



RIPIPSA

2018-2019

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

A TODOS NUESTROS
GRUPOS DE INTERÉS

DESARROLLO CORPORATIVO Y
RESPONSABILIDAD SOCIAL



MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR

En Ripipsa estamos convencidos de que la razón de ser de las empresas es la generación del bien común, en la que no solo los accionistas deben ser beneficiarios de los resultados generados por la actividad de la organización.

También creemos que para entender y asimilar el concepto de sostenibilidad hacia el interior de las empresas, debe integrarse a la estrategia del negocio, y así convertirlo en el principio fundamental que rijan el actuar de los grupos y personas que se relacionan con ellas.

Ante los crecientes retos del entorno, las empresas debemos actuar de forma estructurada y permanente en la atención de los impactos que generamos en los ámbitos económico, social y medioambiental.

Convencidos de que la mejor forma de ser exitosos en la ejecución de nuestras estrategias, es a través de la adopción de modelos estandarizados, hemos mantenido nuestro compromiso hacia la sostenibilidad, mediante la adhesión voluntaria al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, desde el año 2015.

Esta iniciativa nos ha permitido formalizar y estructurar políticas y programas específicos que nos ayudan en la búsqueda de un desarrollo sostenible. A su vez, la adopción de otros modelos, nos han ayudado a medir el progreso de nuestra organización en materia de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Combate a la Corrupción; así como hacernos más conscientes de los retos que aún tenemos por alcanzar.

Hoy en día, nuestros objetivos estratégicos, ya se encuentran alineados a los 10 Principios de Pacto Mundial, y son congruentes con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible para la agenda 2030, a partir de nuestro último ejercicio de planeación estratégica.

Mediante este informe, damos cumplimiento a una de nuestras primeras y más importantes responsabilidades: rendir cuentas de forma pública y transparente a nuestros stakeholders, y una vez más, refrendar el interés y compromiso por contribuir a un mundo sostenible,

FRANCISCO SANTINI
DIRECTOR GENERAL

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

MISION

Ripipsa es líder por su talento humano en el desarrollo de sistemas de producción innovadores para la industria, que contribuye con un mundo más productivo y sostenible.

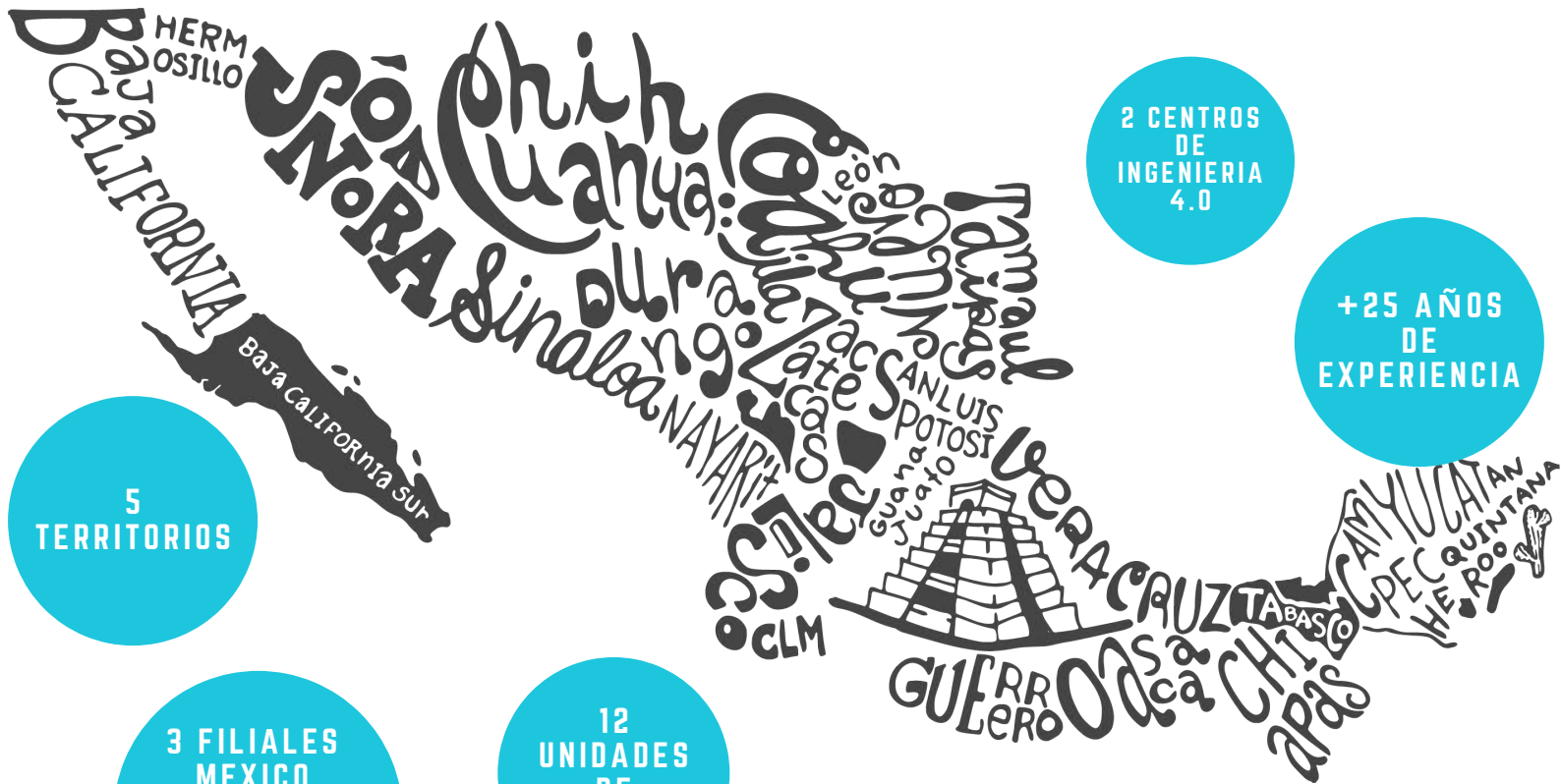
VISION

Somos el líder en la implementación de tecnologías colaborativas para la industria del futuro.

