

# Reporte de sostenibilidad

## 2020



GRI

Basado en los estándares



Contacto  
[rse@ripipsa.com](mailto:rse@ripipsa.com)

Corporativo  
+52 (614) 442 4500

Dirección  
Boulevard el Saucito 2203,  
Complejo Industrial el Saucito,  
31123 Chihuahua, Chih.

Contenido	Tema	Página
1	Mensaje de nuestro director (GRI 102-14)	1
2	Definición de contenidos (GRI 102-44, 102-45, 102-46)	3
2.1	Inicios	3
2.2	Acciones	4
3	Informe 2020 (GRI 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54)	5
4	Adhesión y principios	6
5	Compromisos en materia de RSE	7
5.1	Compromiso Económico	7
5.2	Compromiso Social	8
5.3	Compromiso Ambiental	9
6	Perfil de la Organización	10
6.1	Misión, Visión, Valores	10
6.2	¿Quiénes somos? (GRI 102-1, 102-2)	11
6.3	Presencia (GRI 102-3, 102-4, 102-5)	12
6.4	Nuestros clientes (GRI 102-6)	13
7	Tamaño de la Organización (GRI 102-7, 102-8)	14
8	Cadena de Suministro (GRI 102-9, 102-10)	15
8.1	Proveedores	16
9	Principio de precaución (GRI 102-11)	17
9.1	Organización	17
9.2	Oportunidades	18
10	Iniciativas (GRI 102-12)	19
11	Iniciativas Internacionales	20
12	Afiliaciones (GRI 102-13)	21
13	Estrategia (GRI 102-15)	22
13.1	Compromiso	22
13.2	Resultados	23
14	Integridad (GRI 102-16)	24
14.1	Ética	24
14.2	Obligaciones	25
15	Principio de Actuación (GRI 102-16)	26
16	Nuestros Valores	27
17	Compliance (GRI 102-17)	28
18	Gobernanza (GRI 102-18, 102-19)	29
19	RSE (GRI 102-20, 102-21)	30
20	Gobierno Corporativo (GRI 102-22, 102-23, 102-24, 102-25, 102-26, 102-27, 102-28, 102-29, 102-30, 102-31, 102-32, 102-33, 102-34)	31
20.1	Proceso	32
21	Políticas de Remuneración (GRI 102-35, 102-36)	33
22	Brecha Salarial (GRI 102-38, 102-39)	34

Contenido	Tema	Página
<b>23</b>	Grupos de Interés (GRI 102-42, 102-43)	<b>35</b>
<b>23.1</b>	Accionistas, Proveedores	<b>35</b>
<b>23.2</b>	Clientes, Gubernamentales	<b>36</b>
<b>23.3</b>	Comunidad, Colaboradores	<b>37</b>
<b>23.4</b>	Retroalimentación	<b>38</b>
<b>24</b>	Compromisos	<b>39</b>
<b>24.1</b>	Comunidad, Clientes	<b>39</b>
<b>24.2</b>	Colaboradores	<b>40</b>
<b>24.3</b>	Proveedores, Accionistas	<b>41</b>
<b>25</b>	Desempeño Económico (GRI 201-1)	<b>42</b>
<b>26</b>	Presencia en el Mercado (GRI 202-1, 202-2)	<b>43</b>
<b>27</b>	Impacto Económico (GRI 203-1, 203-2)	<b>44</b>
<b>28</b>	Prácticas de Adquisición (GRI 204-1)	<b>45</b>
<b>29</b>	Anticorrupción (GRI 205-1, 205-2, 205-3)	<b>46</b>
<b>30</b>	Energía (GRI 302-1, 302-2, 302-4)	<b>47</b>
<b>30.1</b>	Paneles solares	<b>48</b>
<b>31</b>	Emisiones (GRI 305-1)	<b>49</b>
<b>32</b>	Residuos (GRI 306-2)	<b>50</b>
<b>33</b>	Empleo (GRI 401-1)	<b>51</b>
<b>33.1</b>	Contrataciones por género, edad y región	<b>51</b>
<b>33.2</b>	Rotación por género, edad y región	<b>52</b>
<b>33.3</b>	Contrataciones por sucursal	<b>53</b>
<b>33.4</b>	Bajas por sucursal	<b>54</b>
<b>34</b>	Prestaciones (GRI 401-2)	<b>55</b>
<b>34.1</b>	Beneficios colaboradores	<b>55</b>
<b>34.2</b>	Beneficios especiales	<b>56</b>
<b>35</b>	Permiso Parental (GRI 401-3)	<b>57</b>
<b>36</b>	Diversidad (GRI 405-1)	<b>58</b>
<b>36.1</b>	Relación colaboradores	<b>58</b>
<b>37</b>	Salud y Seguridad (GRI 403-1, 403-2)	<b>60</b>
<b>37.1</b>	Cifras de Salud y Seguridad (GRI 403-3, 403-5, 403-9)	<b>61</b>
<b>38</b>	Acciones Covid-19 (GRI 403-6)	<b>62</b>
<b>38.1</b>	Inversión	<b>62</b>
<b>38.2</b>	Casos (GRI 403-10)	<b>63</b>
<b>38.3</b>	Capacitaciones	<b>64</b>
<b>39</b>	Formación (404-1, 404-2)	<b>65</b>
<b>39.1</b>	Programas	<b>66</b>
<b>39.2</b>	Evaluaciones (GRI 404-3)	<b>67</b>
<b>39.3</b>	Órgano de Gobierno (GRI 405-1, 405-2)	<b>68</b>

Contenido	Tema	Página
41	Diversidad de Colaboradores (GRI 405-1, 405-2)	68
41.1	Igualdad de oportunidades	70
42	Trabajo Infantil (GRI 408-1)	71
43	Trabajo Forzoso (GRI 409-1)	72
44	Derechos Humanos (GRI 412-2)	73
44.1	Capacitaciones en temas de derechos humanos	74
45	Causa Social (GRI 413-1)	75
45.1	Impacto Programa Estimulo Fiscal	76
45.2	Impacto Iniciativa "Un Día Sin Nosotras"	80
46	Privacidad del Cliente (GRI 418-1)	82
47	Leyes y Regulaciones (GRI 419-1)	83
48	Estándares Laborales	84
49	Distintivos	86
50	Ejes de Acción 2021	88
51	Anexo: Comparativo de Colaboradores por sucursal y género	89





# Mensaje de nuestro Director

Durante el último año, la mayoría de las conversaciones giraron en torno a la pandemia por el COVID-19. Esta crisis mundial puso a prueba todas nuestras capacidades, como personas, organizaciones, comunidades y humanidad en general. Nos demostró nuestra vulnerabilidad, y también las grandes desigualdades que existen en todos los ámbitos. Pero también nos permitió desarrollar nuestra resiliencia y mostrar nuestra capacidad para actuar de forma organizada y solidaria, restableciendo nuestras prioridades.

Sin duda, es una realidad que las crisis abren espacios a grandes oportunidades. Para nosotros lo fue sin duda. Durante este año replanteamos nuestros objetivos, reevaluamos nuestras capacidades, así como las brechas para alcanzar nuestras metas. Reescribimos los planes y estrategias, analizamos la información tan cambiante de forma integral y disciplinada, implementamos medidas que garantizaran no sólo nuestra sobrevivencia, sino que nos preparan para el crecimiento. Definitivamente, nos reorganizamos por completo.

La normalidad, como la conocíamos, nunca regresó, o al menos, no lo ha hecho. Sin embargo, hemos aprendido que existen mejores formas de hacer las cosas; comprobamos, una vez más, que el mejor resultado se da cuando se toman en cuenta los tres ámbitos que plantea la sostenibilidad: el económico, el social y el medio ambiental.

Tenemos grandes retos frente a nosotros, sin embargo lejos de desalentarnos, nos inspira ver que seguimos avanzando.

Hacer un alto en tiempos tan complejos, para integrar este reporte y evaluar nuestro progreso, es de suma utilidad.

Durante el 2020, pudimos ver cómo las relaciones que hemos construido con nuestros grupos de interés a lo largo de tantos años, es una de nuestras mayores fortalezas. Comprobamos además que la sostenibilidad se fundamenta en las relaciones de reciprocidad. Las acciones realizadas previamente, en donde se buscó el bien común para cada uno de nuestros stakeholders permitió que ahora, ellos también se solidarizaran con las necesidades de nuestra organización.

Hoy vemos también una mayor madurez en los ámbitos económico y social; reconocemos que seguimos teniendo un área de oportunidad importante en el ámbito medio ambiental. Esto nos lleva a priorizar en nuestra agenda el impulso a programas de integridad, equidad de género, compensación de impacto ambiental y voluntariado corporativo, mientras continuamos nuestros esfuerzos en las líneas de acción que hemos trazado desde hace ya algunos años. Para ello seguirá siendo clave unirnos a iniciativas colectivas, promovidas tanto por Pacto Mundial, como por otros organismos, y fortalecer el entendimiento de la sostenibilidad hacia el interior de Ripipsa. Para alcanzar nuestros objetivos, es clave que todos los roles dentro de la organización estén alineados al menos con uno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible para la agenda 2030. Esta es una tarea que iniciamos en el 2019 y que ha seguido fortaleciéndose en este tiempo.

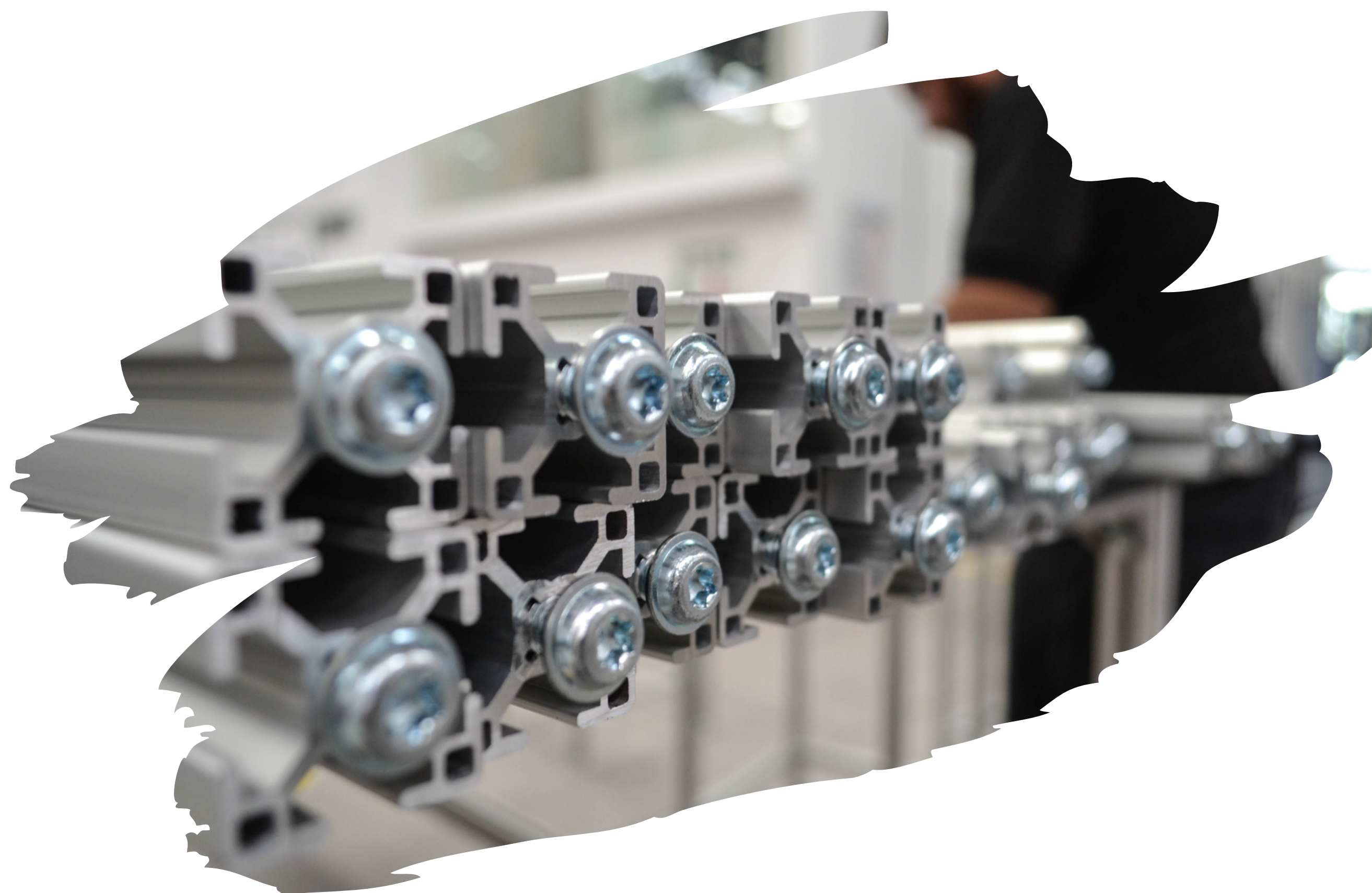
En Ripipsa estamos convencidos del impacto que tenemos las organizaciones en el desarrollo y creación del bien común, y actuamos comprometidos para contribuir cada día con un mundo más productivo y sostenible, tal como lo marca nuestra misión organizacional.

**Ing. Francisco Santini Ramos**  
Director General

## Inicios

Desde los inicios de Ripipsa, en el camino de la Responsabilidad Social Empresarial, hemos buscado diferentes guías de acción que sumen al cumplimiento de las expectativas y compromisos con nuestros grupos de interés, de una manera sostenible y asegurando el desarrollo de iniciativas en el ámbito económico, social y medioambiental, por lo que el contenido de este documento cubre la totalidad de operaciones de Grupo Ripipsa, el cual se encuentra integrado por Ripipsa S.A. de C.V., Ripipsa Frontera S.A. de C.V., Ripipsa California S.A. de C.V. e Intechmotion S.A. de C.V.

Justo esta búsqueda, nos he llevado a participar en diversos estudios con Asociaciones como FECHAC y a contratar servicios de consultoría especializada en el tema, así como a generar mecanismos de comunicación, que nos permitan mantenernos actualizados ante esas expectativas.





## Acciones



Derivado de estas acciones, hemos integrado en nuestro Tablero de Gestión de Indicadores de desempeño, y como parte de nuestra estrategia: objetivos, indicadores e iniciativas que nos permitan establecer un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social hacia el interior de la empresa.

En los últimos años, hemos generado un benchmarking con otras empresas que también comunican el progreso de sus operaciones, los que nos ayudó a identificar nuevos modelos de reporte del tema y a generar acciones que nos permitan mejorar nuestro sistema de trabajo.

Lo anterior, indudablemente abonó a identificar los indicadores de GRI que nos aplican de acuerdo a la materialidad de nuestras operaciones, por lo que, actualmente nos encontramos en el desarrollo de acciones que nos permitan mejorar el presente reporte, siendo este 2020 el primer año en el que generamos un cambio en la forma en la que comunicamos nuestro progreso.



Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, cubre los resultados y acciones generadas durante el año 2020, el último informe presentado documentó las acciones y resultados del año 2019 así como algunos comparativos con años anteriores para facilitar el análisis del progreso generado por la organización.

Este 2020 es el primer año en el que nuestro informe de comunicación al progreso está alineado a los indicadores de GRI, ya que, en versiones anteriores la información fue presentada de acuerdo a los principios de Pacto Mundial en materia de: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, incluyendo además aspectos del Distintivo de Empresa Socialmente Responsable promovido por el Centro Mexicano para la Filantropía, CEMEFI.

Cualquier consulta sobre el presente informe podrá ser consultada directamente en [rse@ripipsa.com](mailto:rse@ripipsa.com) y la persona a cargo de la coordinación de responsabilidad social dará seguimiento a sus dudas.

Adhesión

**2015**



Red México

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

# Compromisos

## Económico

*"La sostenibilidad comienza y termina con tener finanzas sanas"*



# Compromisos

## Social

*"Somos personas cuidando personas"*



# Compromisos

## Ambiental

*"Debemos darnos cuenta del papel que todas y todos jugamos en el mantenimiento de la salud de nuestro entorno y en el legado que entregaremos a las siguientes generaciones"*

**MITIGACIÓN  
DE IMPACTO**

**NEGOCIOS  
IMPACTO POSITIVO**

**SELECCIÓN DE  
PROVEEDORES**

**ANÁLISIS  
DE IMPACTO**

**INFRAESTRUCTURA  
VERDE**

**CONCIENTIZACIÓN  
STAKEHOLDERS**

**RECURSOS  
EFICIENTES**

**PROGRAMAS  
DE CAMBIO**

# Perfil de la Organización

## Misión

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.

## Visión

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

## Valores

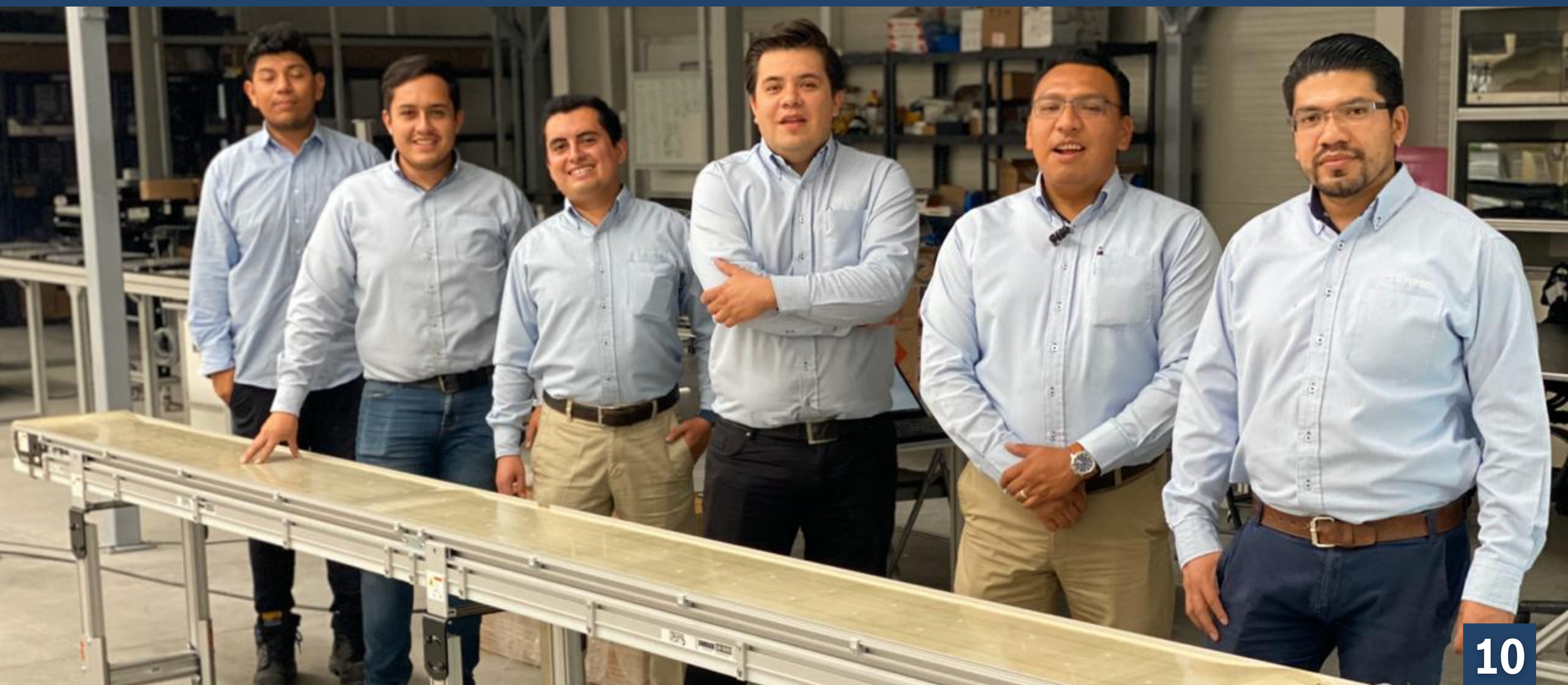
Honestos

Positivos

Innovadores

Confiables

Audaces

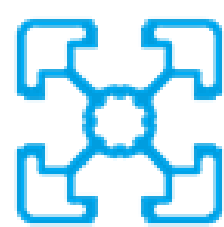


## ¿Quiénes somos?

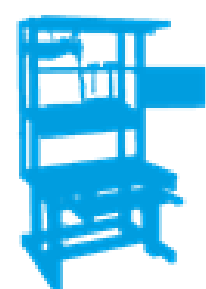
En Ripipsa, somos el Distribuidor Líder de la Industria de Manufactura y Logística en México, estamos dedicados al diseño, selección y suministro de soluciones industriales dentro de las cuales manejamos una amplia gama de productos, tales como aluminio estructural, sistemas de producción, manejo de materiales, robótica colaborativa, integraciones mecatrónicas, entrenamiento técnico, equipo didáctico industrial, realidad aumentada y simulación de procesos. Actualmente Ripipsa se caracteriza por dar soluciones de calidad a través de sistemas integrados dirigidos hacia la Industria 4.0.

## Portafolio de Servicios

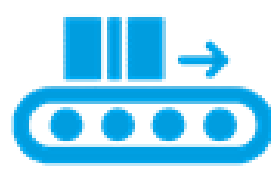
### Industria 3.0



ALUMINIO ESTRUCTURAL

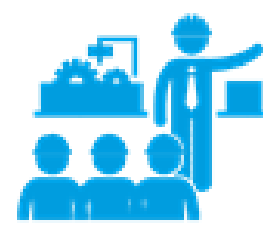


SISTEMAS DE PRODUCCIÓN



MANEJO DE MATERIALES

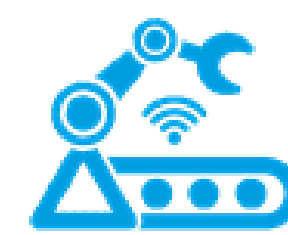
### Industria 4.0



DIDÁCTICA Y SIMULACIÓN DE PROCESOS



ROBÓTICA COLABORATIVA



INTEGRACIÓN MECATRÓNICA





# Perfil de la Organización



## Presencia

Iniciamos operaciones en el año de 1991, en la ciudad de Chihuahua, como una Sociedad Anónima de Capital Variable, atendiendo el mercado local y brindando servicio a las principales industrias.

Actualmente contamos con operaciones dentro de 8 estados de la República Mexicana, con dos filiales, una de ellas en Estados Unidos y la otra en el bajío.

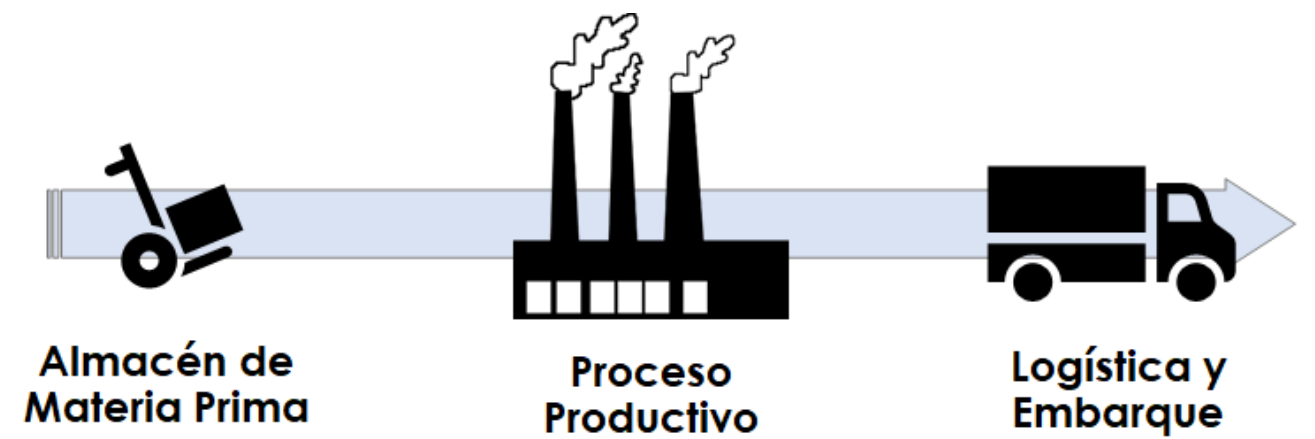


GRI  
102-3  
102-4  
102-5

# Perfil de la Organización

## Nuestros clientes

Nos encontramos prácticamente en todos los procesos de nuestros clientes.



