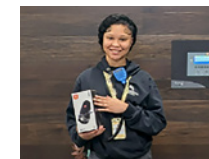
trabajando de manera segura!



Roximar Toyo
Planta de Valley



Lamarkus Mott
Planta de Valley



Audrionna Wilson
Planta de Valley
¡GANADORA DEL GRAN PREMIO!



Recorrido de seguridad en Gainesville



SECCIÓN DE SEGURIDAD

MANTENTE ALERTA, MANTENTE A SALVO

La seguridad es responsabilidad de todos, y las decisiones que tomamos cada día contribuyen a crear un lugar de trabajo más seguro para todos. Tomarse unos momentos adicionales para identificar peligros, utilizar el equipo de protección personal (EPP) adecuado y seguir los procedimientos de seguridad establecidos puede prevenir lesiones y protegerte tanto a ti como a tus compañeros de trabajo.

RECUERDA ESTAS SENCILLAS RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD:

Realiza una revisión rápida de seguridad antes de comenzar cualquier tarea.

Usa siempre el EPP requerido.

Mantén las áreas de trabajo limpias y libres de obstáculos que puedan provocar tropiezos.

Informa de inmediato sobre condiciones inseguras o incidentes que no hayan causado lesiones.

Nunca tomes atajos que puedan poner en riesgo la seguridad.

Una sólida cultura de seguridad se construye mediante el trabajo en equipo, la comunicación y la responsabilidad. Al mantenernos atentos y cuidarnos unos a otros, podemos asegurarnos de que todos regresen a casa sanos y salvos al final de cada turno.

¡LA SEGURIDAD COMIENZA CONTIGO: HAZ DE CADA DÍA UN DÍA SEGURO!



Sizzle Soules



UN FUTURO MÁS COLABORATIVO Y CONECTADO

Estamos encantados de anunciar el lanzamiento de nuestro portal de comunicación con los empleados a través de la aplicación **MySoules**. Nos hemos asociado con Staffbase para ofrecerle una plataforma de comunicación y compromiso de primera categoría.

La aplicación ha sido diseñada para agilizar la comunicación, mejorar la colaboración y fomentar una mayor conectividad entre todos los miembros de nuestro equipo. Tanto si estás en la oficina como si trabajas a distancia o te encuentras de viaje, esta plataforma fungirá como eje central para compartir información y mantenerse informado de anuncios y actualizaciones importantes.



DESCÁRGUELA
EN LA TIENDA
APPLE
APP STORE



DESCÁRGUELA
EN LA TIENDA
GOOGLE PLAY
STORE

P.O. Box 4579 • Tyler, Texas 75712

Soules
FOODS