VALORES

- Honestos: decimos la verdad y actuamos con integridad
- Positivos: buscamos el “cómo sí”
- Innovadores: pensamos fuera de la caja
- Confiables: cumplimos lo que prometemos
- Audaces: buscamos siempre más

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN



5 TERRITORIOS

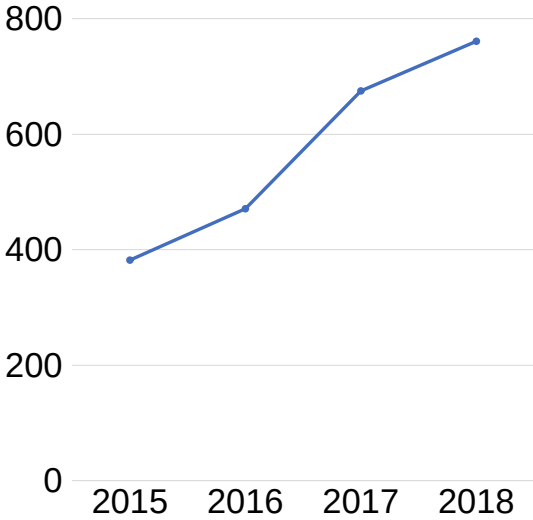
2 CENTROS DE INGENIERIA 4.0

+25 AÑOS DE EXPERIENCIA

3 FILIALES MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y COSTA RICA

12 UNIDADES DE NEGOCIO

+ 200 COLABORADORES ALTAMENTE CAPACITADOS



Valor económico generado y distribuido en millones de pesos

SOMOS

UNA EMPRESA PRODUCTIVA QUE BUSCA EL BIENESTAR INTEGRAL DE NUESTROS COLABORADORES, PROMOVRIENDO SU TALENTO PARA ALCANZAR EL MÁXIMO POTENCIAL QUE LES BRINDE BIENESTAR PARA ELLOS Y SUS FAMILIAS, BAJO UN COMPROMISO CON NUESTRA COMUNIDAD



COMPROMISOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



COLABORADORES

Respeto a los derechos humanos, no discriminación, privacidad y trato justo, cumplimiento a leyes, reglamentos y normas, condiciones de trabajo seguras, salario digno y compensaciones justas, beneficios competitivos, desarrollo personal y profesional, bienestar físico y mental, espacios de diálogo, selección bajo principios éticos y basada en competencias, evaluación objetiva basada en resultados, igualdad de oportunidades, transparencia y trato digno



COMUNIDAD

Causa Social: Educación

Vinculación con instituciones educativas, desarrollo de profesionistas, cumplimiento a normativas, leyes y obligaciones, mitigación de impacto ambiental, desarrollo de comunidad, participación activa en cámaras y organizaciones, derrama económica, promoción de participación ciudadana



CLIENTES

Ética y transparencia, tiempo de entrega, tiempo de respuesta, calidad en productos, servicios y procesos, conocimiento del producto, disponibilidad del personal, espacios de diálogo, atención y resolución de sus quejas, confidencialidad de la información, no conflicto de intereses, no corrupción, innovación en productos y soluciones, confiabilidad, valor agregado en soluciones, precios justos

COMPROMISOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



ACCIONISTAS

- *Administración de recursos*
- *Buenas utilidades*
- *Cumplimiento a indicadores*
- *Crecimiento del negocio*
- *Información clara, veraz y oportuna*
- *Cumplimiento a normativas y leyes*
- *Trascendencia*
- *Cálculo transparente y pago oportuno de dividendos*
- *Rendimiento a la inversión*



PROVEEDORES

- *Relación ganar-ganar*
- *Fidelidad de compra*
- *Negociaciones justas*
- *Decisiones basadas en competencias*
- *Cumplimiento a acuerdos comerciales: meta de compra, pago en tiempo, coinversión en capacitación y equipos, crecimiento, posicionamiento de marca*
- *Comunicación abierta y retroalimentación oportuna*
- *Ética y transparencia*
- *Confidencialidad de información*
- *No conflicto de intereses*
- *No corrupción*





RELACION CON NUESTROS GRUPOS DE INTERES

En Ripipsa mantenemos el compromiso de validar al menos una vez por año los requerimientos de todas nuestras partes interesadas y mantener una relación de diálogo que permita la comunicación de todos los asuntos relevantes mediante los siguientes mecanismos:

Colaboradores:

Buzón de quejas y sugerencias, cultura de puertas abiertas, evaluación y

retroalimentación formal del desempeño, monitoreo y evaluación del clima organizacional, programa institucional de comunicación interna.

Clientes:

Buzón de quejas y sugerencias, encuestas de satisfacción, focus group, eventos especiales.

Proveedores:

Juntas anuales para fijar compromisos y evaluar el desempeño, proceso formal de evaluación del desempeño, contratos, acuerdos comerciales, participación en Consejos consultivos, entrenamientos.

Accionistas:

Asamblea anual y Juntas de Consejo Trimestrales.

Comunidad:

Participación en cámaras y organismos sociales y empresariales, sitio web.

A fin de garantizar la correcta ejecución de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, se crea y mantiene la Gerencia de desarrollo corporativo, misma que reporta a la Dirección general. De este departamento dependen el área de desarrollo humano, así como las áreas de planeación estratégica, calidad e innovación, principales actores en el desarrollo de programas específicos.

Se cuenta además con un Consejo de desarrollo humano, responsable de analizar y gestionar todos los asuntos relacionados con los colaboradores, en el que participan: Dirección general, Gerencia general, Gerencia de desarrollo corporativo, Gerencia de

administración y finanzas, Gerencia comercial, Líder de desarrollo humano.

Se cuenta también con un Comité financiero, responsable de analizar y gestionar todos los impactos generados por proyectos e inversiones estratégicas, integrado por: Gerencia general, Gerencia de desarrollo corporativo, Gerencia de administración y finanzas, Jefe de tesorería, Comisario del Consejo de administración.

Finalmente, tenemos un Comité de RSE, integrado por representantes de las diferentes áreas de la empresa, cuya responsabilidad principal es llevar a cabo los programas que se deriven de esta política.



COMPROMISOS AMBITO ECONOMICO

E1. Crecer anualmente un 20% en volumen de ventas totales.

E2. Mantener una tasa de rentabilidad consolidada antes de impuestos superior a la TIIE +2%.

E3. Iniciar al menos una nueva operación por año.

E4. Mantener una relación entre proveedores locales y extranjeros en un ratio mínimo de 3:1.

E5. Generar empleos que cumplan con los principios de salario digno y otorgar compensaciones justas para todos nuestros colaboradores.

E6. Mantener prácticas de gobierno corporativo que garanticen la ética y transparencia de las operaciones para nuestros accionistas.

E7. Garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y legalidad, en materia financiera, contable, fiscal y legal.

E8. Garantizar y promover una cultura anticorrupción conforme a los principios internacionales en todas nuestras operaciones y con todos nuestros grupos de interés.

"La sostenibilidad comienza y termina con tener finanzas sanas"

E9. Fomentar relaciones justas con nuestros proveedores y promover su desarrollo.

E10. Generar relaciones de largo plazo con nuestros proveedores, con compromisos claros y que propicien el crecimiento de ambas partes.

E11. Generar programas que propicien el desarrollo económico de las ubicaciones en las que se concentran nuestras operaciones.

E12. Proporcionar soluciones a nuestros clientes que fortalezcan sus estrategias de productividad y rentabilidad, fomentando con ello el desarrollo de la industria.

E13. Brindar herramientas a la industria que propicien el incremento de la competitividad de las zonas en las que tenemos operación.

E14. Garantizar el cumplimiento de toda la normatividad aplicable en cuanto al pago de impuestos.

E15. Garantizar que todas nuestras operaciones se realicen bajo los principios de competencia justa.



COMPROMISOS AMBITO SOCIAL

S1. Generar empleos que brinden seguridad y estabilidad a nuestros colaboradores, con prestaciones competitivas.

S2. Fomentar el balance vida-trabajo de todos y cada uno de nuestros colaboradores.

S3. Cumplir con todas nuestras obligaciones en materia laboral.