Nuestro servicio va desde generar operaciones de compra venta, hasta el desarrollo de soluciones llave en mano, con la integración de varios productos de nuestro portafolio.

Los principales sectores a quienes atendemos son:



## Países donde ofrecemos nuestros servicios

**México**



**U.S**



GRI  
102-6

# Tamaño de la Organización

GRI  
102-7  
102-8



Sucursales



Filiales



Centros de  
ingeniería



Familias de  
producto



Colaboradores



En ventas



Capital  
Contable



En activos  
totales



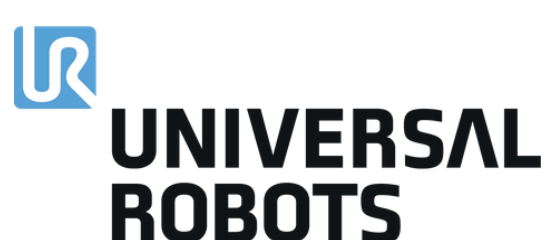
# Cadena de Suministro

Nuestra cadena incluye la compra de productos de diferentes regiones geográficas, así como la logística para internar estos productos a México. Algunos de estos productos son entregados directamente a los clientes, en tanto otros son integrados con otros componentes, por nuestros colaboradores, para dar un valor agregado.

Durante el 2020, presentamos una reducción de operaciones en el estado de Sonora y Guanajuato, esto debido a un cambio en nuestra estrategia comercial, lo que nos permitió enfocar esfuerzos en la adquisición de una distribución de nuestros productos en la franja fronteriza de Estados Unidos, a través de una de nuestras filiales.

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos generado relaciones comerciales y estratégicas con nuestros partners de negocio, lo que nos ha colocado dentro de los primeros lugares como distribuidores en México.

Nuestros principales socios comerciales son



GRI  
102-9  
102-10

## Proveedores totales

453

Porcentaje de compras distribuidas por país en comparación al total realizado a principales compañías extranjeras

Alemania (\*)



rexroth  
A Bosch Company

40.35 %

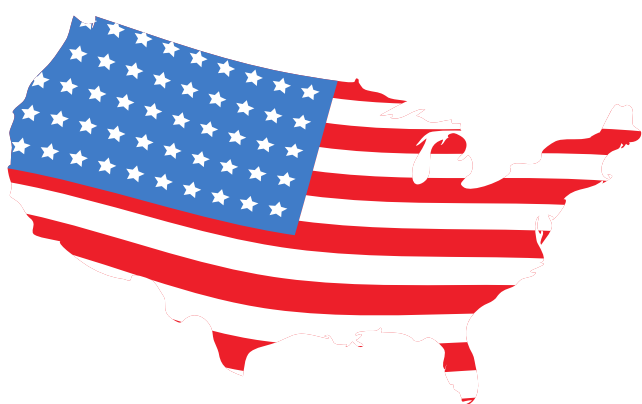
Dinamarca



UNIVERSAL  
ROBOTS  
MiR  
A BETTER WAY  
robot

14.54 %

U.S.A



HYTROL  
DORNER  
SOUTHWORTH  
making work faster, safer, and easier since 1890

5.40 %

Canada



ROBOTIQ

0.13 %

(\*) El origen de la empresa es alemán, sin embargo las compras se realizan a la entidad mexicana

## Organización

---

Como organización, generamos de manera periódica análisis externos e internos del contexto en el que nos encontramos, para identificar riesgos por área y por proceso. En este análisis se identifican los riesgos y las oportunidades que pudieran impactar a la organización así como aquellos puntos en los que podemos impactar con nuestras operaciones.

Las acciones para abordar riesgos pueden incluir: evitar riesgos, asumir riesgos para perseguir una oportunidad, eliminar la fuente de riesgo, cambiar la probabilidad o las consecuencias, generar acciones para mitigar el impacto del riesgo, compartir el riesgo o mantener los riesgos mediante decisiones informadas.

---



## Oportunidades

Las oportunidades pueden conducir a la adopción de nuevas prácticas, lanzamiento de nuevos productos, apertura de nuevos mercados, acercamiento a nuevos clientes, establecimiento de asociaciones, utilización de nuevas tecnologías y otras posibilidades deseables y viables para abordar las necesidades de la organización o la de nuestros clientes.

Esto da como resultado que la organización identifique, pero sobre todo cuente con un plan de acción preventivo o reactivo que nos ayude a afrontar los riesgos mediante nuestras fortalezas y debilidades, las oportunidades emergentes y las amenazas preocupantes que enfrenta nuestra compañía.



# Iniciativas

GRI  
102-12

Búsqueda e inversión en tecnologías verdes

Uso responsable de la infraestructura



Reciclaje de papel, cartón, madera y PET

Correcta disposición de residuos peligrosos

Reciclaje de uniformes

Reciclaje de aluminio



Diagnóstico sobre los avances de las políticas a favor de la Lactancia Materna en el lugar de trabajo en México



## Participación en:

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Los Principios para el empoderamiento de las mujeres (WEP) son un conjunto de principios que ofrecen orientación a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, los WEP se basan en las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos y se basan en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



TARGET  
GENDER  
EQUALITY



Target Gender Equality es un programa acelerador de igualdad de género para las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A través del análisis de desempeño facilitado, talleres de desarrollo de capacidades, aprendizaje entre pares y diálogo de múltiples partes interesadas a nivel de país, Target Gender Equality apoyará a las empresas comprometidas con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para establecer y alcanzar ambiciosos objetivos corporativos para la representación y el liderazgo de las mujeres. , comenzando por los niveles de Directorio y Gerencia Ejecutiva.

# Afiliaciones

Estamos convencidos de que la suma de esfuerzos genera mejores resultados, por lo que hemos generado alianzas con otras organizaciones, con la finalidad de contribuir a la sostenibilidad.

Actualmente contamos con participación activa, ya sea dentro del consejo o en comités internos, en las siguientes organizaciones:



## Compromiso

Nuestro compromiso hacia nuestros grupos de interés, nos permite identificar los impactos positivos y negativos de la empresa, actuales y futuros, en tres dimensiones principales: económico, social y medio ambiental, distinguiendo los internos y los externos para cada uno de ellos. De esta forma, el considerar todos los aspectos relacionados con Ripipsa y nuestro entorno, nos permite identificar y aprovechar mejor las oportunidades, y enfrentar los riesgos, mediante compromisos claros y acciones encaminadas hacia la rentabilidad y sostenibilidad.

En Ripipsa hemos incorporado objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en los elementos clave de nuestra estrategia, desde nuestros ejercicios de planeación estratégica.



## Resultados

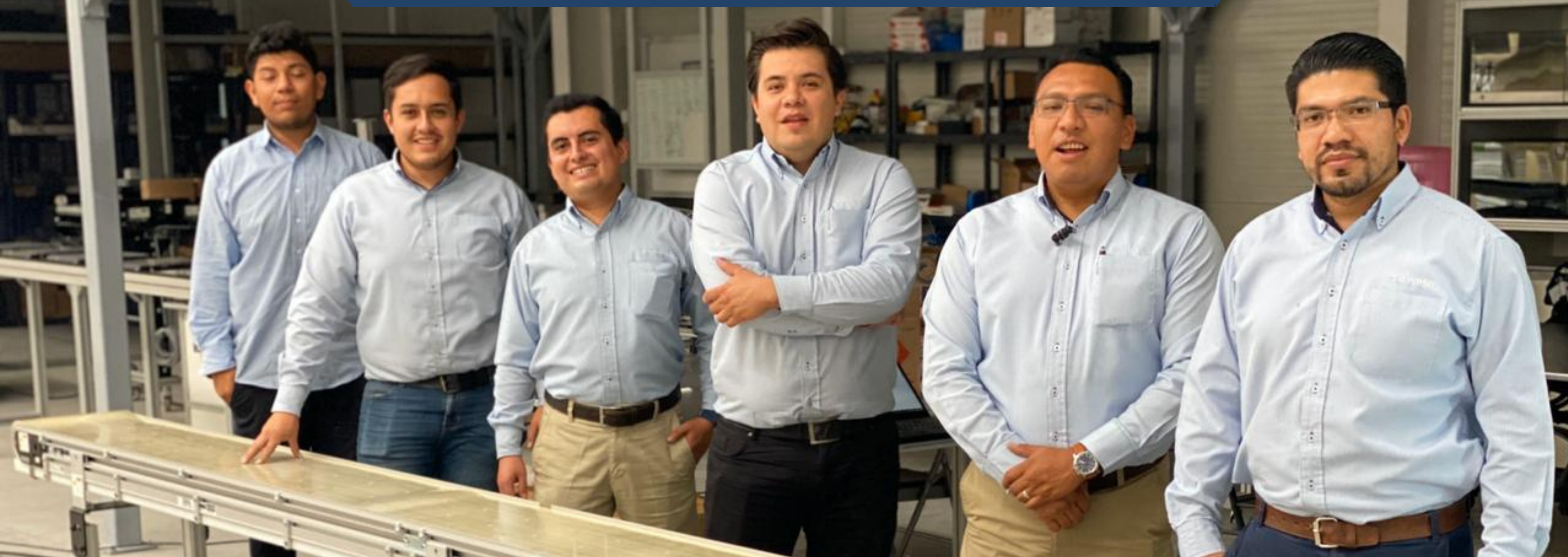
Tenemos claro que para que una empresa sea sustentable, primero debe ser rentable. Creemos también que, si la RSE no contribuye a la rentabilidad de la organización, algo no se está haciendo bien. Consideramos que la estrategia de sostenibilidad debe ir más allá de la filantropía y de acciones aisladas en materia medioambiental.

La situación actual a nivel mundial en la que la pandemia por COVID-19 ha venido a cambiar la forma en la que el mundo se comporta, nos ha dado confirmación en la premisa de que la empresa debe identificar y trabajar primero en los aspectos internos, para que, al llevar a cabo acciones hacia el exterior, se guarde la congruencia de la organización para con sus grupos de interés.

El detalle de los resultados, metas y conclusiones de este periodo, se describen a lo largo de este informe, en tanto que al final del documento podrán consultarse los principales ejes de acción en materia de responsabilidad social empresarial para este 2021.



# Integridad



## Ética

En Ripipsa estamos convencidos de la responsabilidad que tenemos sobre los impactos de nuestras actividades, así como el cumplimiento a nuestras obligaciones contractuales y legales, en los ámbitos económico, social y medioambiental. De igual forma, estamos comprometidos con el reconocimiento y atención a las preocupaciones y expectativas de nuestras partes interesadas.

Tal como establece nuestra misión, el talento de nuestros colaboradores, es la base de nuestro liderazgo. Somos una empresa productiva, que busca el bienestar integral de nuestros colaboradores, promoviendo su talento para alcanzar el máximo potencial que les proporcione bienestar para ellos y sus familias, bajo un compromiso con nuestra comunidad.



## Obligaciones

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.

# Principio de Actuación

*El talento de nuestros colaboradores, es la base de nuestro liderazgo*



GRI  
102-16

Dar cumplimiento a las leyes y normas nacionales e internacionales en materia laboral vigentes aplicables a la organización.

Conducirnos bajo el principio de la sostenibilidad, mediante prácticas aplicadas a nuestros procesos.

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 conforme a nuestros valores organizacionales hacia todos nuestros grupos de interés.

# Nuestros Valores



## Somos Honestos

Decimos la verdad y actuamos con integridad

## Somos Positivos

Buscamos el "cómo sí"

## Somos Innovadores

Pensamos fuera de la caja

## Somos Confiables

Cumplimos lo que prometemos

## Somos Audaces

Buscamos siempre más



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

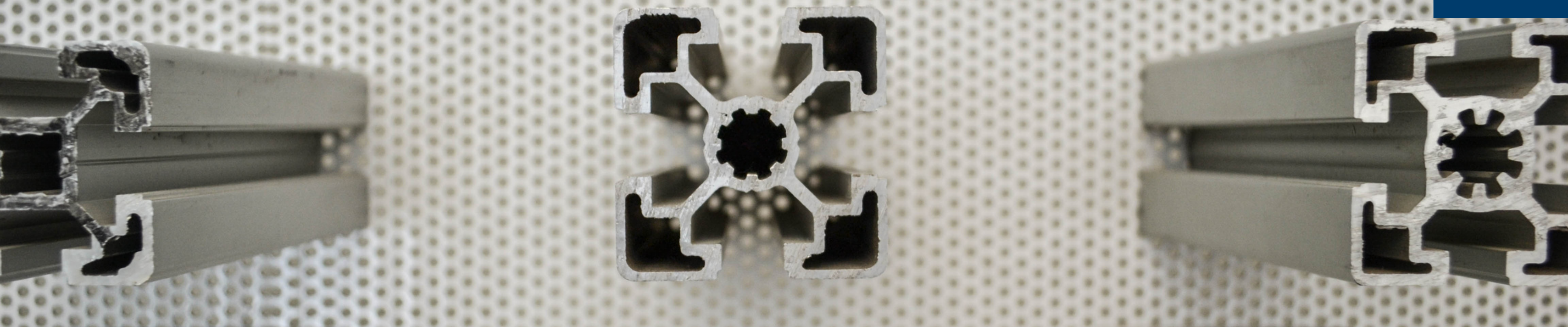
Ante ello tenemos estrictamente prohibidas todas las formas de soborno, considerando cualquier falta de este tipo como ilegal y no ética, por lo que el incurrir en ella generará la investigación correspondiente.

Cualquier conducta encaminada en este tema dentro de la empresa es denunciada mediante el buzón compliance, siendo investigada y atendida por el Comité de Ética de la organización.

Formamos parte de la iniciativa Alliance for Integrity, que busca ser una guía de acción para las PyMEs en materia de anticorrupción.



**Buzón Compliance**  
**[compliance@ripipsa.com](mailto:compliance@ripipsa.com)**



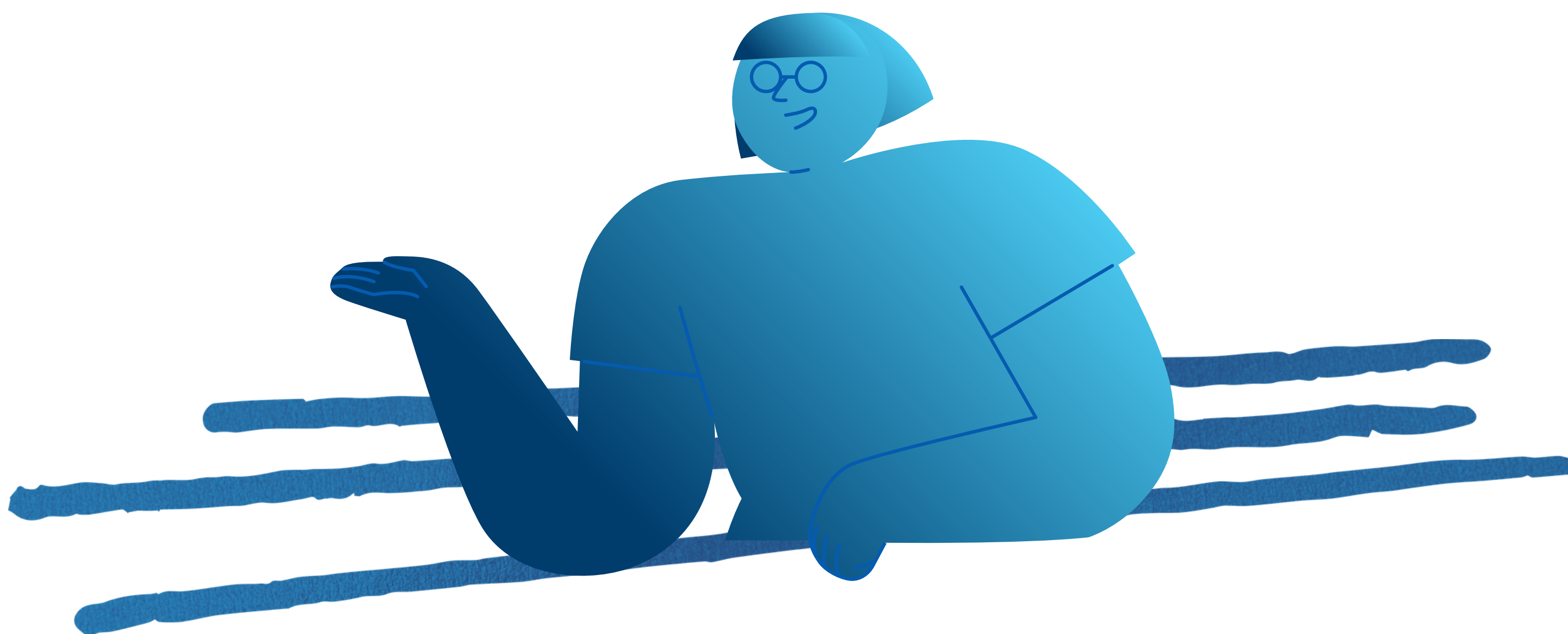
En 2020 se creó la Coordinación de Responsabilidad Social y Comunicación Interna a fin de gestionar la correcta ejecución y seguimiento a la estrategia de responsabilidad social corporativa, y administrar los procesos de comunicación interna, con el fin de generar bienestar, crear valor para los stakeholders de Ripipsa y contribuir al bien común.



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 de desarrollo corporativo, Gerencia de administración y finanzas, Gerencia comercial y 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: Dirección 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 acabo los programas que se deriven de esta política.



## Responsabilidad Social Empresarial

A fin de garantizar la correcta ejecución de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, en el 2016 se crea y desde entonces se mantiene la Gerencia de Desarrollo Corporativo.

De ella dependen el área de desarrollo humano, así como las áreas de planeación estratégica, calidad e innovación, principales actores en el desarrollo de programas específicos. La recientemente creada posición de responsabilidad social corporativa y comunicación interna, también se encuentra dentro de este departamento.

Esta posición reporta directamente a la Dirección general de Ripipsa.

Por medio de diferentes mecanismos, se mantiene la comunicación con los diferentes grupos de interés de la organización, y es a través de los distintos comités internos que se mantienen estos canales.

# Gobierno Corporativo

El máximo órgano de gobierno es la Asamblea de Accionistas, de la que todos los accionistas forman parte. Únicamente uno de ellos forma parte del equipo directivo de la organización.

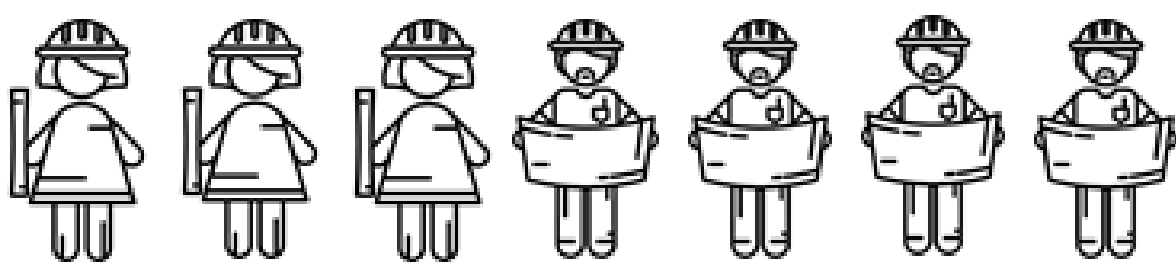
De este órgano depende el Consejo de administración, responsable de velar por los intereses de los accionistas y grupos de interés, así como de la definición y seguimiento a la estrategia de la organización. Cuatro de los siete miembros del Consejo forman parte del equipo gerencial de la organización. Los consejeros son propuestos y elegidos por votación por la Asamblea de accionistas y debidamente protocolizados ante notario público. Se cuenta además con un Comisario, responsable de velar por el cumplimiento a normativas y leyes aplicables, además de la veracidad de la información financiera declarada y reportada en las sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo.

Se cuenta además con un Consejo de desarrollo humano, previamente descrito, así como dos comités ejecutivos enfocados en el desarrollo y ejecución de estrategias comerciales y financieras.

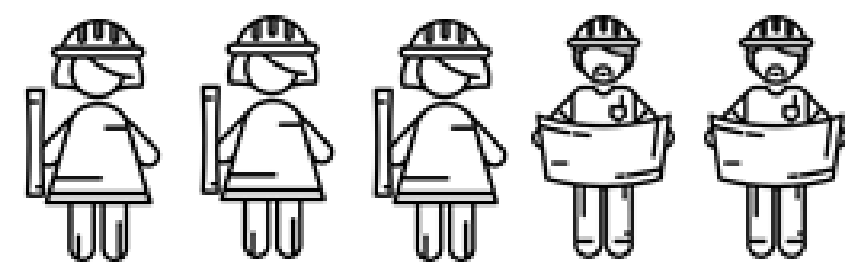
GRI  
102-22  
102-23  
102-24  
102-25  
102-26  
102-27  
102-28  
102-29  
102-30  
102-31  
102-32  
102-33  
102-34

## Composición por género de los órganos de gobierno

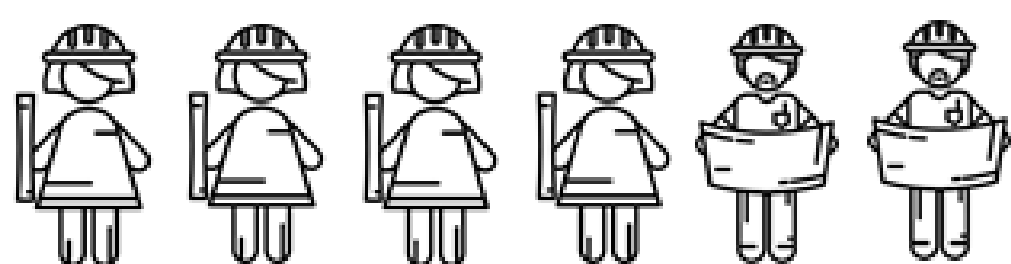
### Consejo de Administración



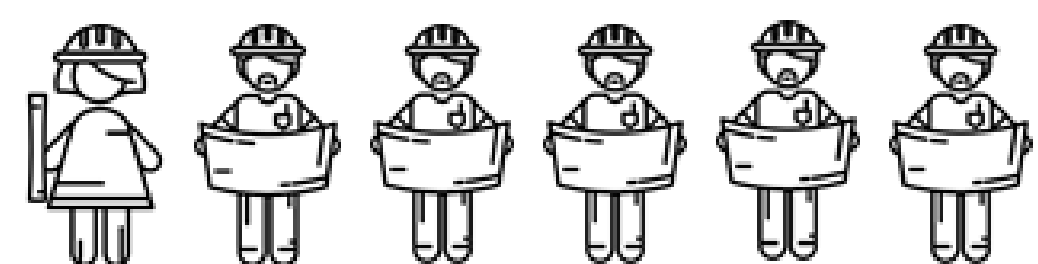
### Consejo de Desarrollo Humano



### Comité Financiero



### Comité Comercial



Mediante los procesos de nominación, votación y selección se busca garantizar la independencia y competencia de los miembros del Consejo de administración, de modo que contribuyan mediante propuestas integrales para el buen desempeño de la organización.

Es de suma importancia asegurar que todos los miembros del Consejo cuenten con conocimientos, experiencia y habilidades en los ámbitos económico, social y medioambiental. Así como, que no exista conflicto de interés y que se cuente con una visión operativa y un claro entendimiento del modelo de negocio.

El principal rol de los consejeros es participar en la definición de estrategias, proyectos e indicadores que garanticen el cumplimiento de la filosofía organizacional planteada por la Asamblea de accionistas, así como velar por la integración de los intereses y cumplimiento a las expectativas de los stakeholders. El Consejo de administración es responsable de validar también de forma anual los resultados financieros y aprobar el presupuesto de ingresos y egresos.

Los miembros del Consejo se apegan al Código de ética de Ripipsa. Durante el 2020 no se reportó ningún asunto crítico. Cualquier asunto deberá reportarse mediante el buzón de compliance de Ripipsa.

Para el 2021 se ha planteado enriquecer este órgano de gobierno, mediante la integración de consejeros externos a la operación.

Dentro de los aspectos clave a desarrollar por y para este nuevo Consejo se encuentran: una mayor participación en el desarrollo de estrategias y proyectos en los ámbitos social y medioambiental; la validación y aprobación del reporte de sostenibilidad; la participación formal en los análisis de riesgos e impactos organizacionales.

GRI

102-22

102-23

102-24

102-25

102-26

102-27

102-28

102-29

102-30

102-31

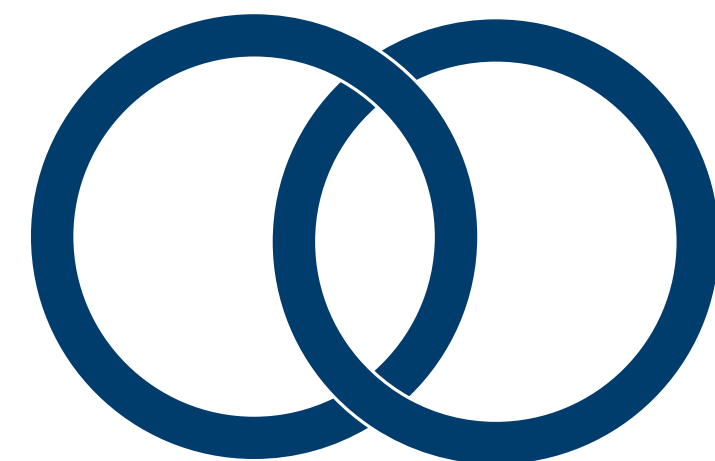
102-32

102-33

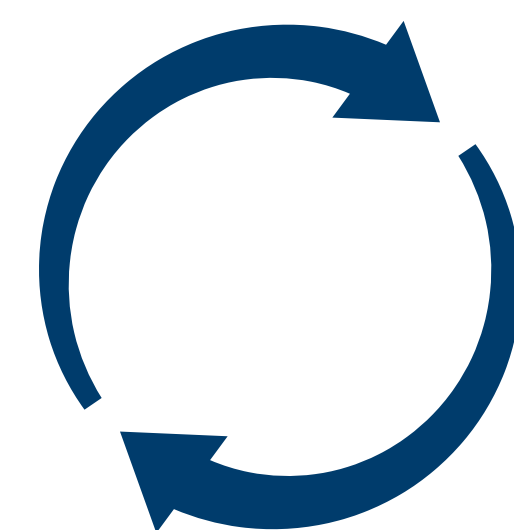
102-34

## Recompensamos

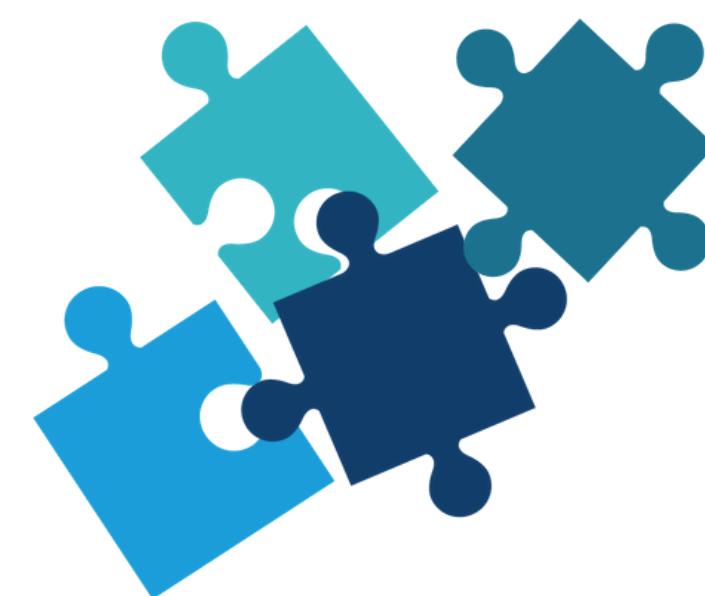
El desempeño de nuestros colaboradores por medio de un esquema de compensación variable, bonos por desempeño y cumplimiento, sujeto a resultados y evaluaciones internas, para garantizar la competitividad del negocio y la calidad de vida de los colaboradores.



De manera anual realizamos una revisión de los sueldos de la plantilla de colaboradores, se incrementa el salario en base al resultado de la evaluación de desempeño anual y nos resulta importante mencionar que los sueldos de nuestros colaboradores contribuyen al Salario digno, calculado por Aliarse en colaboración con otras instituciones para la Cd. de Chihuahua, siendo una prioridad garantizar la remuneración variable para los colaboradores con ingresos por debajo de los 4VSM. (veces salarios mínimos).



A modo de asegurarnos que los sueldos integrados en nuestro tabulador sean competitivos respecto al mercado, adquirimos estudios de sueldos y salarios de un tercero, con la finalidad de realizar un comparativo con puestos similares y generar iniciativas que abonen a la remuneración de todos los colaboradores de la organización, misma que está normada por un tabulador interno, que es aprobado por el Director general siempre que sufre modificaciones.



Contamos con un paquete de beneficios adicionales a la remuneración económica, para sumar a la calidad de vida de los colaboradores.



El esquema de compensación está basado en los tabuladores internos, mismos que se clasifican por puesto de trabajo, esto nos permite contar con posiciones dentro de la organización que cuentan con esquemas de remuneración fijo y otros que cuentan con un esquema de remuneración variable en base a resultados.

Para efectos de este indicador se consideró el total de colaboradores de la organización, independiente del esquema de remuneración al que pertenecen.

**Ratio de  
compensación  
anual total**

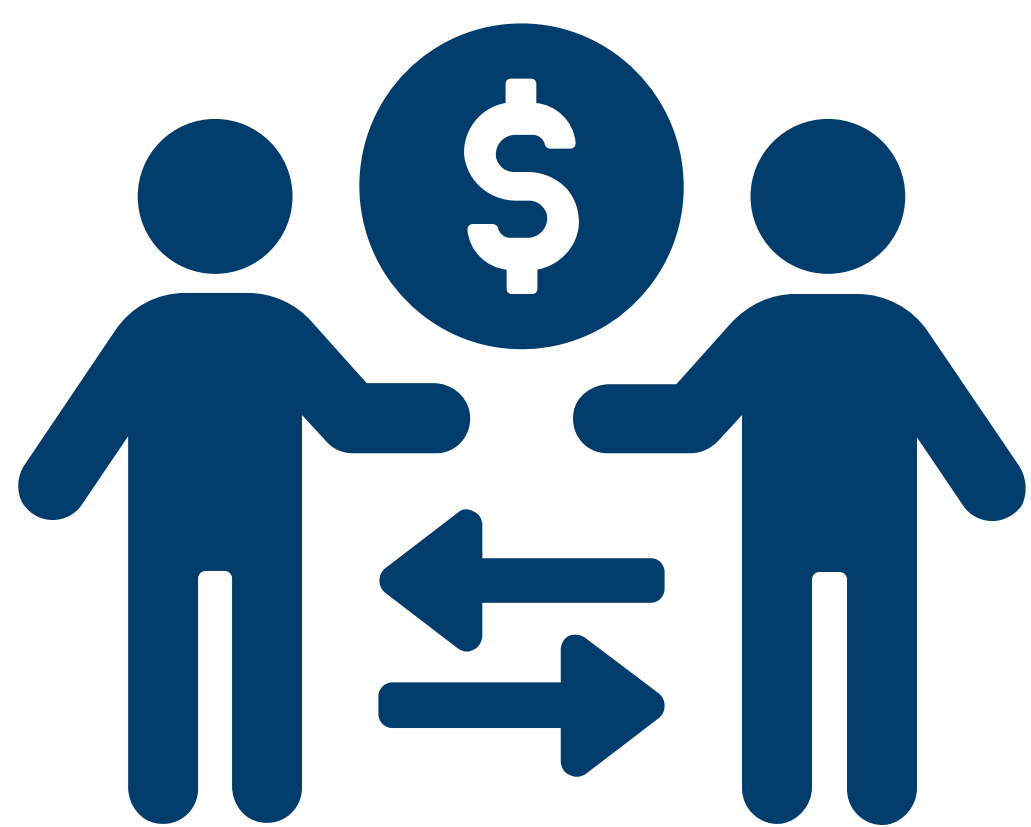


**Ratio del  
incremento  
porcentual de la  
compensación  
anual**



Desde el 2011 hemos trabajado en conjunto con iniciativas colectivas promovidas por la Fundación para el empresariado chihuahuense, FECHAC, una de ellas fue un estudio para identificar a los grupos de interés, los cuales fueron evaluados por su impacto o potencial impacto en la capacidad de Ripipsa para suministrar de forma coherente los productos y servicios que satisfagan al cliente y los requisitos legales y reglamentarios aplicable, derivado de este estudio, determinamos lo siguiente:

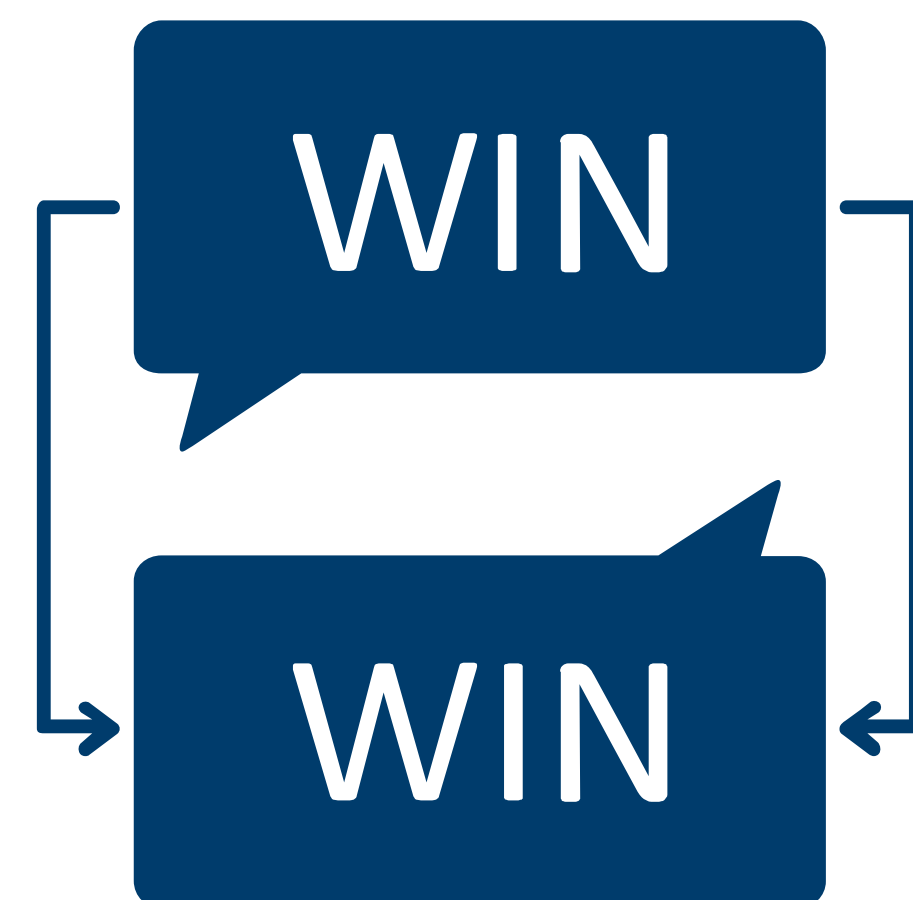
## Accionistas



Se interesan por los resultados generales de la empresa en cuanto a rentabilidad, participación del mercado, costos y resultados de la compañía. Esta información se valida de forma anual en la Asamblea de Accionistas celebrada conforme a los periodos que establece la ley. La Dirección se reserva la información personal de los accionistas y se muestra en solicitud por escrito a la autoridad competente.

## Proveedores

Nuestros proveedores mantienen un interés sobre nuestras acciones referentes al cumplimiento a los compromisos de compra, inversión en inventario y equipo para demostración, inversión en entrenamiento y capacitación a los colaboradores, así como plazos de pago acordados. Esta información es validada de manera anual en las juntas de resultados para determinar las nuevas metas a cumplir en conjunto.





## Cientes

Nuestros clientes valoran el tiempo de respuesta a sus requerimientos, el cumplimiento al tiempo de entrega, el servicio que brindamos y la mejora de los procesos que permiten aumentar el grado de satisfacción y la calidad de productos y servicios que reciben. Las necesidades y expectativas de nuestros clientes son definidas de acuerdo a la evaluación que nos realizan de manera periódica, misma que es promovida y coordinada por nuestra área comercial.



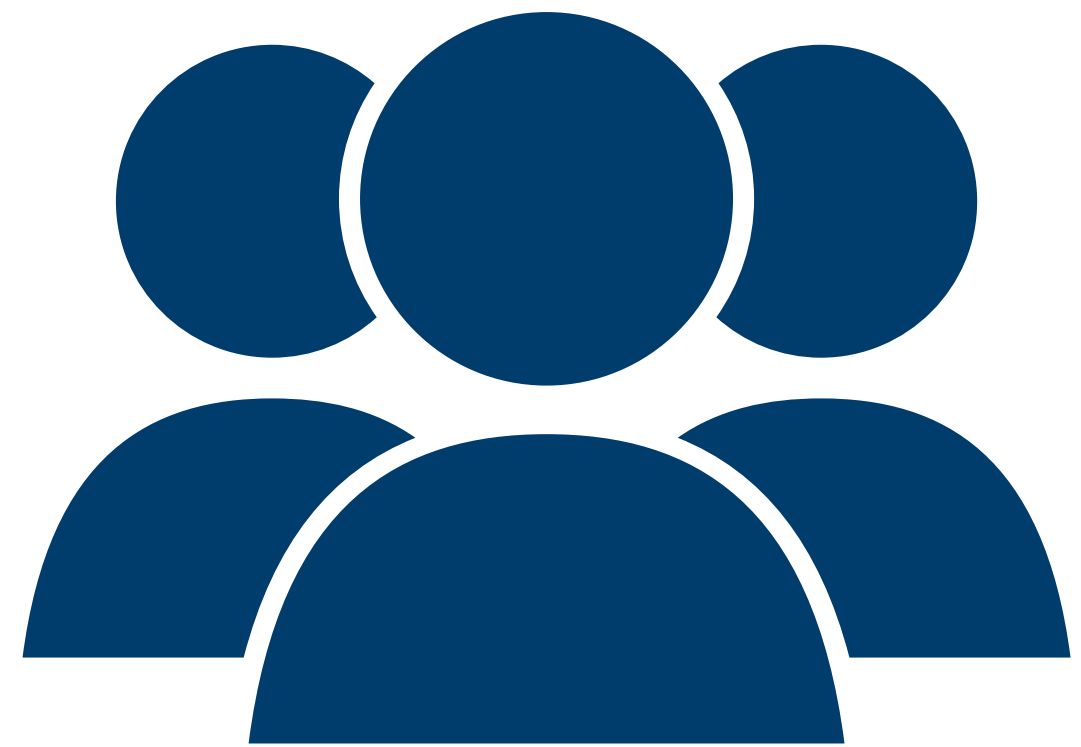
## Gubernamentales

Gubernamentales: las diferentes instancias gubernamentales, esperan el cumplimiento de la empresa de la normatividad aplicable relacionada con cumplimientos medio ambientales, pago de impuestos a los distintos niveles de gobierno, pago de cuotas relacionadas con el personal y demás aspectos legales y normativos.



## Comunidad

La información documentada a favor de la misma empresa impacta de manera indirecta en el bienestar de la comunidad empresarial, así mismo con la ejecución y puesta en marcha de actividades relacionadas con el distintivo Empresa Socialmente Responsable. Nuestra causa social es la Educación, por lo que participamos activamente con instituciones de distintos niveles.



## Colaboradores

Es uno de los grupos de interés con mayor impacto sobre la organización, que espera recibir de la empresa un esquema de remuneración competitivo, además de condiciones que garanticen una calidad de vida para ellos y sus familias, con jornadas de trabajo que permitan mantener un balance trabajo - vida personal y encontrar un desarrollo profesional. Estas expectativas son validadas de manera anual a través del estudio de clima y cultura laboral realizado por la empresa consultora Top Companies de grupo Expansión.



## Retroalimentación

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

# Compromisos



## Comunidad

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

## Causa Social: Educación



## 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 y precios justos.



## 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.

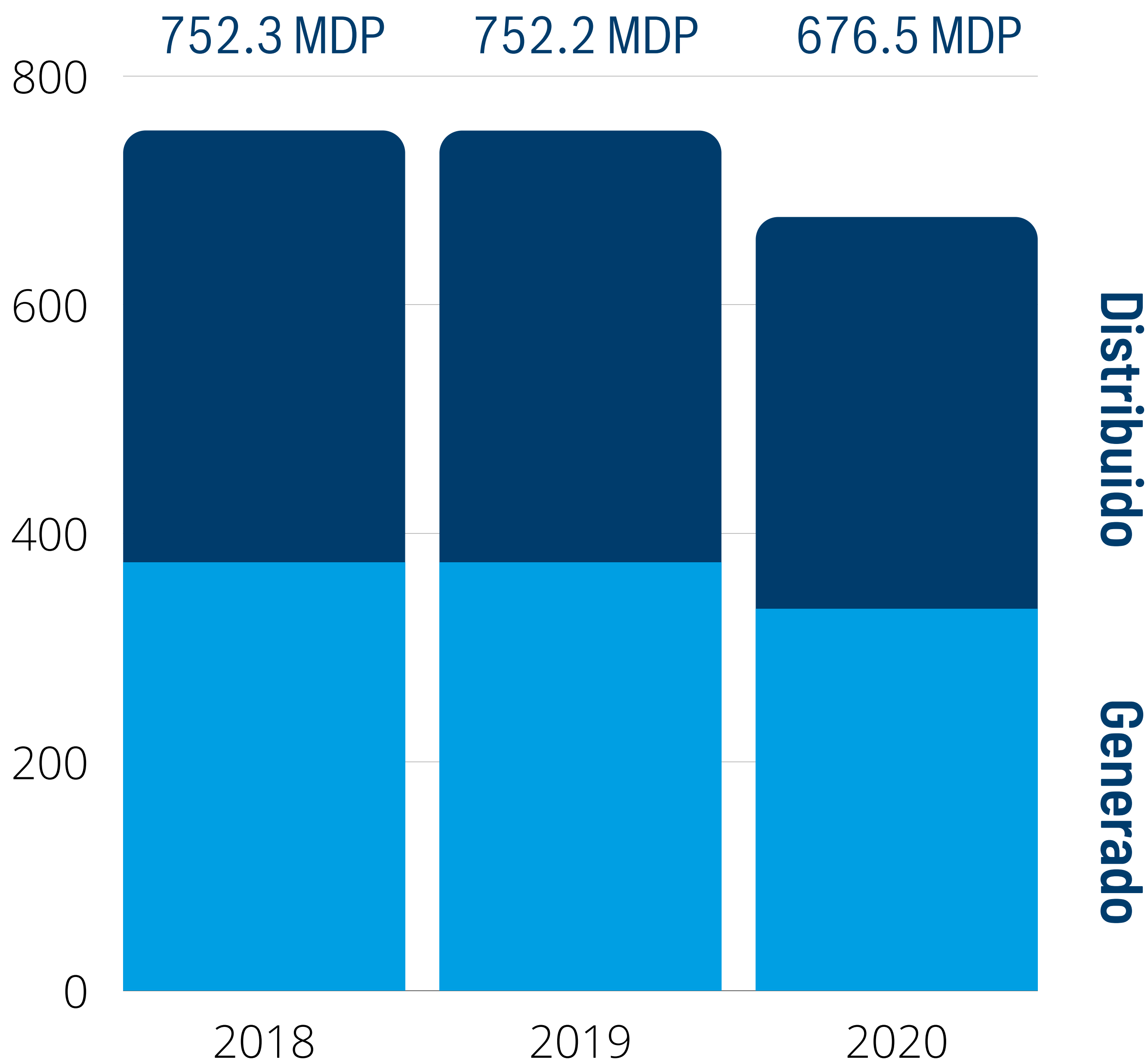


## Proveedores

- Relación ganar-ganar
- Fidelidad de compra
- Negociaciones justas
- Decisiones basadas en competencias
- Cumplimiento a acuerdos comerciales
- Comunicación abierta y retroalimentación
- Ética y transparencia
- Confidencialidad de información
- No conflicto de intereses
- No corrupción

## Accionistas

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



**Valor económico generado y distribuido  
en millones de pesos**

# Presencia en el Mercado

Al interior de la empresa hemos trabajado para establecer nuestro tabulador de sueldos de acuerdo con la iniciativa de Salario Digno y es que, el salario mínimo nacional no es suficiente para cubrir con las necesidades básicas de las personas. La Organización Internacional del Trabajo nos dice que el salario digno es aquél que permite ganar a una persona lo suficiente para que él mismo y su familia salgan de la pobreza, y que sea lo suficiente para que cubra sus necesidades básicas, además de permitirle algunos ingresos extras.

De acuerdo con estudios realizados por el Centro de Responsabilidad Social Empresarial PERSE, una familia promedio de 4 personas en Chihuahua necesita al menos \$15,832 pesos mensuales para tener una vida digna. Y si en esta familia trabajan 2 personas, cada uno de los 2 aportantes necesitan tener un salario de al menos \$7,916 pesos al mes.

## Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local



GRI  
202-1  
202-2



Altos ejecutivos contratados de la comunidad local



## Impactos económicos indirectos significativos

Sin duda alguna el año 2020 estuvo marcado por la pandemia por COVID-19, lo que llevó a los gobiernos, empresas e instituciones a replantearse la manera de operar, además de ser un claro ejemplo de la importancia de tener una capacidad de respuesta oportuna para atender situaciones adversas con la finalidad de minimizar los impactos negativos que se generen en la sociedad.