S4. Garantizar espacios de diálogo para nuestros colaboradores mediante una cultura de puertas abiertas.

S5. Generar y mantener programas que propicien el desarrollo personal y profesional de cada uno de nuestros colaboradores.

S6. Garantizar condiciones de trabajo bajo principios de equidad de género.

S7. Reclutar, contratar y tratar a nuestros colaboradores en apego a una cultura de no discriminación de ninguna índole.

S8. Reducir la brecha salarial a una relación 20:1 antes del año 2025.

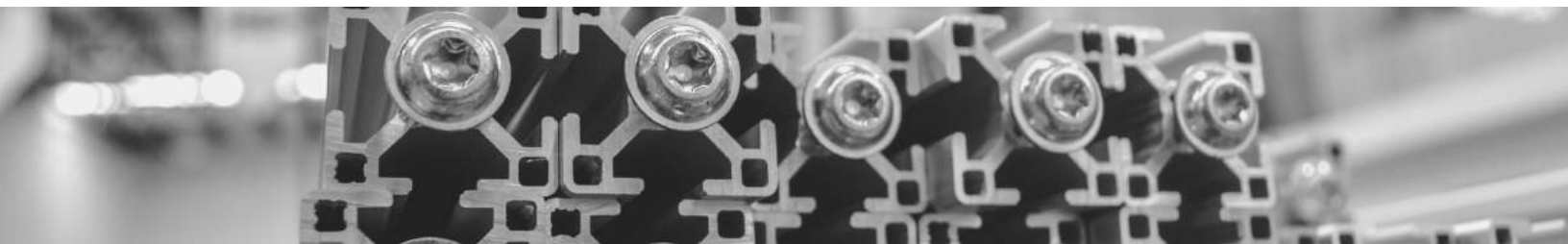
S9. Proporcionar a nuestros colaboradores un lugar de trabajo seguro y herramientas adecuadas que propicien su productividad.

S10. Proporcionar a todos nuestros colaboradores la capacitación que requieren para el desempeño de sus funciones.

S11. Garantizar y fomentar el cumplimiento a los Derechos Humanos con todas nuestras partes interesadas.

S12. Fomentar el desarrollo profesional de las zonas en las que operamos, para generar una oferta de trabajo altamente competitiva y capacitada, mediante el desarrollo de profesionistas y nuestro Centro de Entrenamiento y Formación Técnica.

"Somos personas cuidando personas"



COMPROMISOS AMBITO SOCIAL

S13. Generar y mantener programas que contribuyan al desarrollo educativo de nuestros colaboradores y de la comunidad en general, haciendo énfasis en las habilidades y competencias técnicas propias de la industria en la que operamos.

S14. Participar activamente en órganos y cámaras empresariales y de la sociedad civil que promuevan el desarrollo económico, social y ambiental.

S15. Colaborar con instituciones educativas para la formación de profesionistas que cumplan con los requisitos y necesidades de la industria, mediante programas de estadías, prácticas profesionales y participación en consejos consultivos.

S16. Colaborar con centros de investigación en el desarrollo tecnológico e innovación en procesos productivos que puedan integrarse en nuestro portafolio de soluciones y que atiendan a necesidades detectadas en los mercados en los que operamos.

Los principios generales de actuación que rigen a nuestra organización son:

- Rendición de cuentas
- Transparencia
- Comportamiento ético
- Respeto a los intereses de las partes interesadas
- Respeto al principio de legalidad
- Respeto a la normativa internacional de comportamiento
- Respeto por los derechos humanos



COMPROMISOS AMBITO MEDIO AMBIENTAL

M1. Garantizar el análisis continuo de todos los impactos medioambientales de nuestras operaciones actuales y futuras.

M2. Establecer mecanismos para cada impacto medioambiental negativo que haya sido identificado, que propicien la mitigación o eliminación del mismo.

M3. Garantizar que toda la infraestructura que sea adquirida o desarrollada mantenga un apego a los principios de industria verde.

M4. Generar y mantener programas de concientización para nuestros grupos de interés, con especial énfasis en nuestros colaboradores.

M5. Seleccionar a nuestros proveedores considerando su postura ante el cuidado y preservación del medio ambiente.

M6. No desarrollar negocios o actividades con un impacto ambiental negativo.

M7. Mantener procesos de producción limpia en todas nuestras operaciones.

M8. Generar y mantener programas que propicien la revalorización de insumos y materiales utilizados en nuestras operaciones.

M9. Generar y mantener programas que propicien la mitigación del cambio climático y la restauración de hábitats naturales.

M10. Generar y mantener programas que propicien el uso eficiente de recursos en todas nuestras operaciones.



DERECHOS HUMANOS Y ESTANDARES LABORALES

Así como establece nuestra misión, el talento de nuestros colaboradores, es la base de nuestro liderazgo.

Además, son quienes juegan un rol primordial en el ejercicio de la ética y la aplicación de los principios que nos rigen en cada una de nuestras operaciones.

A continuación compartimos los fundamentos de nuestra cultura organizacional, que determinan las formas de actuar, de manera clara y precisa, con las que cada colaborador debe conducirse hacia el interior y hacia el exterior de la organización; así como los compromisos que Ripipsa ha adquirido y mantenido durante los últimos años.

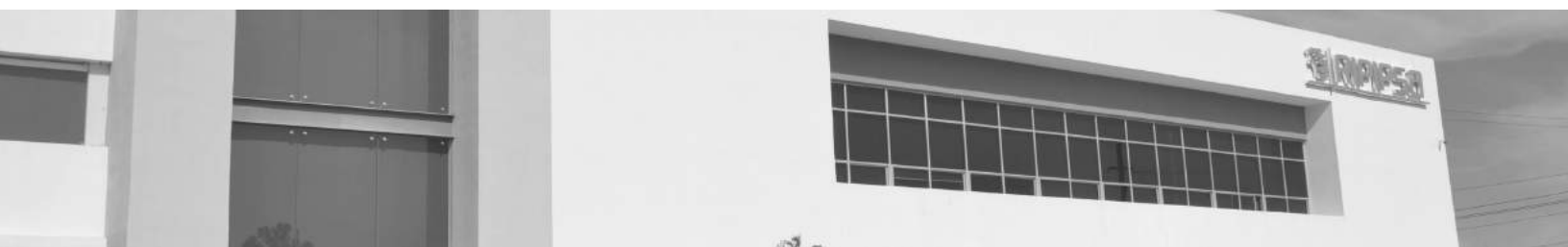
Principios generales de actuación

- Dar **cumplimiento a las leyes y normas** nacionales e internacionales en materia laboral vigentes aplicables a la organización.
- Mantener prácticas de **gobierno corporativo** basadas en la ética, la transparencia empresarial y la diversidad; respetar las reglas de libre asociación, libre mercado y libre competencia.
- Actuar bajo el principio de la **sostenibilidad**, mediante prácticas aplicadas a nuestros procesos en favor de la prevención de la contaminación, la gestión eficiente de los recursos y la adopción de tecnologías verdes; así como la promoción con nuestros colaboradores, para que participen activamente en esfuerzos colectivos.
- Actuar conforme a nuestros **valores organizacionales** hacia todos nuestros grupos de interés:
 - **Honestidad**: Decimos la verdad y actuamos con integridad; le vendemos al cliente sólo lo que necesita; somos transparentes en la información, entre nosotros, con nuestros clientes, proveedores y comunidad; somos claros en nuestros alcances y capacidades, entre nosotros, con nuestros clientes y proveedores; aceptamos y asumimos la responsabilidad por nuestros errores; no toleramos la falta de ética; hablamos con la verdad, por más dura que sea, pero siempre con respeto;