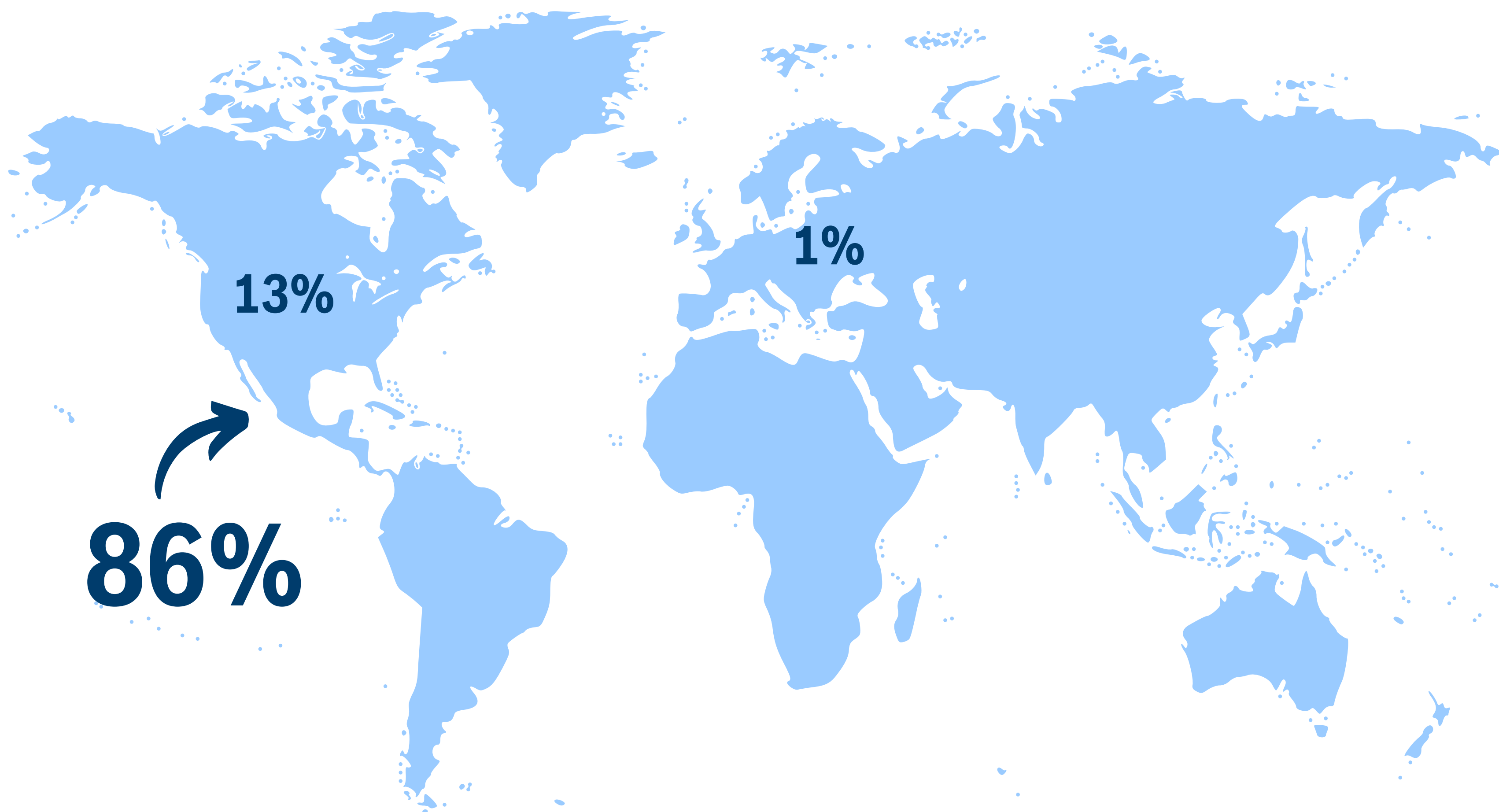
En el año 2020, alrededor de 30 millones de pesos de nuestras ventas fueron generados para sectores de la industria médica, alimenticia y de logística, con lo que colaboramos en la generación de un impacto indirecto en el desarrollo y distribución de insumos y materiales para la atención de la pandemia en México.

## Infraestructura

**\$4'972,000** MXN

**Se invirtieron en el 2020 a nivel Grupo Ripipsa para expansiones y mejoras en la capacidad instalada**

## Proporción de Gasto en Proveedores Locales



Debido a la extensión geográfica de nuestras operaciones y a las alianzas generadas con nuestros partners de negocio, hemos definido que todas las compras realizadas a proveedores mexicanos, serán consideradas como locales, esto principalmente porque contamos con proveedores de diferentes lugares de la República Mexicana y nuestras operaciones se encuentran en todo el país.

Durante el 2020, las operaciones de negocio se vieron afectadas por la pandemia, por lo que la apuesta fue por realizar más compras locales ya que en algunos casos el suministro de materiales de otros países se vio afectado por el cierre parcial de fronteras.

Establecemos con claridad los estándares de conducta que deberá seguir la Empresa y sus directivos, además de todos sus colaboradores, con respecto a las interrelaciones con funcionarios públicos, clientes y proveedores, sobre todas las actividades y acciones relacionadas con nuestra operación detallada en nuestra Política Anticorrupción.



**Denuncias realizadas en  
nuestro buzón Compliance**

**Reportes de actividades  
irregulares**

# Energía



Sucursal Chihuahua y Corporativo

Durante el año 2016, en la búsqueda por generar acciones que colaboren a mitigar los impactos ambientales que generamos, se instalaron paneles solares en las instalaciones en la Ciudad de Chihuahua, lo que a lo largo de estos años nos ha permitido generar energía limpia para nuestro edificio corporativo.

## Beneficios Medioambientales



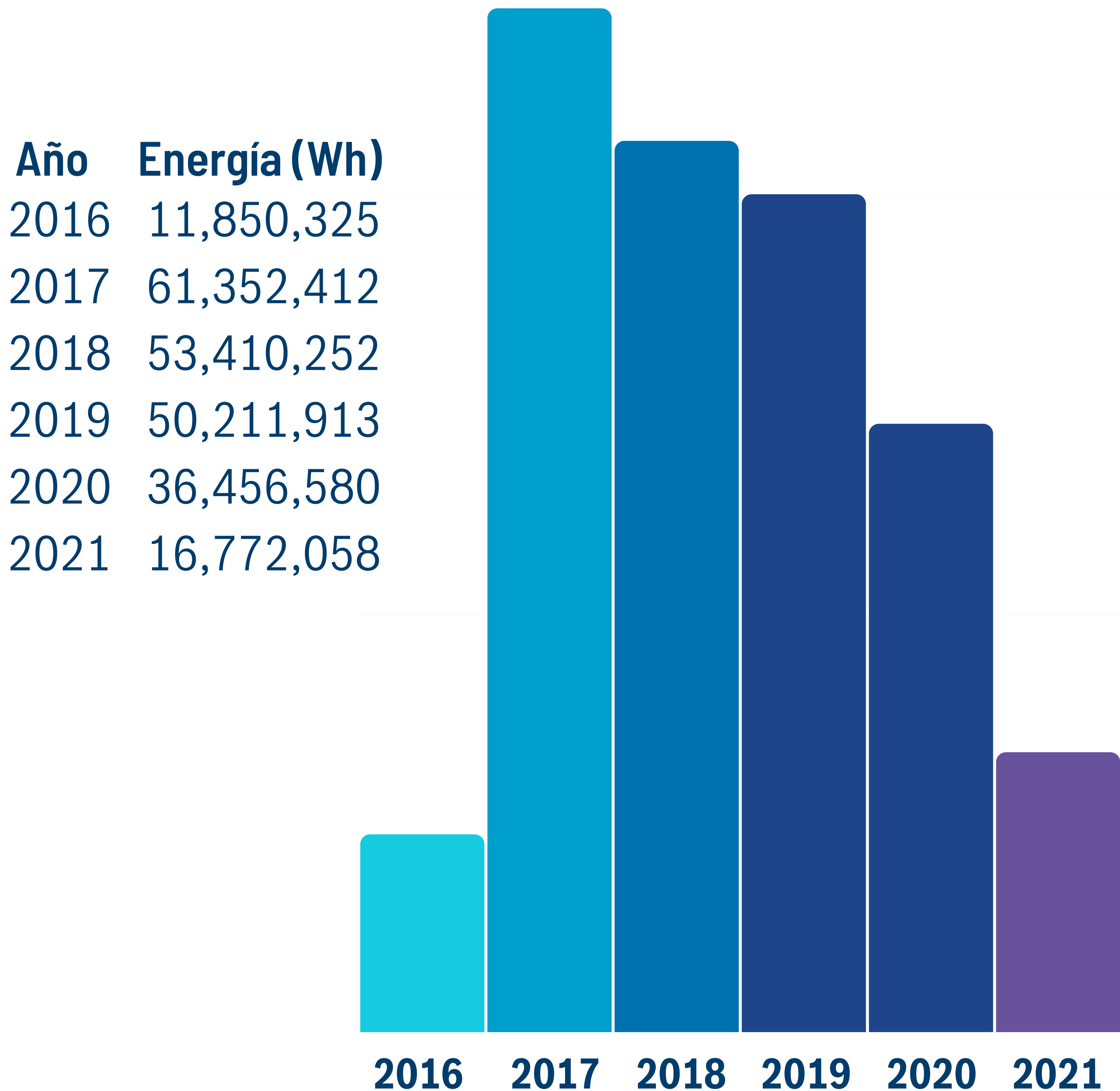
Ahorro de Emisiones de CO2  
**94.726,09 kg**



Árboles Equivalentes Plantados  
**2.827,28**

GRI  
302-1  
302-2  
302-4

## Comparativo Anual de energía generada por paneles solares

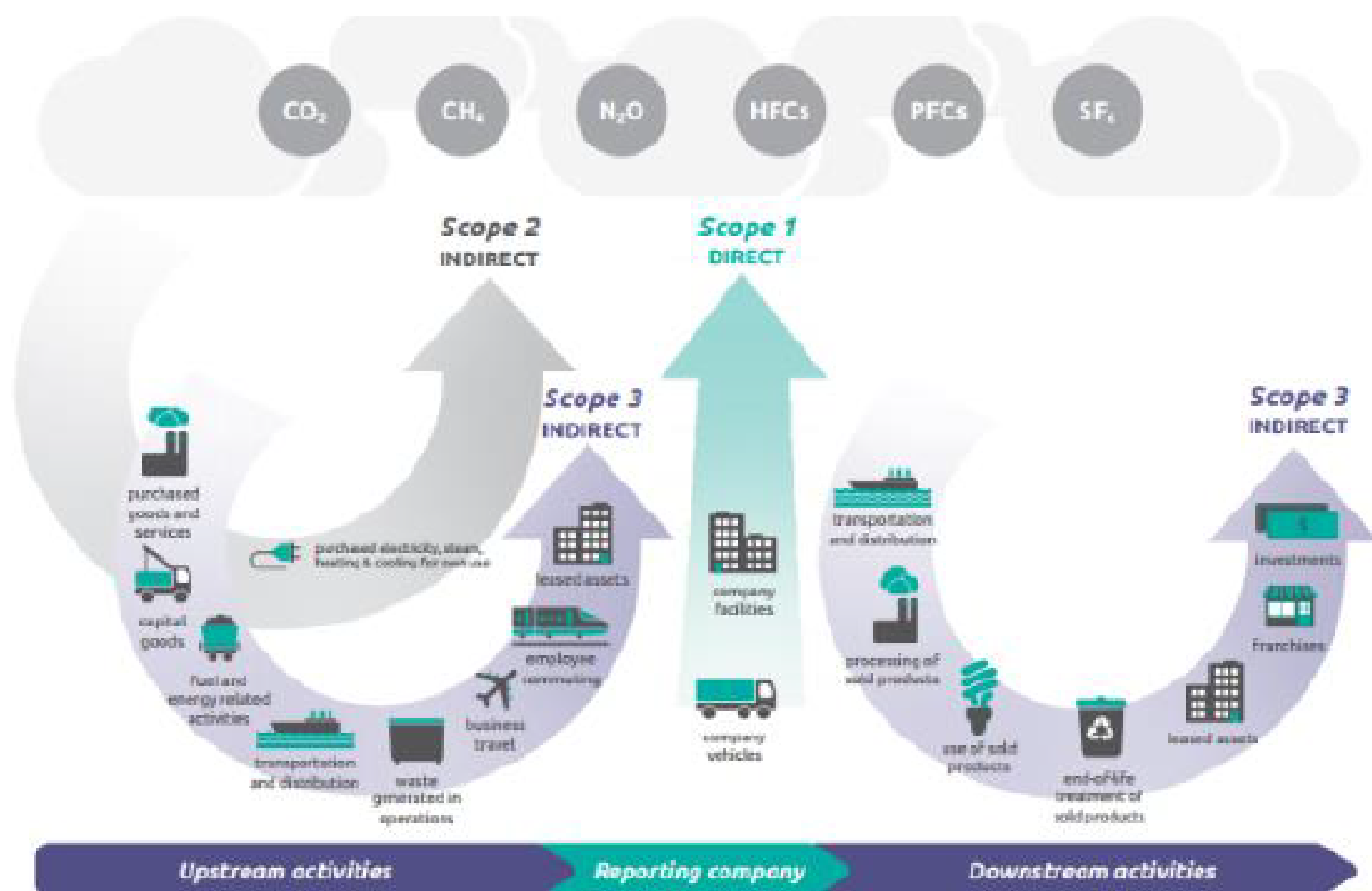


# Emisiones

Ripipsa, en su misión por seguir contribuyendo a un mundo más productivo y sostenible, se dio a la tarea de conocer su huella de carbono a través del cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). En particular se calcularon las emisiones GEI correspondientes a vehículos propiedad de la empresa.

En 2021 calculamos nuestras emisiones a través de ASES, el estudio se llevó a cabo según el estándar del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol) desarrollado por el Instituto de Recursos Mundiales (WRI) y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD). Este estándar clasifica las emisiones en tres “alcances”: emisiones directas, emisiones de electricidad indirecta y otras emisiones indirectas.

Se tiene previsto generar una compensación del 30% de estas emisiones, mediante programas de colaboración con esta institución.