DERECHOS HUMANOS Y ESTANDARES LABORALES

- decimos cuando no estamos de acuerdo y explicamos nuestras razones; brindamos información completa y clara.
- Somos **positivos**: Buscamos el “cómo sí”; somos empáticos entre nosotros, con nuestros clientes, proveedores y comunidad; mantenemos siempre una actitud de servicio y apertura; somos proactivos para encontrar soluciones.
- Somos **innovadores**: Pensamos fuera de la caja para encontrar y ofrecer soluciones frente a nuestras problemáticas, para nuestros clientes, proveedores y comunidad; perseguimos la mejora continua en ideas, proyectos y procesos; incorporamos nuevas tecnologías; somos ágiles y flexibles para responder a los cambios; toleramos el fracaso y capitalizamos el aprendizaje; cuestionamos lo que siempre nos ha dado resultado; nos mantenemos actualizados y capacitados; aceptamos el cambio y nos adaptamos.
- Somos **confiables**: Cumplimos lo que prometemos, entre nosotros, con nuestros clientes, proveedores y comunidad; demostramos que entendemos y cumplimos con los objetivos y expectativas del cliente, manteniendo la atención y seguimiento a sus proyectos; hacemos frente a las necesidades y nos aseguramos de la satisfacción de nuestros clientes; cumplimos con nuestros compromisos hacia nuestros proveedores en: metas de compras, condiciones de pago, posicionamiento de su producto en el mercado, e inversión en la capacitación continua de nuestros colaboradores para promocionar y representar adecuadamente a su marca.
- - Somos **audaces**: Buscamos siempre más; no nos conformamos; mantenemos el enfoque hacia la mejora continua; perseguimos mejores resultados.



DERECHOS HUMANOS Y ESTANDARES LABORALES

- Respetar la confidencialidad de la información:
 - Por ningún motivo se permitirá la obtención ilegal o no ética de información sobre nuestros clientes, proveedores ni competencia.
 - No se proporcionará información a terceros bajo ninguna circunstancia, en apego a nuestras obligaciones legales y contractuales.
- Evitar y notificar cualquier evento relacionado con un conflicto de intereses: ningún colaborador de Ripipsa puede comprometer, ni influir directa o indirectamente en los requisitos, negociaciones y procesos de decisión con clientes ni proveedores con quienes existe algún tipo de relación ya sea de amistad, familiar o afinidad.
- No está permitida la proveeduría por parte de colaboradores; salvo que exista una situación de exclusividad o competitividad, y que sea previamente autorizado por el Consejo de Desarrollo Humano.

Los compromisos de Ripipsa hacia nuestros colaboradores son:

- Conducir nuestros procesos de Reclutamiento, selección e incorporación de colaboradores bajo principios éticos, en los que las decisiones de contratación se basan en las habilidades y competencias, experiencia y nivel de empatía de los aspirantes con el perfil de puesto, así como la cultura organizacional.
- Conducir nuestros procesos de Evaluación de desempeño y desarrollo de forma objetiva, ayudando a nuestros colaboradores a alcanzar su máximo potencial:
 - Proporcionar capacitación y oportunidades de desarrollo profesional y personal;
 - Reconocer y apoyar en el desarrollo de talentos;
 - Reconocer la contribución en los resultados de la organización.

Todos los procesos relacionados con la gestión del talento humano están documentados e integrados en nuestro sistema de gestión de la calidad, cuyo cumplimiento es auditado internamente al menos dos veces en el año, y anualmente por un tercero.



DERECHOS HUMANOS Y ESTANDARES LABORALES

Los compromisos de Ripipsa hacia nuestros colaboradores son:

- Conducir nuestro proceso de Desincorporación de colaboradores con objetividad, transparencia y ética.
- Respetar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades, así como la no discriminación de ninguna índole.
- Monitorear y mantener entornos libres de acoso y comportamientos violentos u ofensivos hacia los derechos y dignidad de las personas, y garantizar que, si se presentaran, sean investigados, atendidos y se prevenga la recurrencia; garantizar un trato con respeto, dignidad y cortesía que considere la situación personal, laboral y familiar; respetar la privacidad de nuestros colaboradores.
- Promover prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Implementar prácticas para garantizar la seguridad en la operación, velar por la salud de todos los colaboradores, y conseguir un entorno de trabajo que les permita desarrollarse en las mejores condiciones físicas y psicosociales, que les brinde confianza, seguridad y motivación.
- Facilitar herramientas adecuadas que promuevan la productividad.
- Promover una cultura de compromiso social y valores compartidos, y facilitar las condiciones para que se realicen actividades de voluntariado.
- Garantizar un salario digno, compensaciones justas y beneficios competitivos.
- Fomentar mediante programas formales, actividades culturales y deportivas que nos conduzcan a un buen estado integral, tanto físico como mental.
- Mantener una cultura de puertas abiertas y la generación de diferentes espacios para el diálogo, que contribuya a mantener y mejorar una relación duradera, basada en la mutua confianza y aportación de valor.
- Fomentar la coparticipación y buena comunicación.
- Garantizar la libertad de creencias y pensamiento.



DERECHOS HUMANOS Y ESTANDARES LABORALES

Políticas, Programas e Iniciativas Activas

Para garantizar el cumplimiento de nuestras obligaciones en materia de derechos humanos y estándares laborales, así como medir e incentivar el progreso en la adopción de estándares globales a favor de nuestros colaboradores y el impacto en nuestra comunidad, contamos con los siguientes mecanismos:

- Contrato colectivo de trabajo
- Prestaciones sociales superiores a la ley
- Pago de impuestos y obligaciones correcto y oportuno en materia laboral
- Cálculo y pago de horas extras y finiquitos conforme a lo establecido en la Ley Federal de Trabajo de México
- Reglamento Interior de Trabajo y Plan de previsión social registrado ante la autoridad competente, así como disponible para consulta de nuestros colaboradores.
- Comisiones conforme a lo establecido por la Ley Federal de Trabajo de México para:
 - Garantizar condiciones de operación óptimas en el lugar de trabajo
 - Garantizar la justa participación y pago a los colaboradores de las utilidades de la empresa
 - Asegurar la evaluación objetiva de los colaboradores durante y al término de su periodo de adiestramiento y capacitación, para determinar su permanencia dentro de la empresa
- Integración y Operación de brigadas que garanticen la seguridad de nuestros colaboradores ante incidentes que pudieran poner en riesgo su integridad: Primeros Auxilios, Combate de Incendios, Evacuación
- Realización de estudios de las condiciones de operación en nuestras instalaciones, en cumplimiento a lo establecido por las Normas Oficiales Mexicanas, para: ruido, iluminación, tierras físicas, tanques sujetos a presión
 - Actualmente nos encontramos incorporados al programa de autogestión de la seguridad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la búsqueda por alinear y mejorar nuestras condiciones de operación, dando así, cumplimiento a los requerimientos normativos y legales en materia de seguridad e higiene,