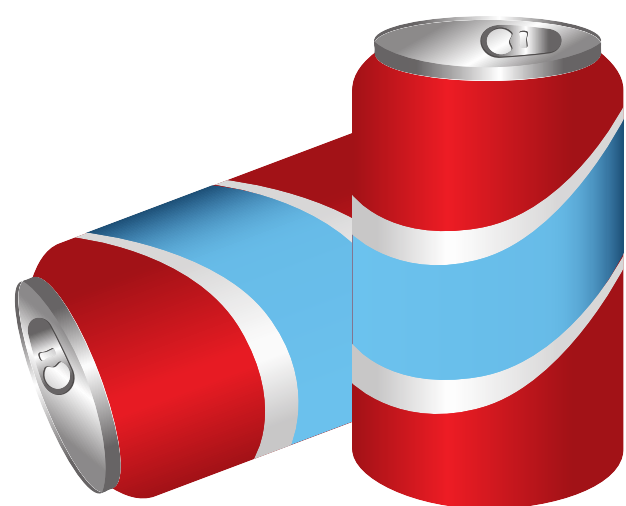


# Residuos

GRI  
306-2

Durante el 2020 se revalorizaron los siguientes materiales

Aluminio



KG

03

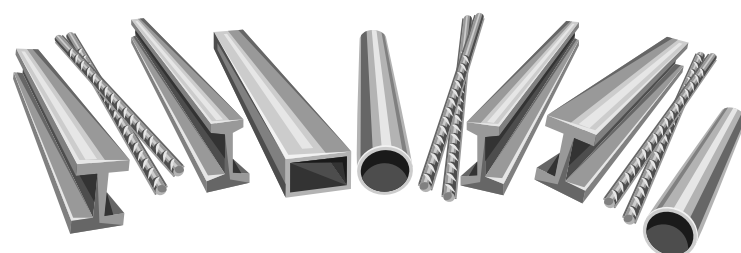
Cartón



KG

115

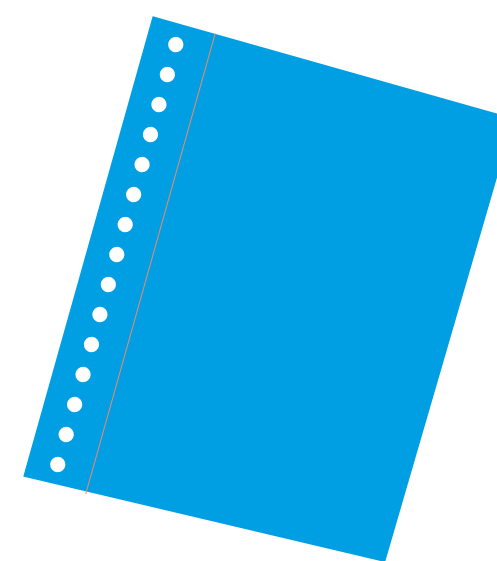
Scrap y rebaba



KG

1,390

Papel



KG

20

Plástico PET



KG

58

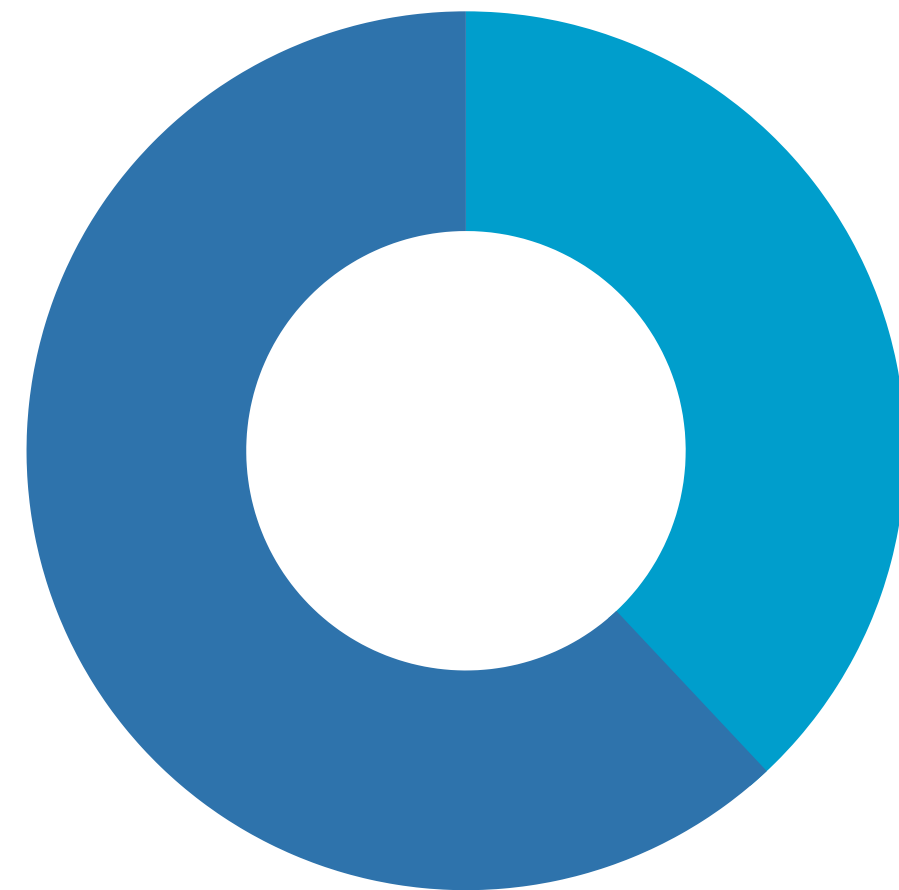
## Contrataciones por género

Mujeres 19

Hombres 31

Masculino  
62%

Femenino  
38%



## Contrataciones por rango de edad

Menor 30

29

30 a 50

19

Mayor 50

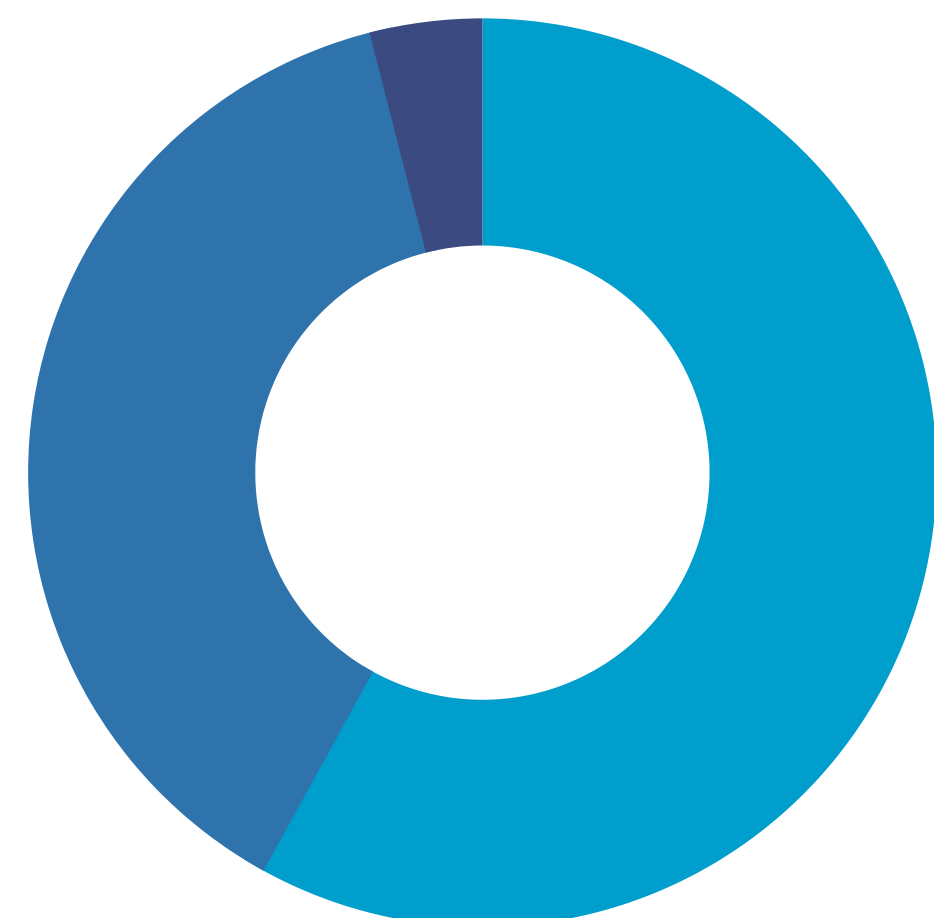
2

0 10 20 30

Mayor 50  
4%

30 a 50  
38%

Menor 30  
58%



## Contrataciones por región

7 Baja California

41%

36 Chihuahua

38%

2 Coahuila

12%

1 Estado de México

9%

3 Nuevo León

12%

1 Puebla

8%

0 10 20 30 40

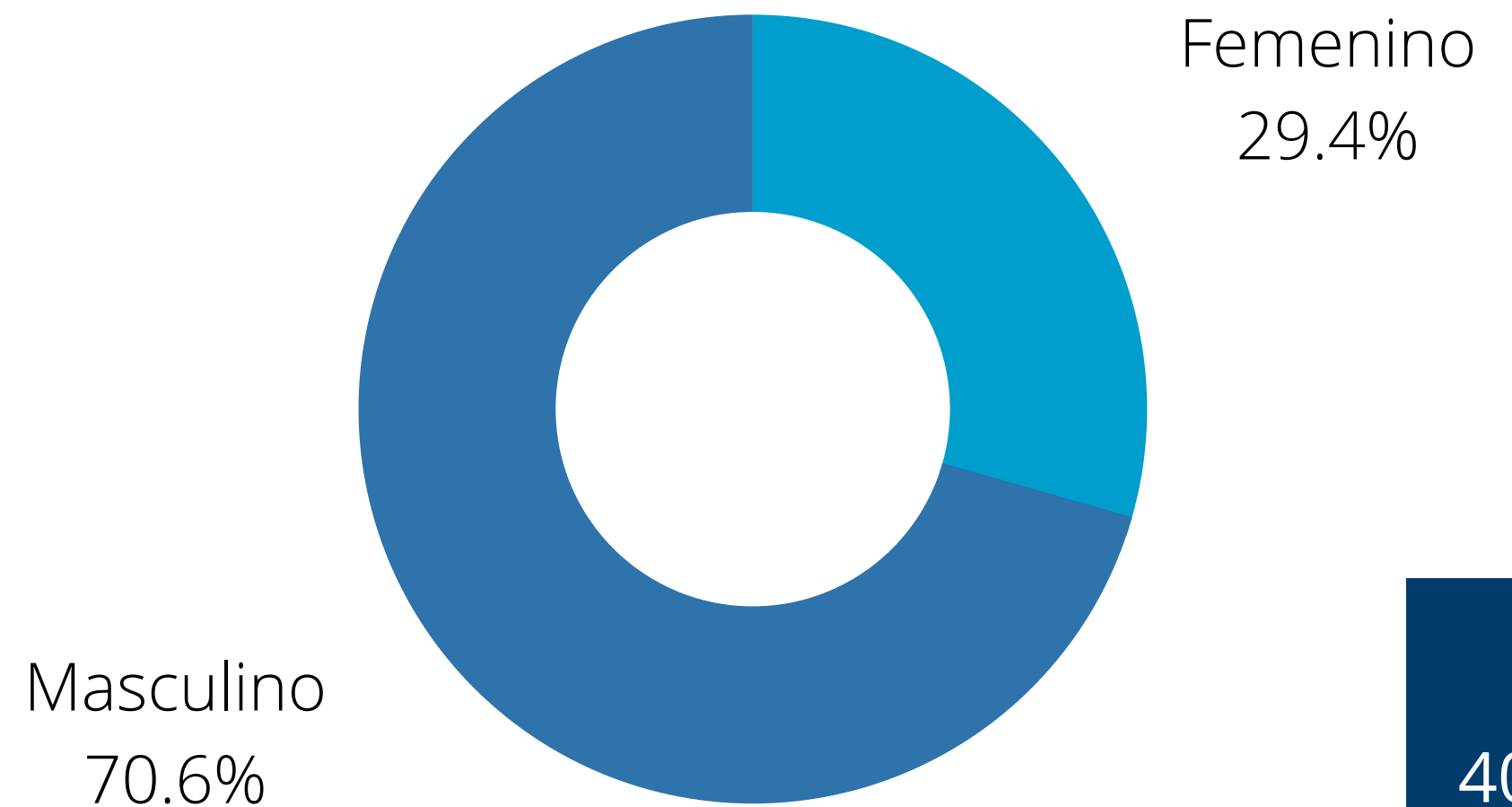


# Empleo

## Rotación por género

Mujeres 15

Hombres 36



GRI  
401-1

## Rotación por rango de edad

Menor 30

23

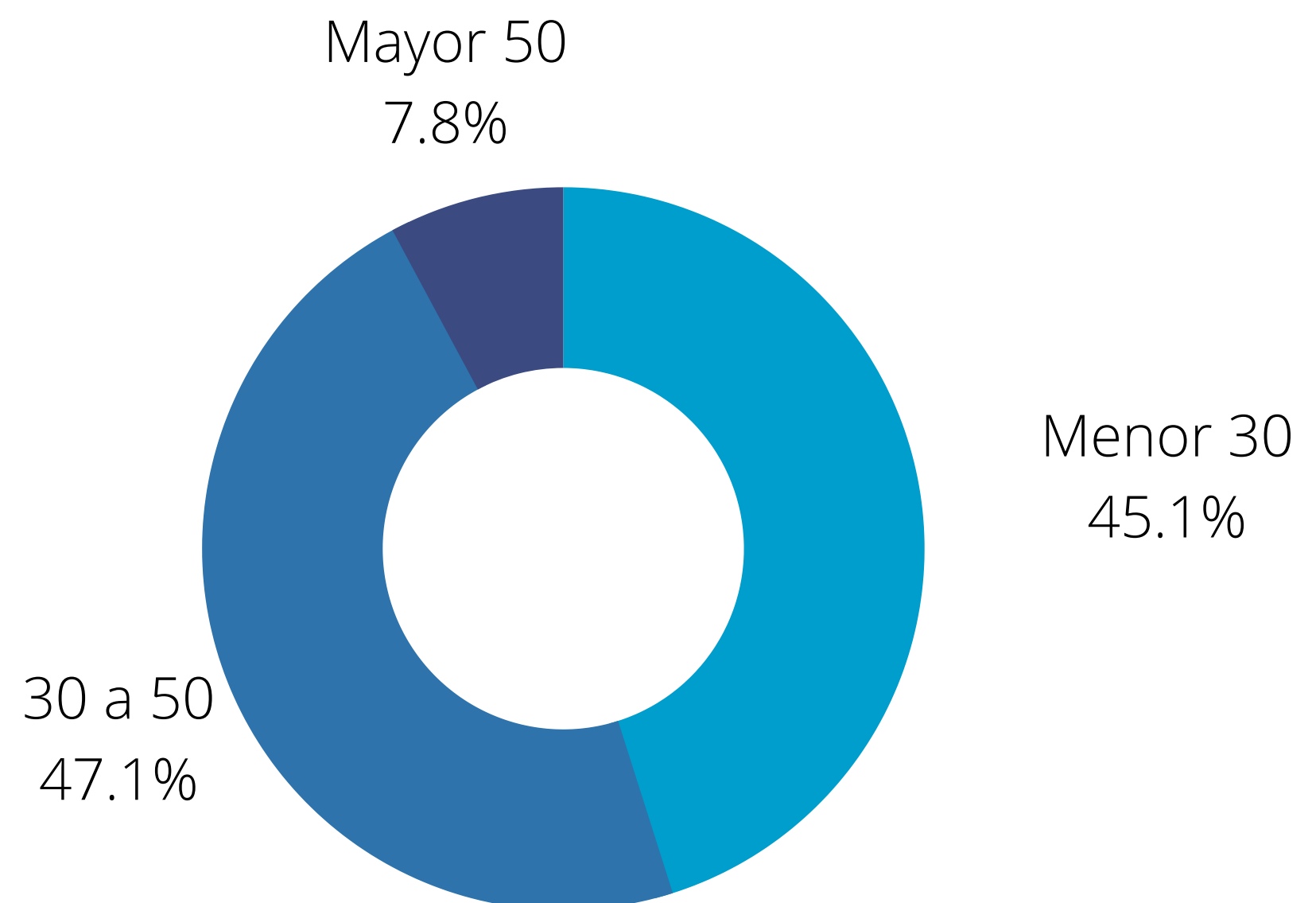
30 a 50

24

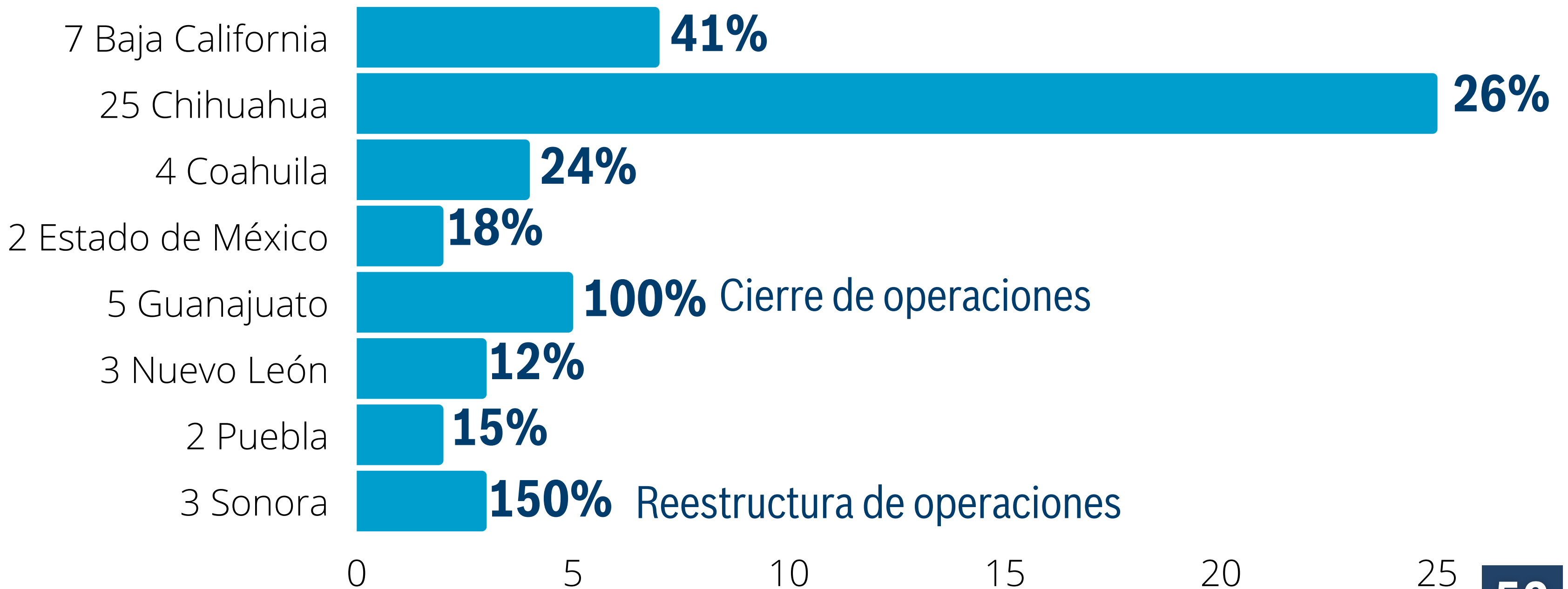
Mayor 50

4

0 5 10 15 20 25



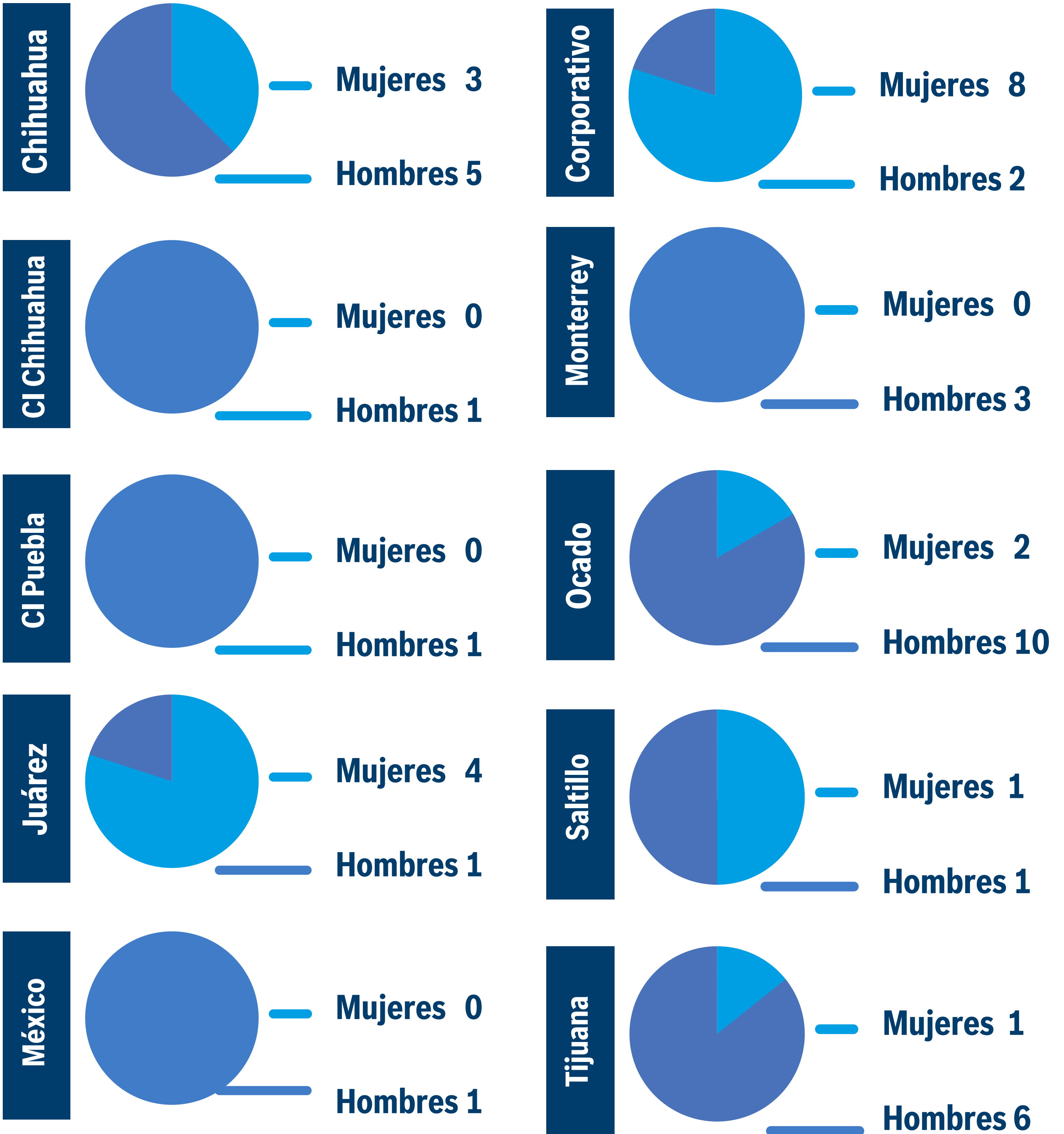
## Rotación por región



# Empleo

## Contrataciones por sucursal

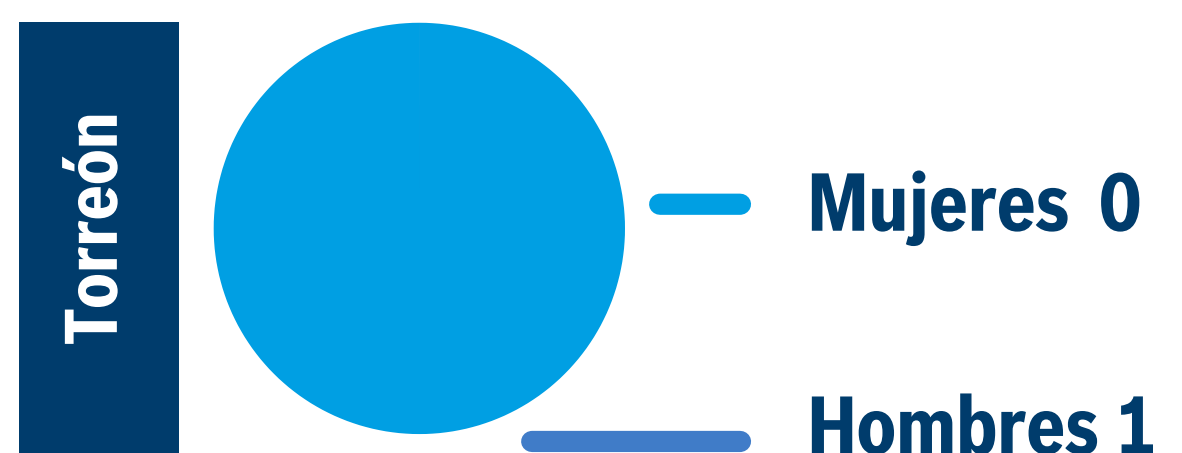
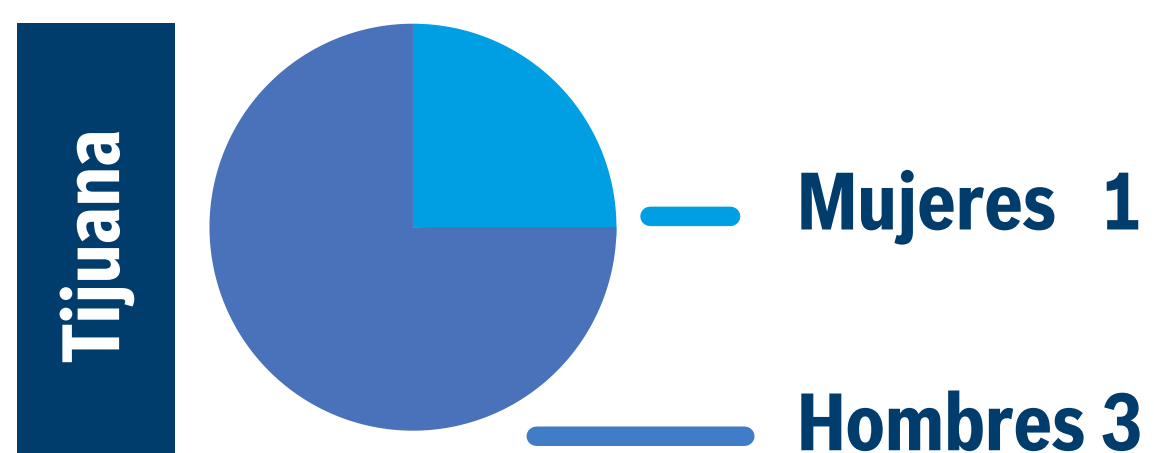
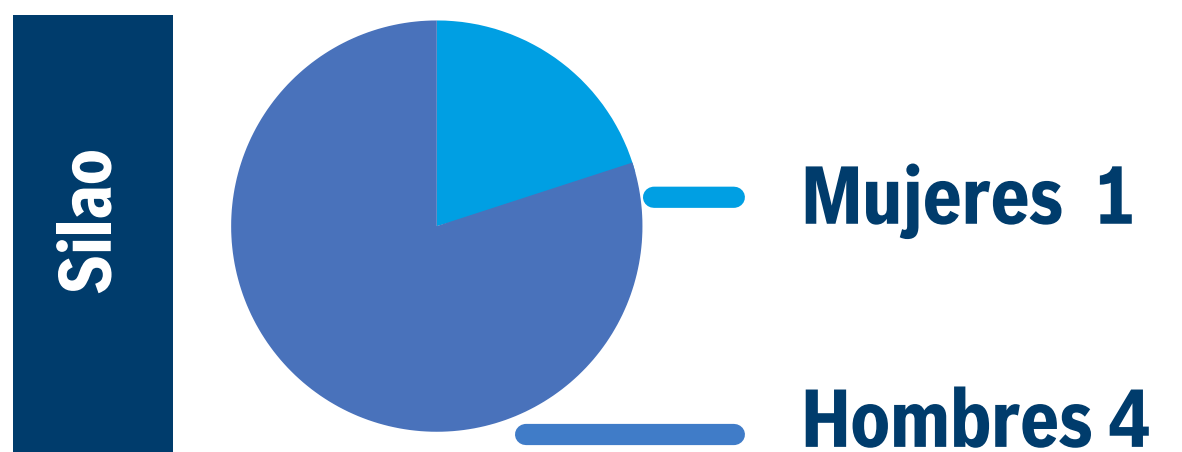
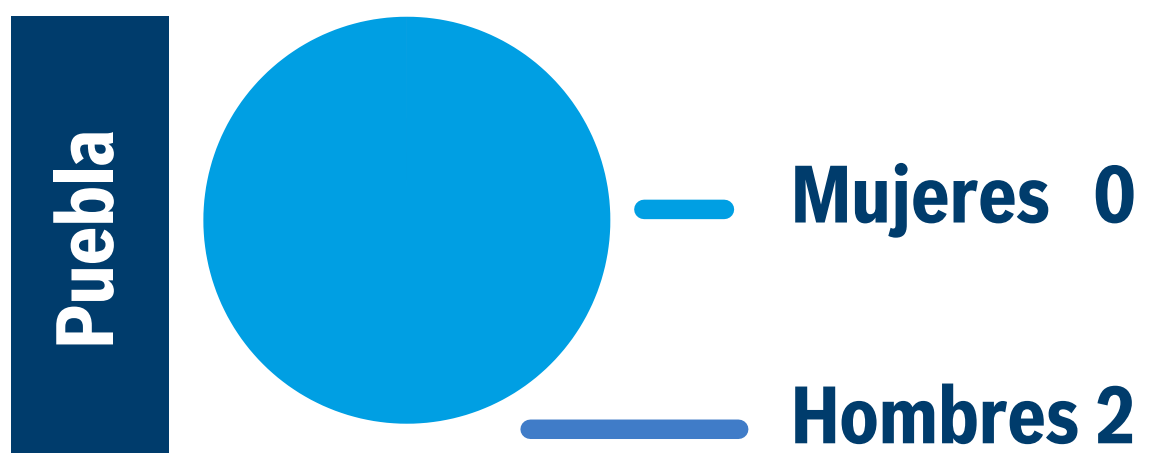
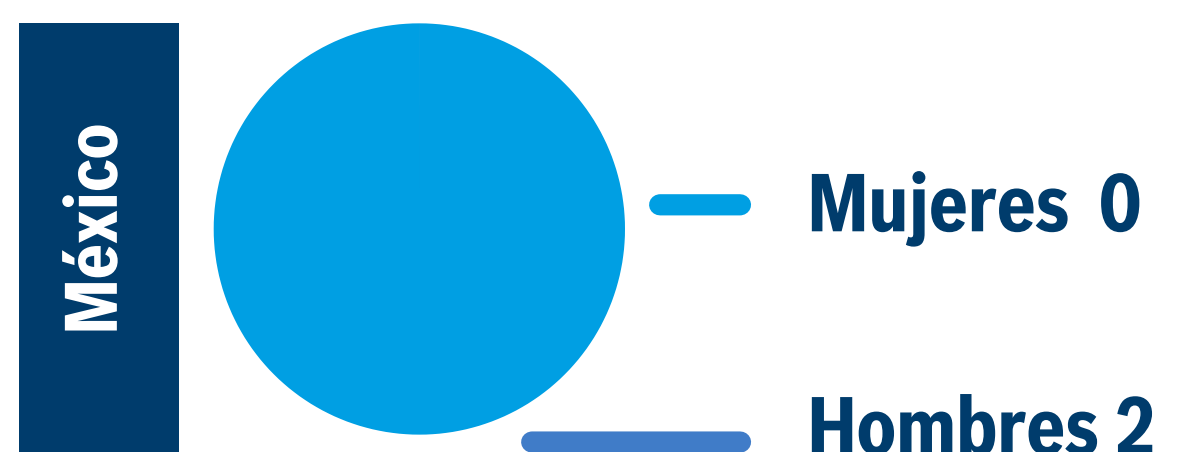