DERECHOS HUMANOS Y ESTANDARES LABORALES

Prestaciones y Beneficios para nuestros colaboradores

Mediante diferentes políticas, hemos formalizado los lineamientos que rigen las prestaciones a nuestros colaboradores, las cuales no constituyen una remuneración al servicio, sino que se ofrecen para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del colaborador

- Período vacacional alineado con el año calendario, otorgando al colaborador el beneficio de gozar su periodo en el mes de diciembre desde el primer año, aún y cuando no cubra con las condiciones de antigüedad establecidas en la ley.
- Pago de prima vacacional conforme a lo establecido por ley.
- Gratificación anual extraordinaria, en función del desempeño del colaborador, con un monto máximo equivalente al pago de aguinaldo establecido por ley.
- Seguro de gastos médicos mayores para colaboradores, con la posibilidad de asegurar a sus dependientes, con facilidades de pago.
- Seguro de gastos médicos menores, brindando atención a urgencias, emergencias y consultas médicas en las instalaciones de la empresa que cuentan con cobertura por parte del proveedor del servicio.
- Otros beneficios especiales y prestaciones no económicas como:
 - Tarde de cumpleaños libre, para disfrutar con sus familias y amigos.
 - Horario especial en días con necesidades personales, tales como: asistencia a un evento familiar, cuidado por enfermedad de un familiar o dependiente, festivales, graduaciones, o juntas escolares.
 - Apoyo para útiles escolares: ya sea para aquellos colaboradores que se encuentren estudiando, o aquellos que tengan hijos en edad escolar. Este recurso se obtiene del programa de reciclaje del scrap del perfil de aluminio.
 - Apoyo para estudios de actualización y posgrado, y combate al rezago educativo.
 - Celebración de ocasiones especiales como: cumpleaños del mes, día del niño, posada navideña; y obsequios con motivo de: día del niño, día del padre, día de la madre y Navidad.



DERECHOS HUMANOS Y ESTANDARES LABORALES

Prestaciones y Beneficios para nuestros colaboradores

Conscientes de que el activo más valioso de nuestros colaboradores, es su tiempo, hemos establecido políticas que les permitan gestionar permisos y horarios especiales ante situaciones específicas como:

- Maternidad y paternidad: puede acumularse con cinco días de su periodo vacacional, con la finalidad de extender el periodo de convivencia de los padres con el recién nacido.
- Fallecimiento de familiares: en caso de tratarse de familiares directos, se le otorga una licencia de tres días totales con goce de sueldo. En caso de familiares indirectos, puede otorgárseles un día de permiso con goce de sueldo.
- Situaciones extraordinarias: cuando el colaborador, por cuestiones personales

debe ausentarse de forma imprescindible de la empresa, se le pueden otorgar garantías de ausencia que van desde tres días con goce de sueldo, hasta quince días de permiso sin goce de sueldo para atender su situación.

- Siempre que es posible, se otorga a las colaboradoras mamás, un día de descanso por el 10 de mayo si este día es laborable. El resto de los colaboradores, trabaja en jornada especial de seis horas.
- Matrimonio: en caso de contraer nupcias, el colaborador puede gozar de un permiso especial de dos días con goce de sueldo y hasta dos días adicionales sin goce de sueldo.
- Nos encontramos además, en proceso de desarrollo de un esquema de trabajo en casa y horario flexible, buscando el equilibrio entre su vida personal y profesional, además de contribuir con la movilidad urbana, sin afectar a la productividad de la empresa y la calidad del servicio para nuestros clientes. .



Resultados - Estándares Laborales

En las siguientes tablas se muestra el desglose de colaboradores, por género, departamento, grupo de edad y operación relevante, para los años 2017 y 2018

SUCURSAL	2017											
	GENERO		DEPARTAMENTO				EDAD			PROMEDIO POR GENERO		PROMEDIO DE EDAD SUCURSAL
	M	H	ADMON	VENTAS	SOPORTE A VENTAS	INGENIERIA Y PRODUCCIÓN	<30	30-50	>50	M	H	
CHIHUAHUA	7	19	4	9	4	9	15	10	1	29	32	32
CORPORATIVO	24	12	36	0	0	0	11	22	3	36	34	35
DCTC	1	2	2	1	0	0	1	2	0	35	31	33
HERMOSILO	2	6	1	1	3	3	2	6	0	31	32	32
JUAREZ	4	11	4	3	4	4	4	8	3	40	36	37
MEXICALI	1	2	2	0	1	0	0	2	1	33	42	39
MEXICO	2	8	3	2	2	3	2	7	1	32	38	37
MINAS	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	53	53
MONTERREY	7	9	5	5	3	3	1	14	1	39	40	40
NOGALES	0	2	0	2	0	0	2	0	0	0	26	26
PUEBLA	2	8	1	2	3	4	6	4	0	28	31	30
SALTILLO	5	10	3	5	3	4	6	8	1	28	34	32
SILAO	1	3	2	1	1	0	3	1	0	27	27	27
TIJUANA	1	12	2	3	2	6	3	35	1	36	35	35
TORREON	1	2	1	1	1	0	2	1	0	26	28	27

SUCURSAL	2018											
	GENERO		DEPARTAMENTO				EDAD			PROMEDIO POR GENERO		PROMEDIO DE EDAD SUCURSAL
	M	H	ADMON	VENTAS	SOPORTE A VENTAS	INGENIERIA Y PRODUCCIÓN	<30	30-50	>50	M	H	
CHIHUAHUA	4	20	3	8	4	9	11	12	1	30	33	24
CORPORATIVO	28	11	39	0	0	0	27	24	3	37	34	36
DCTC	1	2	2	1	0	0	1	2	0	36	32	34
HERMOSILO	0	5	1	2	1	1	2	3	0	0	31	31
JUAREZ	4	13	4	5	4	4	6	8	2	34	35	35
MEXICALI	1	2	1	1	1	0	0	3	0	34	40	38
MEXICO	2	8	1	3	2	2	2	5	1	32	37	36
MINAS	1	2	1	2	0	0	2	1	0	40	28	36
MONTERREY	6	12	4	5	4	5	3	13	2	40	41	40
NOGALES	0	2	0	1	1	0	2	0	0	0	24	24
PUEBLA	4	7	2	2	2	5	7	4	0	26	31	29
SALTILLO	5	9	3	4	3	4	7	6	1	29	32	31
SILAO	2	2	2	1	1	0	4	0	0	28	25	26
TIJUANA	3	12	3	3	2	7	4	9	1	33	34	34
TORREON	1	3	1	2	1	0	2	2	0	24	31	29

Al cierre del 2018, contamos con **172 colaboradores**, de los cuales, el **36% son mujeres** y el 64% son hombres
 Mantenemos una relación 1:4.3 entre ventas y soporte
 Nuestro promedio de edad es de **34 años** y nuestra antigüedad promedio es de **4 años**

Resultados - Estándares Laborales

Demandas Laborales

2017

4 DEMANDAS
ABIERTAS, QUE
REPRESENTAN UNA
CONTINGENCIA DE
\$1.5 MDP

2018

4 DEMANDAS
ABIERTAS, QUE
REPRESENTAN UNA
CONTINGENCIA DE
\$1.5 MDP

A la fecha, 3 de estas 4 demandas se encuentran cerradas y fueron resueltas a favor de la empresa.

Sanciones administrativas

20
17 6 eventos, equivalentes a
un importe de \$65,000
pesos

20
18 4 eventos, equivalentes a
un importe de \$28,000
pesos

ACCIDENTES DE TRABAJO

Tanto en 2017, como en 2018 se presentó un accidente de trabajo (hombre) no fatal y no se presentaron enfermedades profesionales. Se cuenta con un protocolo de atención de accidentes, que sirve de guía de actuación para que nuestros colaboradores reaccionen frente a una eventualidad

Resultados - Estándares Laborales

Ausentismo

DURANTE EL 2018 SE REGISTRARON 250 HORAS PERDIDAS POR CAUSAS NO JUSTIFICADAS

Horas perdidas por incapacidades (enfermedad general y maternidad)

EN 2018 SE REGISTRARON 1,020 HORAS PERDIDAS, DE LAS CUALES 182 CORRESPONDIERON A HOMBRES Y 838 A MUJERES

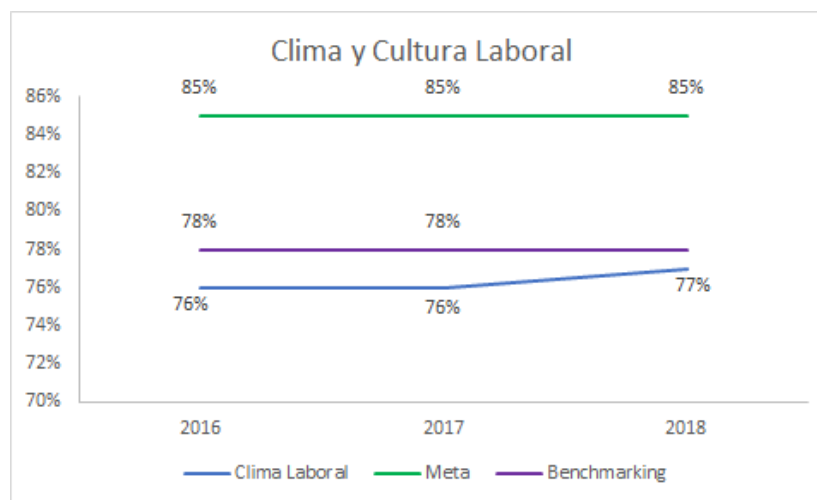
Contrataciones

EN 2017 SE CONTRATARON 27 MUJERES Y 42 HOMBRES, 27 DE ESTAS CONTRATACIONES ERAN MENORES DE 30 AÑOS, 40 SE ENCONTRABAN EN UN RANGO DE 30 A 50 AÑOS, Y 2 FUERON MAYORES DE 50.

EN EL 2018 SE CONTRATARON 27 MUJERES Y 45 HOMBRES, 34 SON MENORES DE 30 AÑOS, 36 ESTÁN EN EL RANGO DE 30 A 50 AÑOS Y 1 ES MAYOR DE 50 AÑOS.

Contrataciones por temporalidad

EN EL 2018 FUE NECESARIO CONTRATAR 10 COLABORADORES HOMBRES PARA LA PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS ESPECÍFICOS, ADEMÁS DE 2 COLABORADORAS MUJERES PARA CUBRIR INCAPACIDADES POR MATERNIDAD; 5 DE ESTAS CONTRATACIONES ERAN MENORES A 30 AÑOS, UNA MAYOR DE 50 AÑOS, Y EL RESTO SE ENCONTRABA EN UN RANGO DE 30 A 50 AÑOS



Resultados - Estándares Laborales

A continuación se desglosan las bajas tempranas (antes de cumplir un año), así como las bajas tardías (después de cumplir un año), por género, rango de edad y operación, durante los años 2017 y 2018

BAJAS TEMPRANAS (ANTES DE CUMPLIR UN AÑO)

SUCURSAL	2017						2018					
	GENERO		EDAD			TOTAL	GENERO		EDAD			TOTAL
	M	H	<30	30-50	>50		M	H	<30	30-50	>50	
CHIHUAHUA	0	2	2	0	0	2	0	2	1	1	0	2
CORPORATIVO	2	0	1	1	0	2	3	3	3	2	1	6
DCTC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
HERMOSILO	0	2	0	1	1	2	1	2	2	1	0	3
JUAREZ	4	2	1	5	0	6	2	1	1	2	0	3
MEXICALI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEXICO	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
MINAS	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	3
MONTERREY	0	3	1	2	0	3	0	5	2	2	1	5
NOGALES	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
PUEBLA	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
SALTILLO	1	2	2	1	0	3	0	6	4	2	0	6
SILAO	1	0	1	0	0	1	1	2	0	3	0	3
TIJUANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TORREON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

BAJAS DE COLABORADORES CON MAS DE UN AÑO

SUCURSAL	2017						2018					
	GENERO		EDAD			TOTAL	GENERO		EDAD			TOTAL
	M	H	<30	30-50	>50		M	H	<30	30-50	>50	
CHIHUAHUA	0	2	1	1	0	2	1	0	0	1	0	1
CORPORATIVO	4	3	0	6	1	7	4	2	1	5	0	6
DCTC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HERMOSILO	1	2	0	3	0	3	1	4	2	3	0	5
JUAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEXICALI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
MEXICO	0	1	0	1	0	1	1	2	0	3	0	3
MINAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MONTERREY	0	1	0	1	0	1	0	3	0	3	0	3
NOGALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PUEBLA	1	1	2	0	0	2	1	2	2	1	0	3
SALTILLO	0	2	1	1	0	2	0	2	0	2	0	2
SILAO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TIJUANA	2	0	1	1	0	2	0	2	1	1	0	2
TORREON	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1

En el 2018 únicamente se registró una baja tras cumplir con el periodo de licencia por maternidad

Resultados - Estándares Laborales

Se desglosa a continuación el promedio de escolaridad por colaborador, por género, departamento y operación, para los años 2017 y 2018

SUCURSAL	2017						
	PROMEDIO	GENERO		DEPARTAMENTO			
		H	M	ADMON	VENTAS	SOPORTE A VENTAS	INGENIERIA Y PRODUCCIÓN
CHIHUAHUA	17.63	17.81	17.14	16.5	18.77	15.37	18
CORPORATIVO	18.93	18.5	19.14	18.93			
DCTC	20.33	20.75	19.5	20.75	19.5		
HERMOSILO	16.68	16.5	17.25	15	19.5	16.5	16.5
JUAREZ	15.7	15.27	16.87	16.87	18	14.62	13.87
MEXICALI	17	15.75	19.5	19.5		12	
MEXICO	16.8	16.12	19.5	19.5	17.25	15.75	14.5
MINAS	15	15			15		
MONTERREY	15.65	15	16.5	16.2	16.8	15.5	13
NOGALES	19.5	19.5			19.5		
PUEBLA	15.9	15.56	17.25	15	19.5	16.5	13.87
SALTILLO	16.5	15.45	18.6	18	17.7	15.5	14.62
SILAO	17.25	16.5	19.5	19.5	15	15	
TIJUANA	15.23	15.25	15	17.25	16.5	15	14
TORREON	17	15.75	19.5	19.5	19.5	12	0