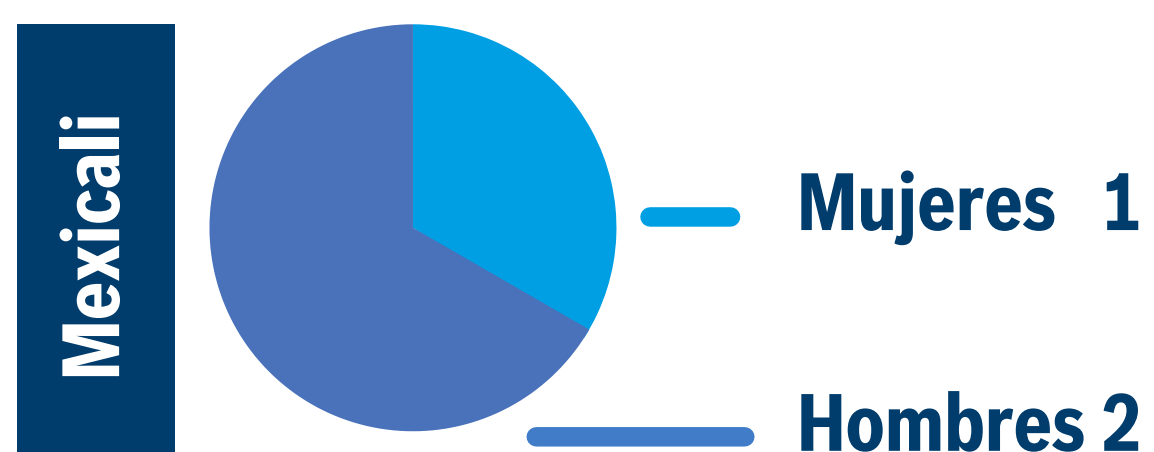
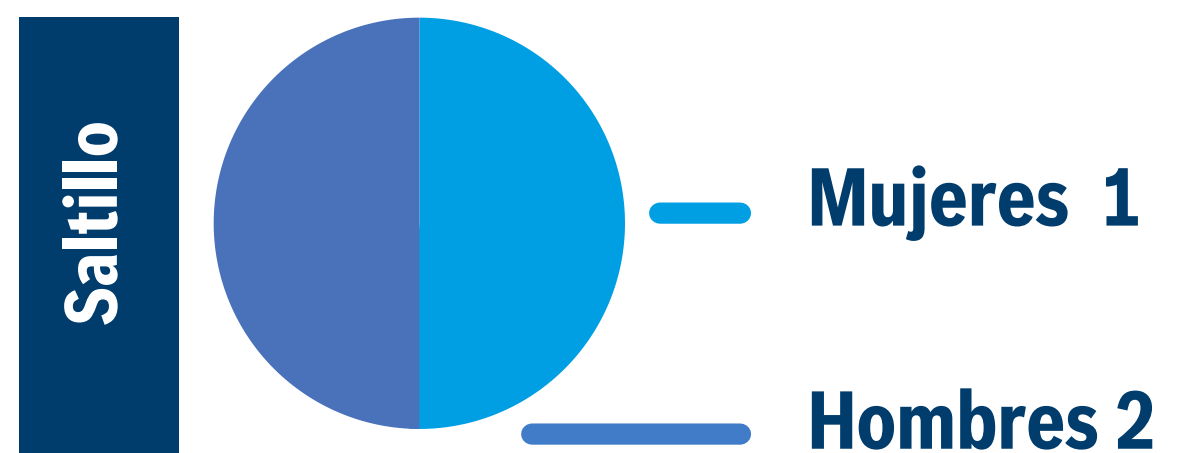
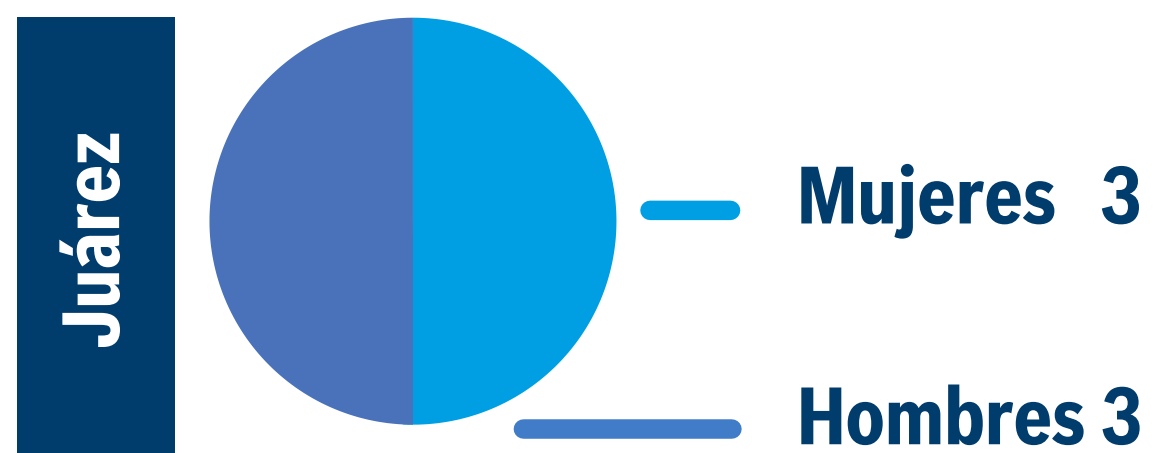
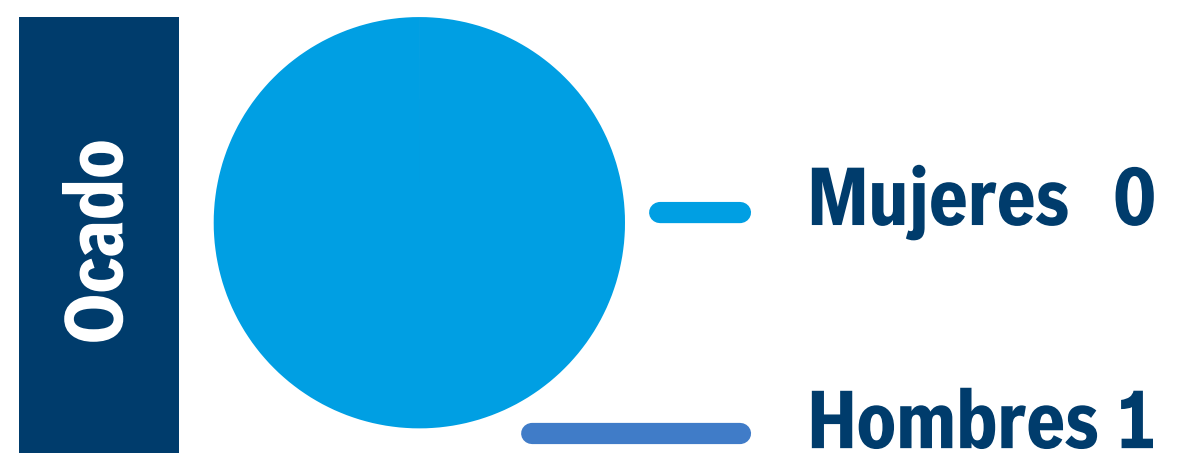
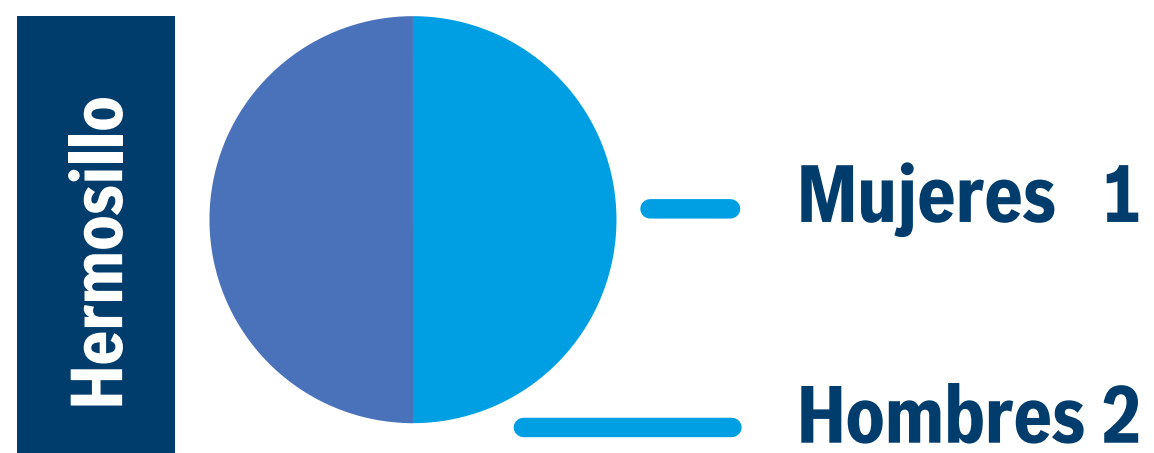
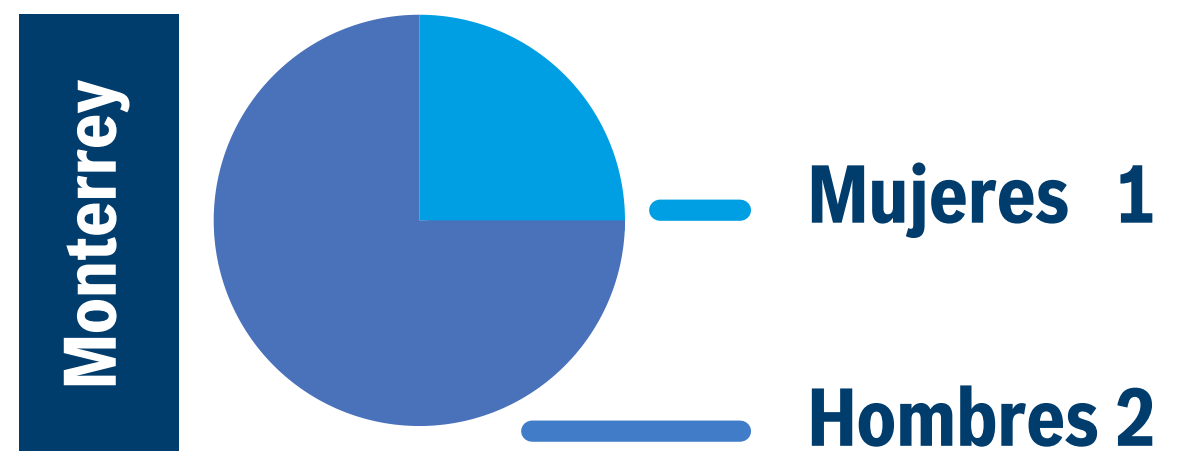
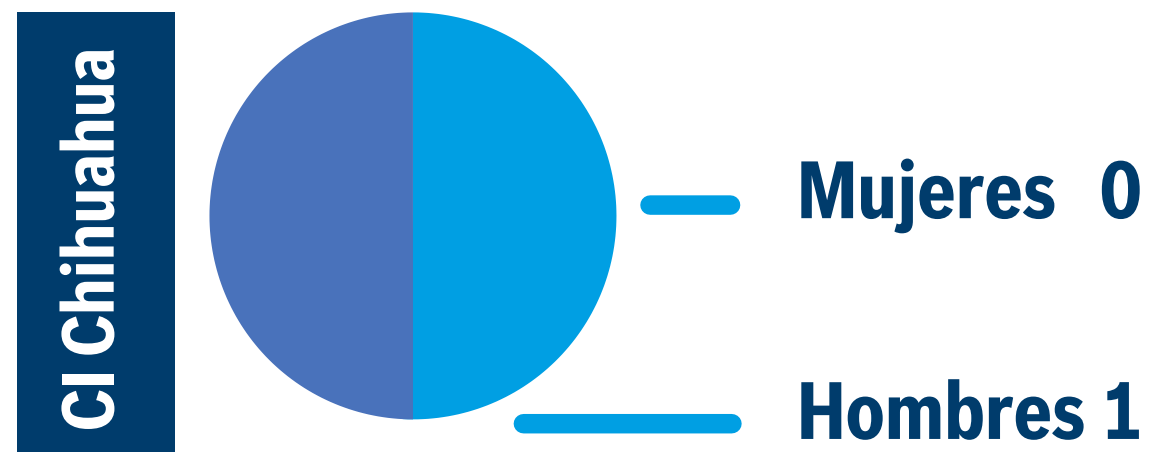
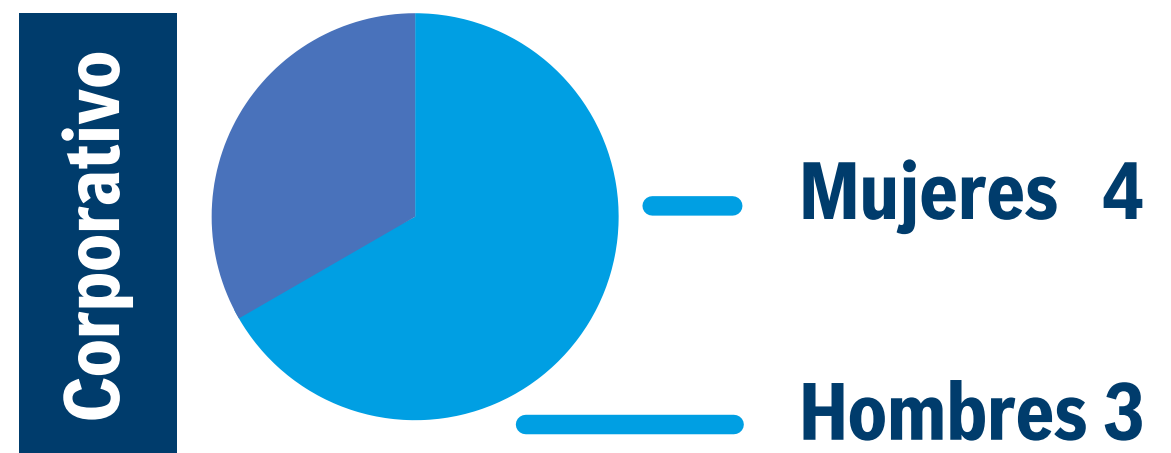
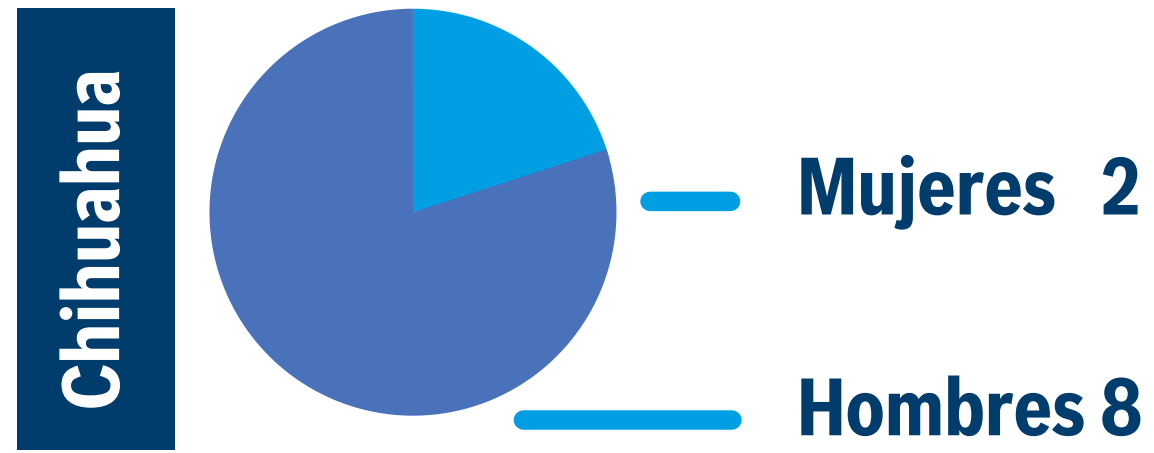
GRI  
401-1



# Empleo

## Bajas por sucursal

GRI  
401-1



## Beneficios 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

## Beneficios especiales

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

# Permiso Parental



6  
Hombres

6  
Mujeres

Colaboradores con permiso parental en 2020

GRI  
401-3

Tasa de retorno al trabajo

92%



5 Mujeres



6 Hombres

Tasa de retención de colaboradores después del retorno

100%

1 Hora

Adicional a lo establecido por ley para la madre hasta los primeros 120 días de nacido

3 Días

Adicionales a lo establecido por ley para el padre por paternidad o adopción + 1 hora de trabajo durante los primeros 60 días de nacido

# Diversidad

GRI  
405-1

## Relación colaboradores [Género, Sucursal y Edad]

### Corporativo



### Hermosillo



### Mexicali



### Monterrey



### Chihuahua



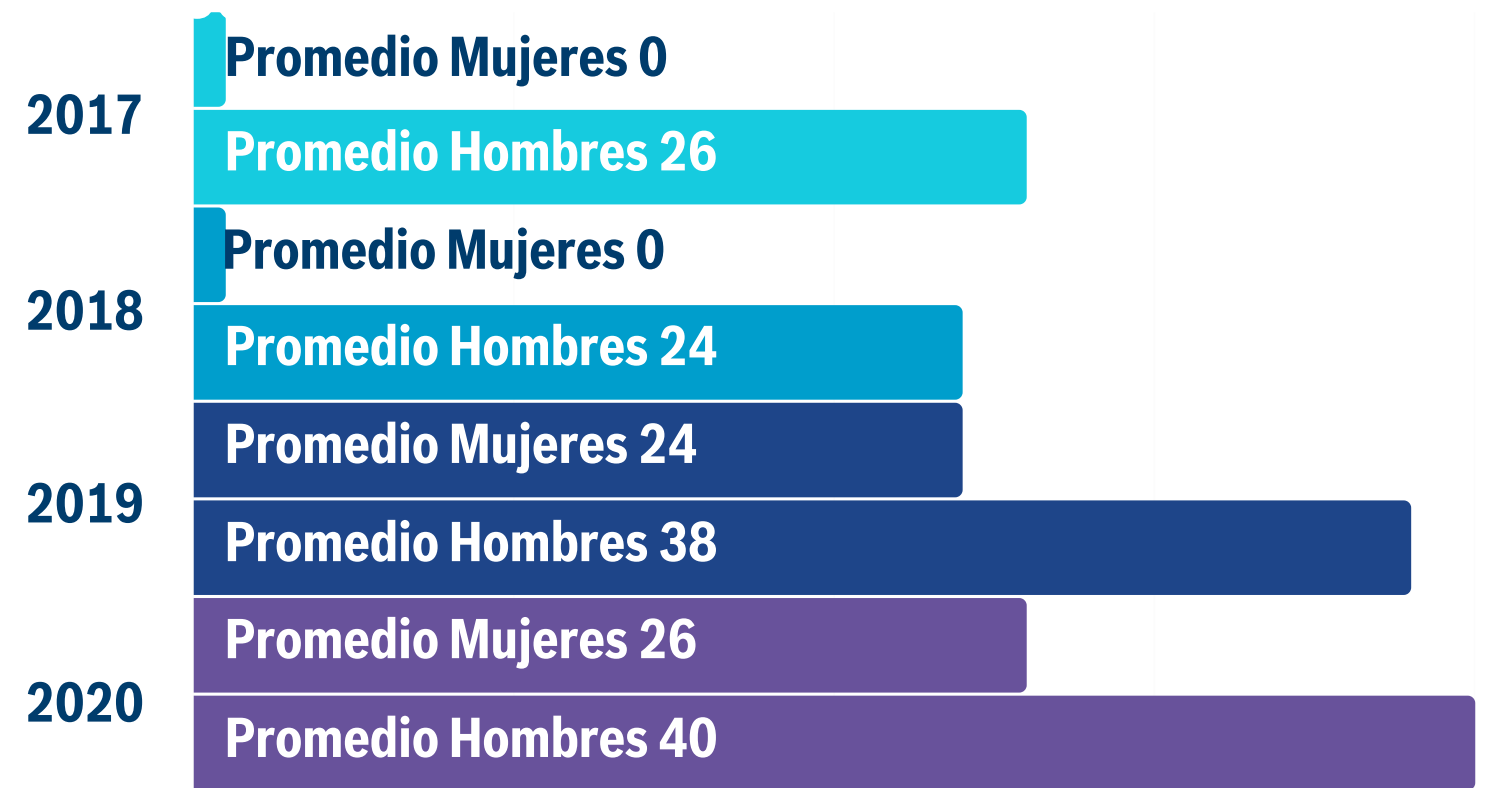
### Juárez



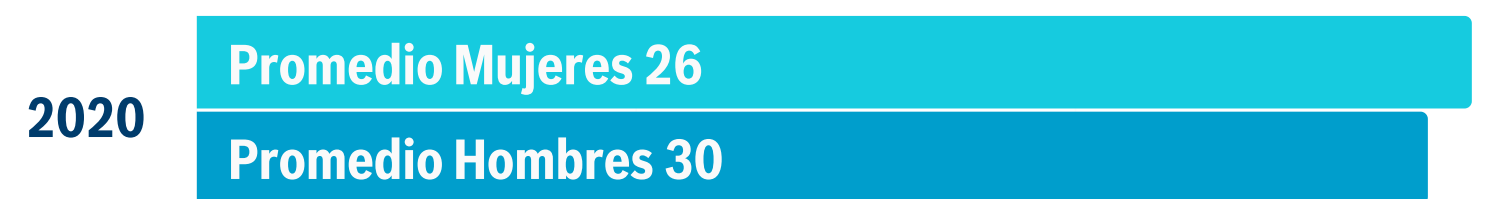
### México



### Nogales

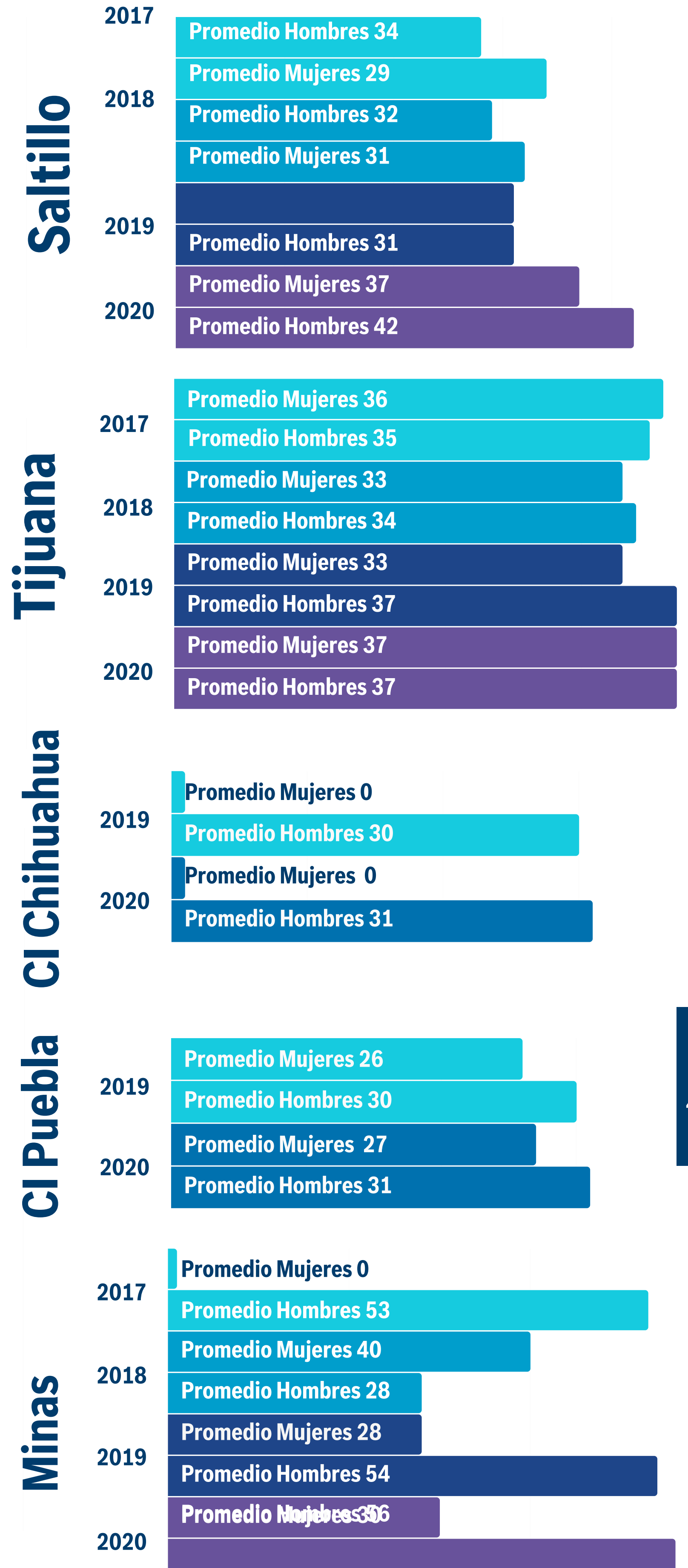
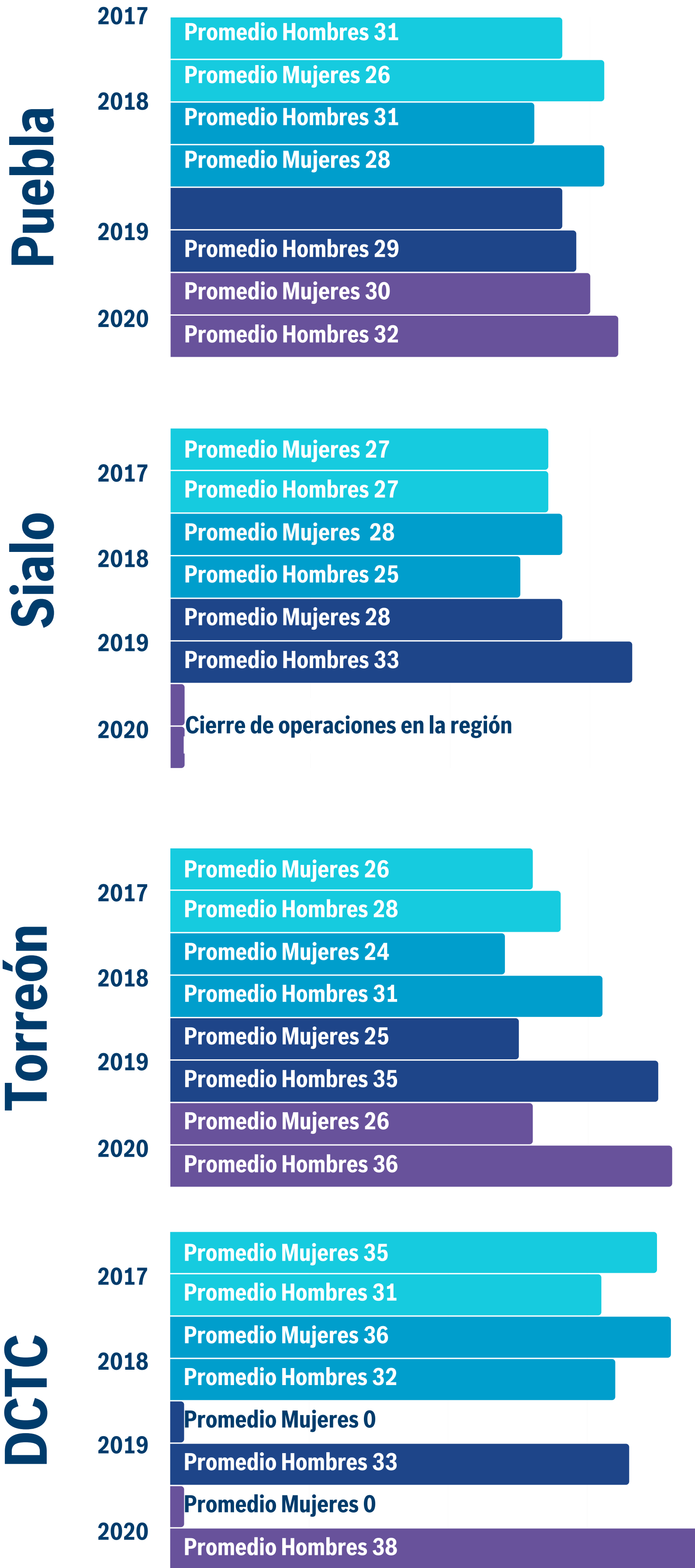


### Ocado



# Diversidad

## Relación colaboradores [Género, Sucursal y Edad]



GRI 405-1



## Sistema de salud y Seguridad en el Trabajo

Mediante diferentes políticas, y procedimientos hemos iniciado con la sistematización del área de salud y seguridad en el trabajo, durante el año 2020 hemos generado algunas implementaciones de normatividad aplicable a los diferentes centros de trabajo. Para facilitar la implementación este sistema, realizamos el compromiso voluntario dentro del Programa de Autogestión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismo que cubre la totalidad de nuestros colaboradores así como la normatividad que nos aplica de acuerdo con las diferentes operaciones que realizamos.

La mayoría de las operaciones generadas por la empresa son de labor administrativa y de venta, sólo un 15% de nuestros colaboradores forman parte del área operativa en la que están expuestos a riesgos adicionales por realizar actividades de manejo de materiales así como corte y ensamble. Realizamos un análisis de estos riesgos y generamos acciones para mitigar el impacto que estos pueden generar en las personas. Realizamos recorridos de verificación de las condiciones de seguridad y contamos con reglamentos y protocolos de respuesta interna para los diferentes incidentes que se podrían presentar.

Ante la contingencia generada por COVID-19, desarrollamos una serie de protocolos para operar de manera segura, durante poco más de un mes resguardamos a nuestros colaboradores en casa, en espera de poder reanudar operaciones sin representar un riesgo de propagación de contagio.

En caso de presentarse algún incidente que ponga en riesgo la seguridad de cualquiera de nuestros colaboradores, generamos una investigación para tomar las medidas necesarias y evitar que los hechos se repitan.

Además de que el 100% de nuestros colaboradores se encuentran inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, contamos con algunos otros beneficios que buscan sumar a los servicios de salud en el trabajo.

Desde el 2019 hemos recibido el distintivo de Empresa Comprometida con la Salud gracias a la colaboración con Fundación CIMA de Chihuahua, en la que los colaboradores forman parte del Programa de Educación para la Salud, que incluye pláticas, revisiones médicas, así como asesorías nutricionales y de activación física.

## Algunas cifras de las acciones generadas en materia de salud son:

**2,507**

Horas capacitación en temas de salud

**250**

Horas capacitación en seguridad

**2**

Accidentes de Trabajo

**Más de 69,000 MXN**

Equipo de protección personal

**63**

Participantes en el Kilotón

**141**

Beneficiados del servicio médico particular

**2'400,000 MXN**

Cobertura seguro contra accidentes

**1'000,000 MXN**

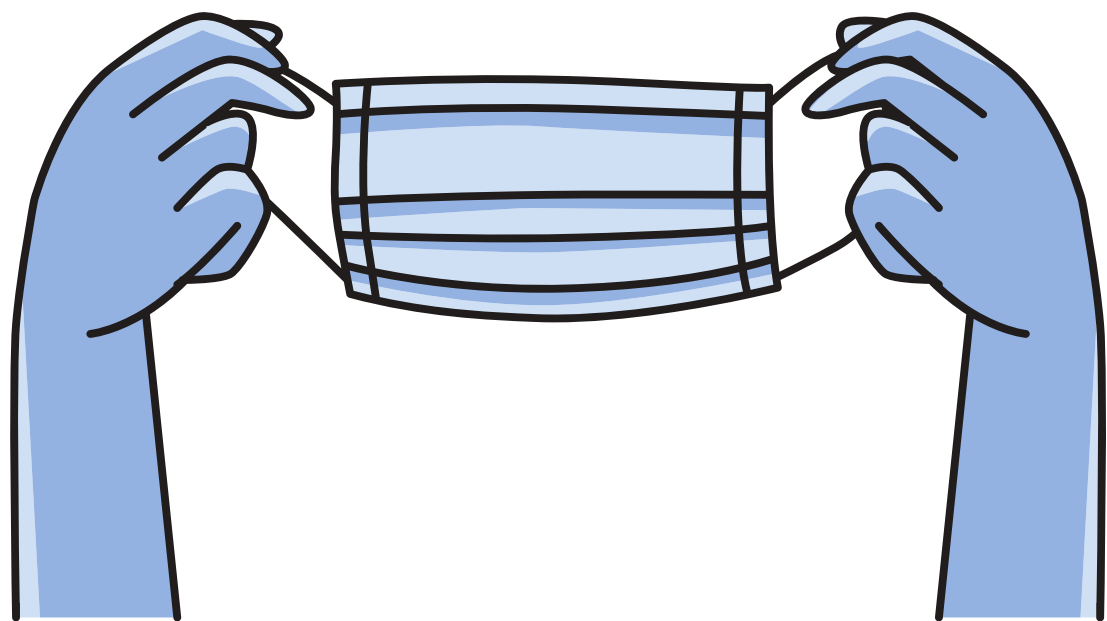
Usados en la Póliza de Gastos Médicos Mayores

# Acciones Covid-19

GRI  
403-6

A un año del inicio de la pandemia en México nos encontramos con innumerables cambios en hábitos, acciones y nuevas formas de trabajar, sabemos que esta evolución y la constante amenaza nos tomó por sorpresa a todos, pero las acciones como individuos y empresas, nos permiten afrontarla juntos de una mejor manera, en Ripipsa hemos tomado acciones ¡Aquí te las presentamos!

## Equipo de protección personal contra Covid-19



**56,200 MXN**

## Insumos para aplicación de protocolo Covid-19



**56,300 MXN**

## Pruebas de detección de Covid-19



**93,700 MXN**

## Sanitizaciones generadas



**42,000 MXN**

## Casos

65

Solamente con 65 casos Sospechosos de los cuales únicamente 40 resultaron positivos a portar la enfermedad

910

Días de aislamiento por sospecha de enfermedad

0

Complicaciones o necesidad de hospitalización

Además contamos con campañas continuas de prevención, uso correcto de cubrebocas y lavado de manos.

**#SigámonosCuidando**



## 2,220 horas

en capacitaciones virtuales  
relacionadas con el Covid-19



# Formación

## Media de horas de formación al año por colaborador



Horas de capacitación  
en 2020

Mujeres

1,678

Hombres

2,609

GRI  
404-1  
404-2



Becas de licenciatura



Becas maestría



Beca de idioma inglés

Colaboradores  
recibieron una beca



Beca de preparatoria

**\$111,200 MXN Total pagado en becas**

## Programas para mejorar las aptitudes de los colaboradores

Serán candidatos a ingresar al programa de desarrollo profesional aquellos colaboradores que cuenten con al menos seis meses de antigüedad dentro de la empresa, además deberán mostrar un buen desempeño en sus actividades, y ser congruentes con los reglamentos y códigos de Ripipsa.

### Política de Desarrollo Profesional

<b>Educación Básica</b>	Primaria, Secundaria y Media Superior	<b>Educación Superior</b>	Carreras TSU Carrera Profesional	<b>Educación Posgrado</b>	Maestría y Doctorado
<b>Idiomas</b>	Inglés y alemán	<b>Plan Profesional</b>	Diplomados, certificaciones, programas integrales de desarrollo asociados al plan de vida y carrera	<b>Plan Profesional</b>	Diplomados, programas integrales de desarrollo no asociados a la actividad principal del colaborador

## Evaluaciones de Desempeño

Cada año se realiza la evaluación de desempeño y sobre ésta se genera un diagnóstico de necesidades de capacitación que nos permita detectar qué áreas requerimos desarrollar en los colaboradores y como mencionamos previamente, está alineado a nuestros perfiles y descriptivos, en los que cada posición de la compañía tiene identificados los objetivos estratégicos a los que puede impactar, así como los indicadores de desempeño con los que se le evaluará.