SUCURSAL	2018						
	PROMEDIO	GENERO		DEPARTAMENTO			
		H	M	ADMON	VENTAS	SOPORTE A VENTAS	INGENIERIA Y PRODUCCIÓN
CHIHUAHUA	17.85	17.75	17.37	15.5	18.68	15.37	19
CORPORATIVO	19.51	19.95	19.33	19.51			
DCTC	20.33	20.75	19.5	20.75	19.5		
HERMOSILO	17.7		17.7	19.5	19.5	15	15
JUAREZ	16.5	15.57	19.5	19.5	17.7	14.62	13.87
MEXICALI	18	17.25	19.5	19.5	19.5	15	
MEXICO	17.4	16.87	19.5	19.5	18	15.5	17.25
MINAS	15	15	15	15	15		
MONTERREY	16.33	16.12	16.75	16.5	17.7	16.5	14.7
NOGALES	17.25	17.25			19.5	15	
PUEBLA	17.31	16.71	18.37	17.25	19.5	17.25	16.5
SALTILLO	16.41	15.5	18.6	18	18.37	15.5	15
SILAO	18.37	17.25	19.5	19.5	19.5	15	
TIJUANA	16.4	16	18	18	18	15	15.42
TORREON	17.62	17	19.5	19.5	19.5	12	

Se cuenta con una escolaridad promedio de 17.6 años, equivalentes a segundo semestre de educación profesional, teniendo el mayor nivel de escolaridad en los departamentos de administración y ventas.

Resultados - Estándares Laborales

Capacitación

HOMBRES

SE REGISTRÓ UN
TOTAL DE 2,085
HORAS DE
CAPACITACIÓN, CON
UN PROMEDIO DE 15
HORAS POR
COLABORADOR

MUJERES

SE CONTABILIZARON
1,129 HORAS TOTALES
DE CAPACITACIÓN, Y
UN PROMEDIO DE 15
HORAS POR
COLABORADORA

HORAS DE ENTRENAMIENTO

HOMBRES

En el 2018 recibieron un total de 606 horas de entrenamiento inicial; con un promedio de 32 horas por colaborador

MUJERES

durante el 2018 recibieron 36 horas promedio de entrenamiento por colaboradora, registrando un total de 490 horas en el año

ACOTACIONES

Los departamentos con más horas de capacitación registradas en el año son corporativo, ingeniería & producción y ventas
El grupo de edad con mayor capacitación es el de 30 a 50 años

DERECHOS HUMANOS Y ESTANDARES LABORALES

Respeto y Promoción de los Derechos Humanos

En Ripipsa asumimos nuestras obligaciones y deberes en materia de Derechos Humanos, teniendo por compromiso el respeto, protección, cumplimiento y mitigación a la violación de los mismos en todas nuestras operaciones.

Sancionamos y rechazamos el uso de castigos corporales, la coerción mental o física, y abusos verbales por parte de los jefes hacia sus colaboradores.

Rechazamos el trabajo forzado o realizado por menores de edad en ningún nivel o actividad, así como la discriminación de cualquier índole.

Nos preocupamos porque nuestra cadena de valor se alinee a esta filosofía.

Nuestra responsabilidad implica el propiciar y establecer criterios en la selección de nuestros proveedores que consideren el cumplimiento de principios éticos, Derechos Humanos y de Responsabilidad Social Empresarial, así como colaborar con ellos en el ejercicio de estos principios.

Como parte de nuestras prácticas de transparencia y rendición de cuentas, somos dictaminados anualmente por un despacho externo, que evalúa el cumplimiento del marco regulatorio de cada una de nuestras operaciones en materia laboral, y que a su vez, emite una serie de recomendaciones en búsqueda de la mejora continua.

También participamos de iniciativas como Distintivo de Empresa Socialmente Responsable, otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía, que evalúa aspectos relacionados con la Calidad de vida en la empresa y la Ética empresarial; durante el 2018 participamos en la evaluación que realiza de manera conjunta la Revista Expansión y Top Companies, para medir y comparar a la organización en términos de su clima laboral y cultura organizacional, contra empresas del mismo tamaño, en diferentes estados de México.

Finalmente, por segundo año consecutivo estamos participando en el Premio Chihuahua a la Competitividad, basado en el Modelo Nacional de Calidad, midiendo específicamente el ejercicio del Liderazgo dentro de la organización y su impacto en los colaboradores.



MEDIO AMBIENTE

Uno de nuestros ejes generales de actuación, consiste en actuar bajo el principio de sostenibilidad, mediante prácticas aplicadas a nuestros procesos en favor de la prevención de la contaminación, la gestión eficiente de los recursos y la adopción de tecnologías verdes; así como la promoción en nuestra cadena de valor y la participación activa en esfuerzos colectivos.

Esto se traduce en el compromiso de buscar constantemente la contribución a la mitigación de nuestro impacto medioambiental a través de diversos programas institucionales como:

1. Reciclaje de aluminio.
2. Reciclaje de papel, cartón y PET.
3. Reciclaje de uniformes.
4. Uso responsable de la infraestructura: edificio, vehículos, maquinaria y equipo.
5. Correcta disposición de residuos peligrosos.
6. Búsqueda e inversión en tecnologías verdes.

Contamos con una política ambiental cuyos principios básicos son:

- Promover el cumplimiento de la normativa ambiental vigente, así como los acuerdos que la empresa, el sector o el país suscriban en estas materias.
- Evaluar los aspectos ambientales derivados de nuestras actividades actuales y de nuevas actividades que se incorporen con el objetivo de prevenir los impactos o minimizar su efecto.
- Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones de fabricación y de servicio, modernizando los equipos y medios de protección del medio ambiente.
- Fomentar la adopción de conceptos como la prevención de la contaminación, la protección del medio ambiente y el buen uso de los recursos naturales, permitiendo el desarrollo sustentable de la industria.



MEDIO AMBIENTE

PROGRAMAS ACTIVOS Y POLÍTICAS

- **RECICLAJE DE ALUMINIO:** Todo el material de desperdicio resultado de las operaciones de ensamble de estructuras con perfil de aluminio es revalorizado. Los recursos generados por esta operación, se destinan al programa de apoyo de útiles escolares para colaboradores con hijos en edad escolar.
- **RECICLAJE DE CARTÓN, PAPEL Y PET:** Los materiales de desperdicio derivados de las operaciones de oficina, así como los desechos generados por nuestros colaboradores durante su estancia en nuestras instalaciones, son revalorizados. Los recursos generados por el reciclaje se destinan al programa de apoyo para útiles escolares para colaboradores con hijos en edad escolar.
- **SELECCIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES:** Durante el proceso de selección de proveedores, se toman en cuenta las políticas oficiales que tengan respecto al cuidado y preservación del medio ambiente, descartando a aquellos proveedores cuya operación sea conocida (públicamente o no) y considerada como dañina para el medio ambiente por la emisión de residuos.
- **CRITERIO DE COMPRA:** Para la adquisición de vehículos utilitarios, maquinaria y equipo, se asigna un porcentaje no menor al 30% al impacto medio ambiental del recurso a adquirir.
- **RE UTILIZACIÓN DE PAPELERÍA:** Siempre que los criterios de confidencialidad lo permiten, se reutilizan: hojas, sobres y otros artículos de papelería.
- **INFRAESTRUCTURA VERDE:** En nuestras instalaciones de corporativo se cuenta con: paneles solares, equipos de ventilación y enfriamiento eficientes, sistemas de captación pluvial y de aguas grises.



MEDIO AMBIENTE

PROGRAMAS ACTIVOS Y POLÍTICAS

- **NO DESECHABLES:** Se eliminó el uso de vasos desechables y toallas de papel en el área de cocina.
- **RECICLAJE DE UNIFORMES:** Al término de cada temporada, se recolectan los uniformes de los colaboradores; se quita el logotipo de los mismos, y se donan a organizaciones de la sociedad civil.
- **DISPOSICIÓN DE BASURA ELECTRÓNICA:** Todos los productos electrónicos, eléctricos y de telecomunicaciones generados por la operación, son dispuestos anualmente en conformidad con la normativa aplicable.
- **DISPOSICIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS:** Los consumibles utilizados para la limpieza final de nuestros productos ensamblados son dispuestos en apego a las regulaciones medioambientales aplicables.

ALGUNOS IMPACTOS

- CORRECTA DISPOSICIÓN DE 180 KG DE BASURA ELECTRÓNICA
- 180 PRENDAS DE VESTIR DONADAS A FAVOR DE MIGRANTES
- REDUCCIÓN DEL GASTO DE MANTENIMIENTOS CORRECTIVOS RESPECTO AL MANTENIMIENTO TOTAL DEL PARQUE VEHICULAR, DEL 32% AL 24% RESPECTO AL 2017
- 125MWH GENERADOS A PARTIR DE LA INSTALACIÓN DE PANELES SOLARES, EQUIVALENTES A:
 - 48,045 EMISIONES DE CO2
 - 160.5 ARBOLES PLANTADOS
- 3,320 KG DE ALUMINIO RECICLADOS
 - 197 HIJOS DE COLABORADORES RECIBIERON UN BENEFICIO PARA COMPRA DE ÚTILES ESCOLARES



COMBATE A LA CORRUPCIÓN

Como promotores de la transparencia, nos apegamos a las leyes y reglamentos estatales y federales, así como a las leyes anticorrupción internacionales.

Ante ello, prohibimos mediante nuestro código de ética, todas las formas de soborno, considerando cualquier falta de este tipo, como ilegal y no ética, y generamos diferentes sanciones, incluyendo aquellas de carácter legal.

Nos caracteriza el comportamiento conforme a nuestros valores, la honestidad y la ética, y buscamos que todos nuestros grupos de interés, actúen en congruencia y trabajen juntos contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno, como lo establece el décimo principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Nuestros compromisos:

- Cumplir con la legislación vigente en materia financiera, contable, fiscal y legal.
- Cumplir con el correcto cálculo y pago de gravámenes e impuestos y la aplicación de deducciones.
- Acatar las disposiciones fiscales y legales federales, incluyendo aquellas que prohíban la deducción del pago de sobornos de ganancias gravables.
- Garantizar la transparencia en la erogación de donativos benéficos y patrocinios, de conformidad con las leyes aplicables.
- Registrar y asegurar la disponibilidad y transparencia de la información referente a todos los movimientos financieros, contables y fiscales.

Actualmente participamos en la iniciativa Alliance For Integrity, enfocada en la promoción de la integridad y el combate a la corrupción.



COMBATE A LA CORRUPCION

Nuestros compromisos:

- Realizar únicamente aquellos pagos hacia los colaboradores que correspondan a su labor y en relación a su desempeño ocupacional.
- Vigilar y garantizar que todos los colaboradores se conduzcan bajo los principios de honestidad y ética establecidos por la organización.
- Garantizar la confidencialidad y el manejo de la información, misma que deberá ser proporcionada de acuerdo a los procesos y procedimientos de trabajo establecidos, sin en ello mediar amistad, relación familiar o afinidad alguna.
- Estimular la participación ciudadana en todo tipo de eventos de impacto social, sin marcar en ello influencia o sesgo político alguno.
- Investigar todos los casos recibidos mediante nuestro Buzón de atención compliance@ripipsa.com y aplicar sanciones de acuerdo a lo analizado por el Comité de Ética.

Prohibimos:

- Proporcionar o recibir alguna clase de estímulos económicos o materiales que sirvan para dar y/o recibir algún tipo de ventaja indebida en la relación entre Ripipsa y sus diferentes grupos de interés: clientes, proveedores, instancias gubernamentales, comunidad en general.
- Comprometer y/o influir directa o indirectamente en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes se tenga algún tipo de relación, ya sea de amistad, familiar o de afinidad.

Ripipsa se encuentra adherida a los lineamientos estipulados por la Convención Interamericana contra la Corrupción y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.



COMBATE A LA CORRUPCIÓN

Información relevante:

- Nuestra empresa se encuentra debidamente constituida, en apego a las leyes aplicables.
- Anualmente, un tercero emite un dictamen para cada una de nuestras operaciones en materia fiscal y laboral.
- Realizamos prácticas de gobierno corporativo, tales como: asamblea anual de accionistas, juntas del consejo de administración, operación de comités especiales: financiero, comercial, de desarrollo humano.
- Compartimos con colaboradores, clientes y proveedores nuestro código de ética y principios de actuación.
- Realizamos un auto diagnóstico de integridad de acuerdo con el modelo propuesto por Alliance for integrity.
- Participamos en foros e iniciativas ciudadanas para el combate a la corrupción.
- Participamos en cámaras y organismos no gubernamentales, así como consejos consultivos de diferentes organizaciones.

Programa Compliance:

- Contamos con los siguientes mecanismos de control interno:
 - Consejo de administración
 - Sistema de gestión de la calidad
 - Procedimientos administrativos y contables
 - Auditorías externas financiera, contable y de calidad
- Contamos con un sistema de gestión de riesgos, entre los que consideramos aquellos relacionados con la corrupción, ya sean legales, comerciales, operativos y de reputación, tomando en cuenta los segmentos de mercado que se atienden y las ubicaciones geográficas en las que operamos.
- Contamos con un mecanismo de denuncia ante la violación a nuestro código de ética y política anticorrupción.



CONTACTO

Todas las dudas e inquietudes, así como necesidades de información adicional, podrán ser canalizadas al departamento de Desarrollo Corporativo de Ripipsa, mediante el buzón electrónico:

comunicacion@ripipsa.com

Ripipsa S. A. de C. V.

Avenida El Saucito #2203
Complejo Industrial El Saucito
Chihuahua, Chihuahua
México

(614) 442-4500