**Colaboradores  
Evaluados**

## Porcentaje de Colaboradores Evaluados por Género

**Mujeres**

**95%**

**Hombres**

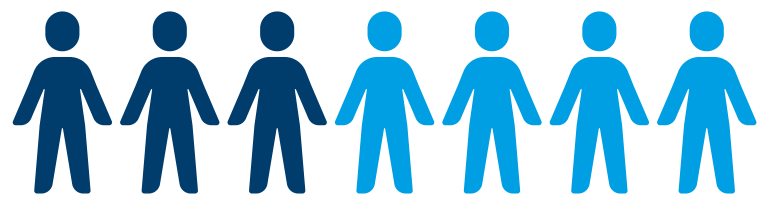
**90%**



## Diversidad en órganos de gobierno

GRI  
405-1  
405-2

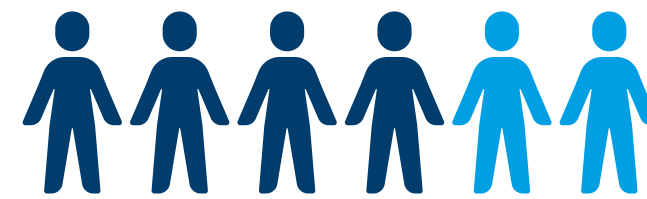
### Consejo de Administración



Menos de 30  
De 30 a 50  
Más de 50



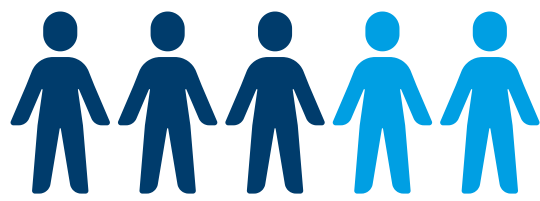
### Comité Financiero



Menos de 30  
De 30 a 50  
Más de 50



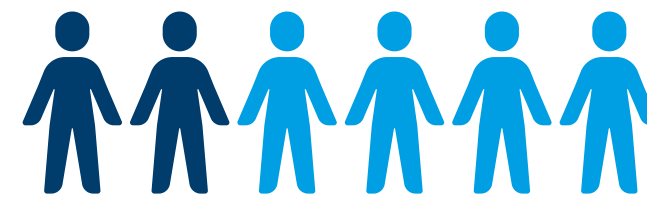
### Consejo de Desarrollo Humano



Menos de 30  
De 30 a 50  
Más de 50



### Comité Comercial



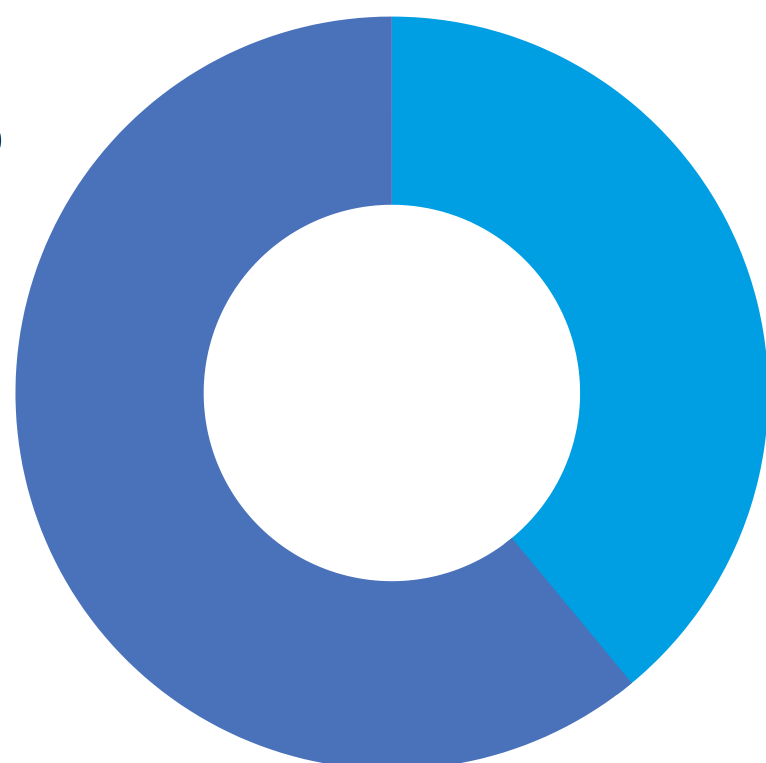
Menos de 30  
De 30 a 50  
Más de 50



## Diversidad en colaboradores

Porcentaje de colaboradores por Género y Rango de Edad

Hombres 61%



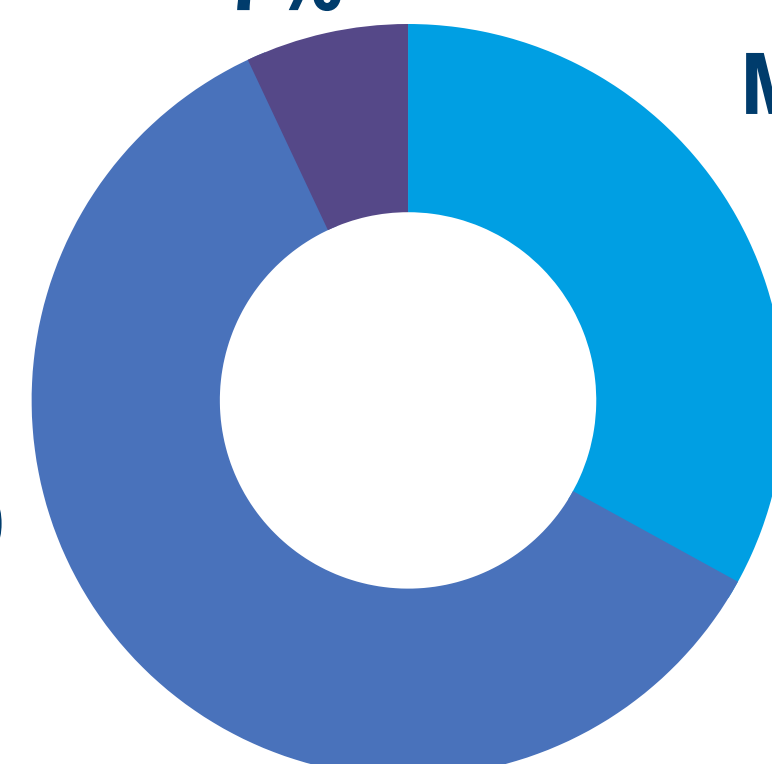
Mujeres 39%

Mayor a 50

7%

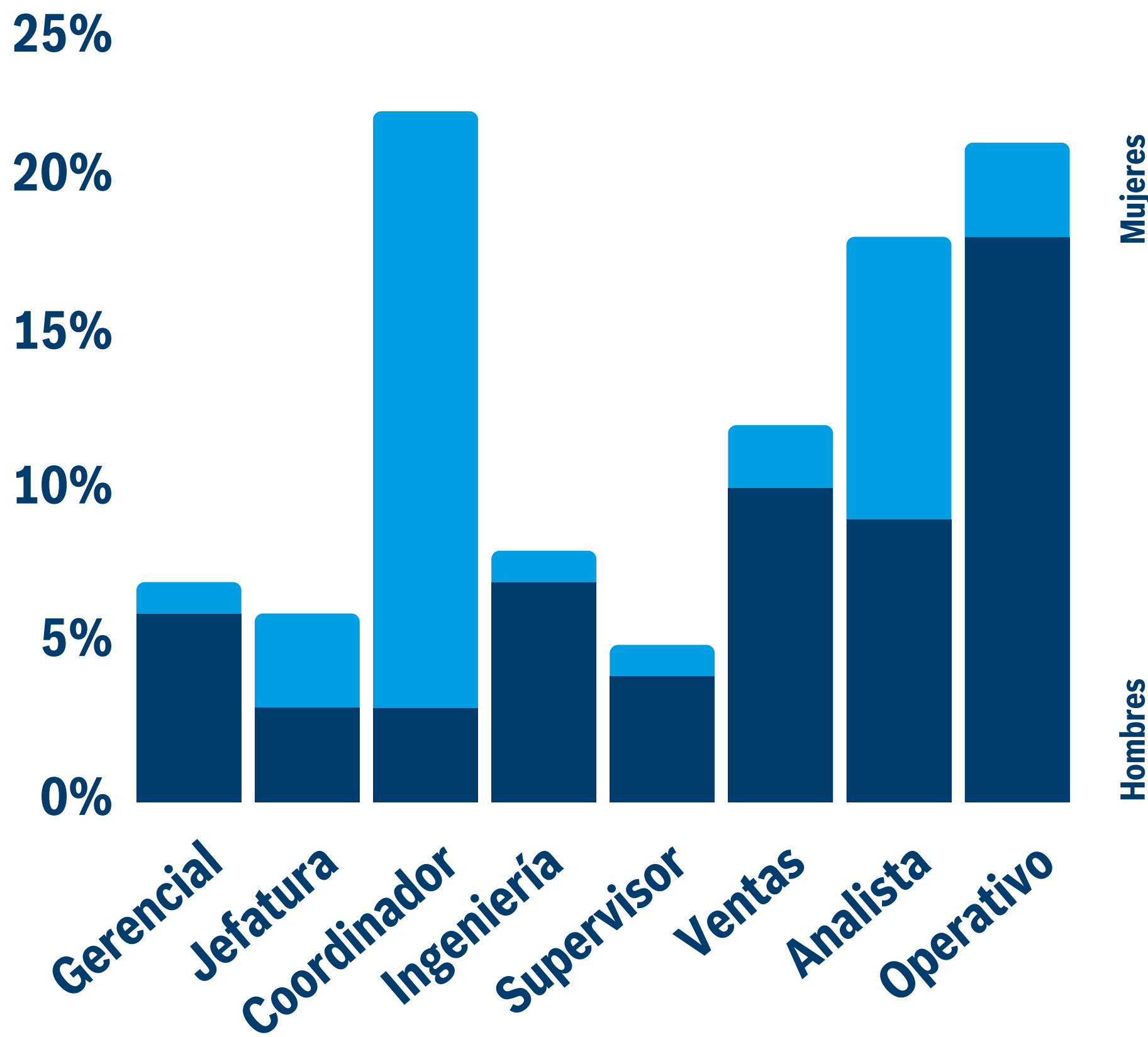
Menor a 30  
33%

De 30 a 50  
60%

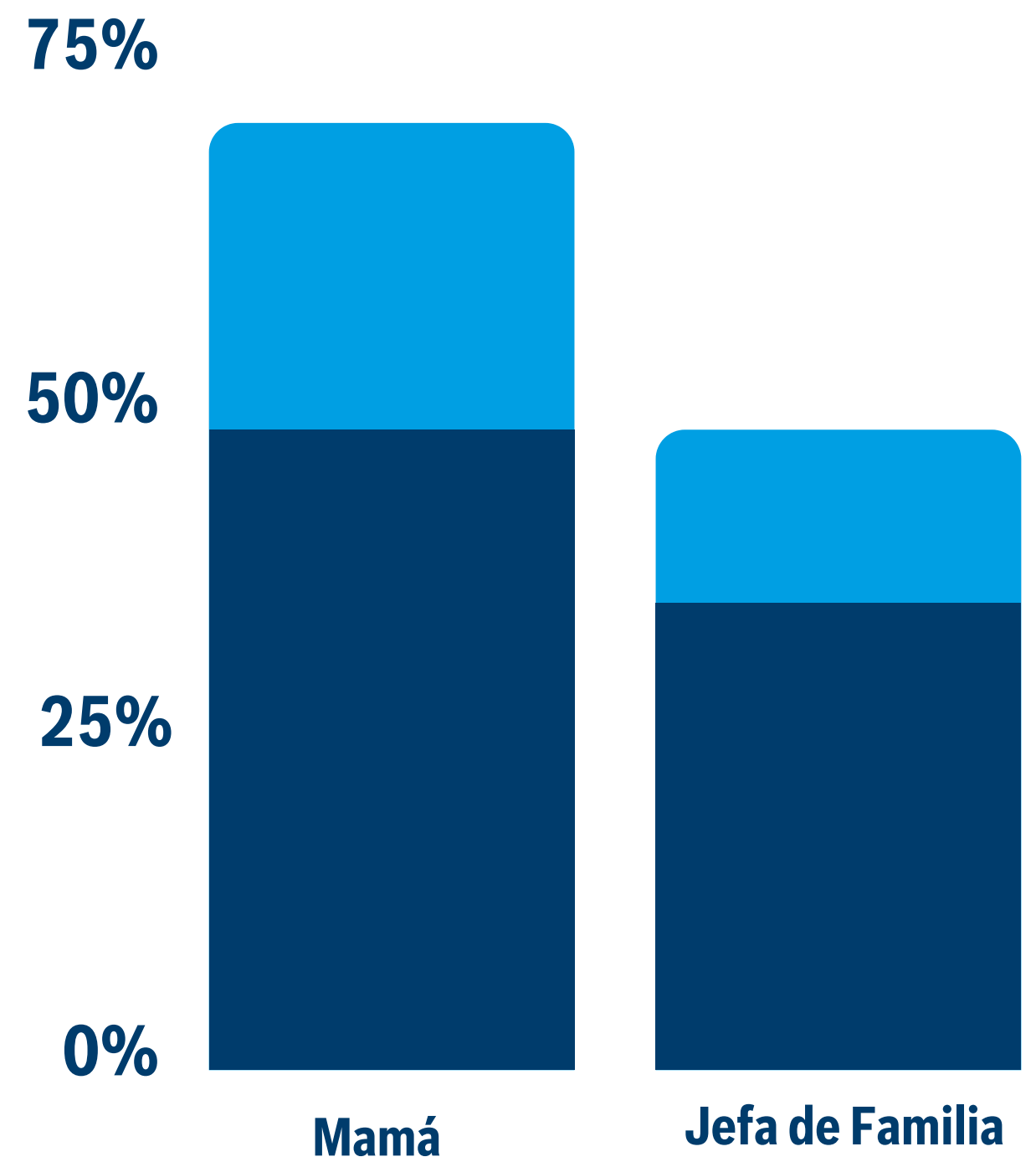


# Igualdad de oportunidades

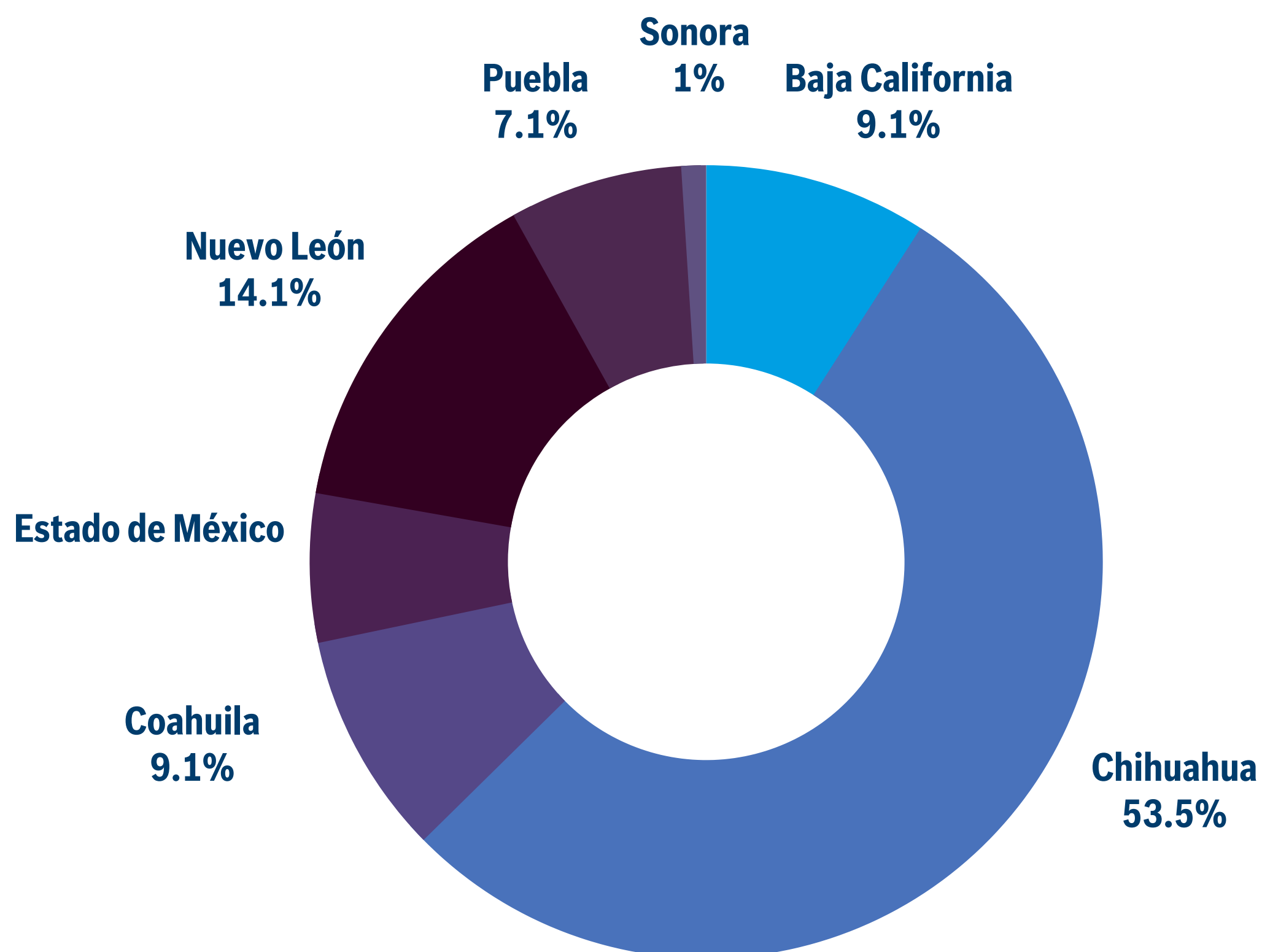
Porcentaje de colaboradores por Género y Tipo de Puesto



Porcentaje de colaboradores por situación familiar



Porcentaje de colaboradores por Estado



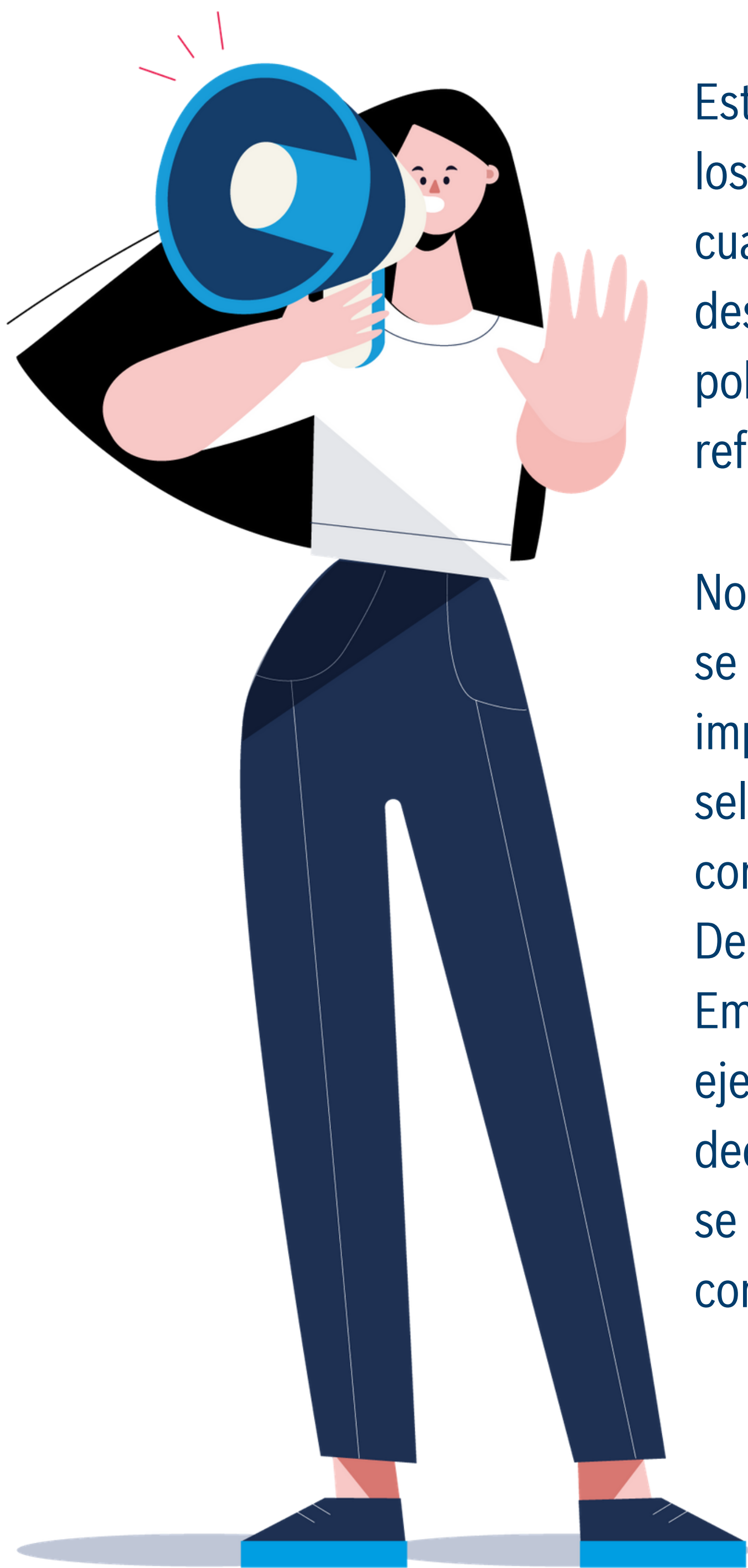
GRI  
405-1  
405-2

## Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

GRI  
405-1  
405-2

General	0.78
Analista	0.85
Coordinador	1.14
Supervisor	1.27
Jefatura	0.91
Operativo	0.70
Ingenieria	0.65
Ventas	1.11
Gerencial	0.99

# Decimos NO al trabajo infantil



Estamos en contra de prácticas que atenten contra los derechos de las niñas, niños y adolescentes los cuales tienen derecho a jugar, estudiar y desarrollarse, por lo cual contamos con medidas y políticas en contra del trabajo infantil las cuales refutan nuestro compromiso.

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 grupos de interés 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. Estas iniciativas están declaradas en nuestro Código de ética, mismo que se comunica a nuestros proveedores de forma continua.

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.

Bases establecidas en nuestros códigos de ética

## Cumplimiento

Damos cumplimiento a leyes y normas, mantenemos buenas prácticas de gobierno corporativo, actuamos bajo el principio de sostenibilidad y procedemos conforme nuestros valores organizacionales.

En Ripipsa asumimos nuestras obligaciones y deberes en materia de Derechos Humanos, teniendo por compromiso el respeto, protección, cumplimiento y mitigar 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



Capacitaciones sobre políticas o procedimientos de Derechos Humanos

**Tipo de capacitación**

**Código de ética**

**Total**

**157  
Horas**



## Causa Social

Dentro de nuestra estrategia de responsabilidad social empresarial, nuestra causa social es la Educación, por lo que contamos con participación en diversos programas de vinculación con Instituciones Educativas del nivel Medio Superior y Superior.

De manera adicional formamos alianzas con cámaras empresariales y organizaciones de la sociedad civil, para generar un impacto positivo en la empleabilidad y educación de nuestra comunidad.

Un pilar importante para esto, es el voluntariado corporativo, por lo que en el 2020 nos vimos afectados en este rubro ante la incertidumbre generada por la contingencia sanitaria por la pandemia de Coronavirus.

Durante el 2020 participamos con:

	Total en horas	Impacto a personas
Instituciones Educativas	22	50
Cámaras Empresariales	70	58
Asociaciones	22	40



## FiCHO



### Festival Internacional de Circo y Chou de México Extensión Chihuahua

Grupo FiCHO logra llevar la magia del circo a la casa de la audiencia mexicana

Objetivo:

Involucrar a los Chihuahuenses hacia el descubrimiento y la apreciación de las distintas estéticas del arte circense contemporáneo. Crear comunidad a través de la cultura y el arte para impulsar una sensibilidad colectiva e individual.

Fortalecer el tejido social por medio de obras singulares y temáticas actuales para apoyar el desarrollo de la seguridad, el turismo y la economía de la ciudad y a largo plazo, del estado de Chihuahua

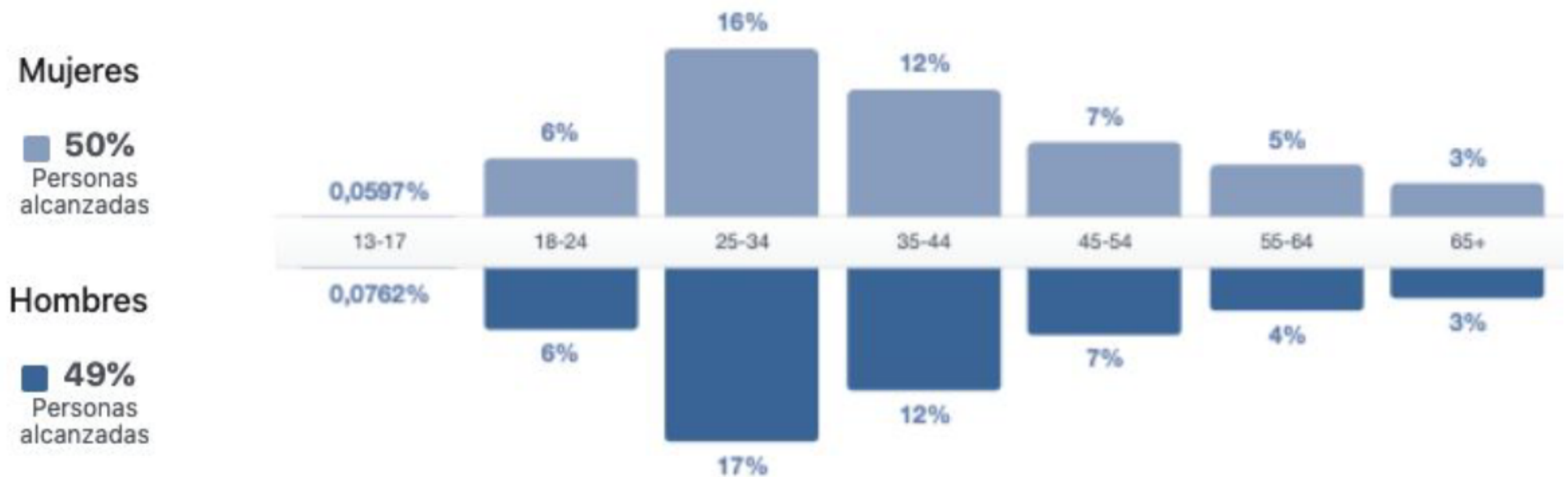
### Alcance del festival



## FiCHO

### Alcance por género

Número de personas a las que se mostró en pantalla contenido de tu página o relacionado con esta, agrupadas por edad y sexo. Esta cifra es una estimación.



### Aporte económico

Valor económico aportado gracias al Programa de Estimulo Fiscal en el cual Ripipsa aportó a través del impuesto sobre nómina en 2020

**90,000 MXN**

**"La cultura es un adorno en la prosperidad y un refugio en la adversidad"**

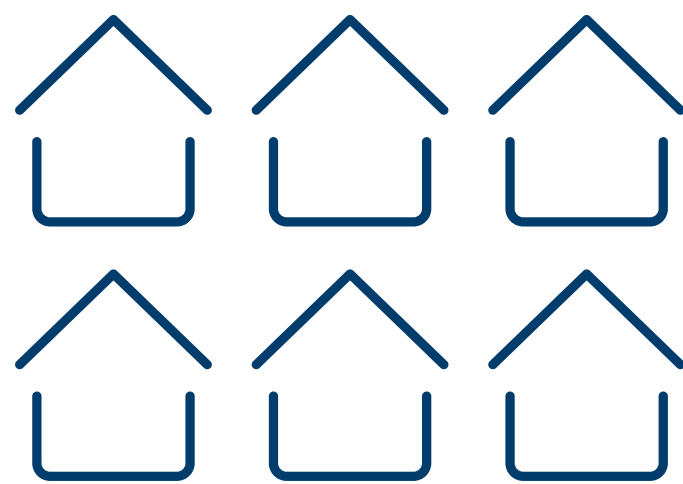
*Diógenes Laercio*

## LUNIA



Foro Teatral Virtual dedicado a la presentación de espectáculos escénicos diseñados para el disfrute de niña, niños y bebés de 0-5 años, cuentan con una temporada activa de presentaciones mensuales, talleres para familias bebés, docentes y creadores artísticos.

### Aporte cultural en contextos vulnerables



**6**

**Instituciones  
rurales que  
atienden la  
primera instancia**

### Presencia en 4 municipios



**Nonoava**

**Gran Morelos**

**Santa Isabel**

**Belisario  
Domínguez**

**Beneficiados**

**157**

**Niñas  
Niños y  
Familiares**

## LUNIA

### Aporte económico

Valor económico aportado gracias al Programa de Estimulo Fiscal en el cual Ripipsa aportó a través del impuesto sobre nómina

**45,000 MXN**

Aportantes	Tenco Integracion de Sistemas S.A. de C.V. - RIPIPSA S.A. DE C.V.
Disciplina	ARTES ESCENICAS
Especialidad	Teatro
Fecha de inicio	oct-20
Fecha de término	mar-21
Monto Aprobado	\$149,858



## Marzo 9

*Un país sin mujeres, por un día.*

**N** Ni una sola mujer en oficinas ni en escuelas.  
Ninguna mujer en restaurantes y en tiendas.  
Ni en el transporte público.  
Ni en las calles.



# El 92% Desaparecieron de la empresa

No hubo ninguna recriminación

Esta convocatoria se hace para protestar en contra de la violencia de género, la desigualdad y la cultura del machismo, además de exigir más apoyo a los derechos de las mujeres.

Promovida con el hashtag #UNDÍASINNOSOTRAS, ganó una extraordinaria fuerza en este país de más de 120 millones de habitantes,

## Mujeres en Ripipsa

28%

De nuestras madres son jefas de familia

35%

De nuestros líderes son mujeres

40%

De nuestros colaboradores son mujeres

70%

De nuestras colaboradoras son madres

## Quejas por violación a la privacidad

00

**Quejas recibidas de terceros y  
fundamentadas por la organización**

00

**Quejas de los organismos reguladores**

00

**Quejas NO fundamentadas**

Para Ripipsa la privacidad de nuestros grupos de interés es más que una obligación legal, es además un compromiso ético en el cual nos basamos para tener una relación de éxito, es por ello que es importante que sepan que contamos con medidas de seguridad y políticas por las cuales aseguramos el uso adecuado de su información.

**100%**

**Resoluciones**



**17**

**Multas y sanciones**

**12,800 MXN**

**Valor monetario de  
multas y/o sanciones**



## 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

Comisiones conforme a lo establecido por la Ley

Correcto y oportuno Pago de impuestos y obligaciones

Cálculo y pago de horas extras y finiquitos

Evaluación objetiva de los colaboradores durante y al término de su periodo de adiestramiento y capacitación

Realización de estudios de las condiciones de operación en nuestras instalaciones

Condiciones óptimas de operación

Prestaciones superiores a la ley

Participación justa en las utilidades de la empresa

Integración y Operación de brigadas que garanticen la seguridad de nuestros colaboradores

Incorporación al programa de auto gestión de la seguridad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

## Políticas, permisos y horarios especiales

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 hasta tres días totales con goce de sueldo. En caso de familiares indirectos, puede otorgarse 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

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

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.

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



Empresa Socialmente Responsable (ESR) es un distintivo que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) desde el año 2001 a empresas y organizaciones establecidas en México que cumplen con una serie de criterios que abarcan, de forma general, la rentabilidad y sustentabilidad económica, social y ambiental.

En Ripipsa hemos obtenido este distintivo por cinco años consecutivos. Este distintivo permite medir el progreso en 5 ámbitos principales: Calidad de vida en la empresa, Gestión de la responsabilidad social, Ética empresarial, Vinculación con la comunidad y Vinculación con el medio ambiente.



## Expansión

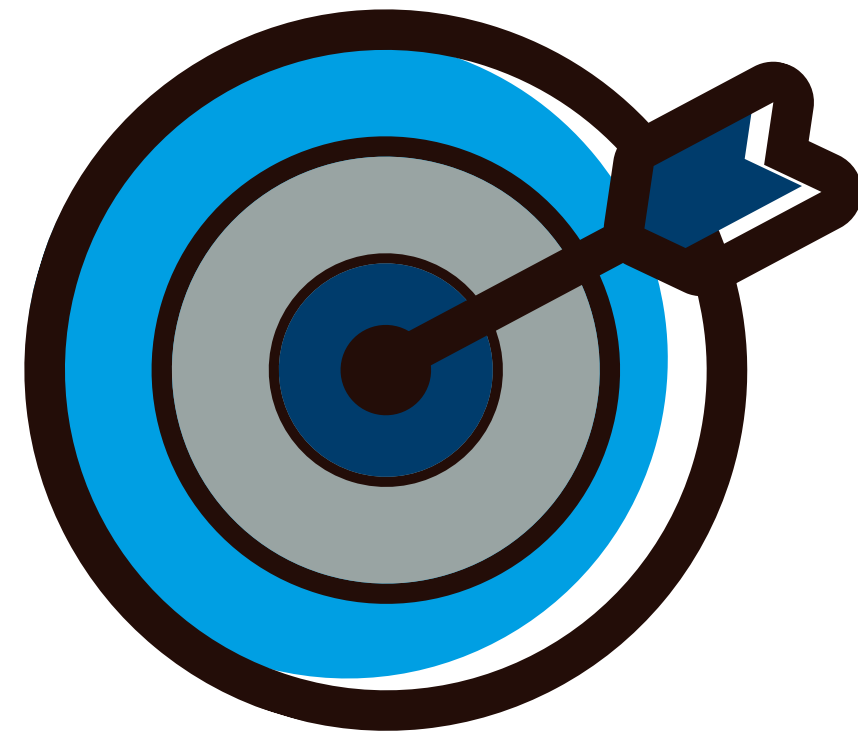
La labor de Súper Empresas es reunir a las organizaciones que trabajan constantemente en su capital humano, consolidando así su Cultura Organizacional. A lo largo de 14 ediciones más de 7,000 empresas han sido evaluadas, más de 10 millones de colaboradores encuestados, más de 3,000 empresas certificadas y más de 2,500 líderes han vivido esta experiencia. Todo esto se traduce en el éxito de estas organizaciones, resultado del negocio y orgullo de pertenencia



## Ranking



## Ejes de Acción



Los ejes de acción para este año 2021 en materia de responsabilidad social en Ripipsa son:

Equidad de Género

Integridad

Educación

Voluntariado

## Relación colaboradores [Género, Sucursal y Edad]

Promedio edad en población total							
2017		2018		2019		2020	
29		27		31		31	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
23	29	24	27	25	33	23	32

SUCURSAL	2017			2018		
	M	H	PROMEDIO GENERAL	M	H	PROMEDIO GENERAL
CHIHUAHUA	29	32	32	30	33	34
CI CHIHUAHUA	0	0	0	0	0	0
CI PUEBLA	0	0	0	0	0	0
CORPORATIVO	36	34	35	37	34	36
DCTC	35	31	33	36	32	34
HERMOSILO	31	32	32	0	31	31
JUAREZ	40	36	37	34	35	35
MEXICALI	33	42	39	34	40	38
MEXICO	32	38	37	32	37	36
MINAS	0	53	53	40	28	36
MONTERREY	39	40	40	40	41	40
NOGALES	0	26	26	0	24	24
OCADO	0	0	0	0	0	0
PUEBLA	28	31	30	26	31	29
SALTILLO	28	34	32	29	32	31
SILAO	27	27	27	28	25	26
TIJUANA	36	35	35	33	34	34
TORREON	26	28	27	24	31	29

Las sucursales en ceros en promedio general se refieren a que su creación fue posterior

## Relación colaboradores [Género, Sucursal y Edad]

SUCURSAL	2019			2020		
	M	H	PROMEDIO GENERAL	M	H	PROMEDIO GENERAL
CHIHUAHUA	32	33	33	31	34	33
CI CHIHUAHUA	0	30	30	0	31	31
CI PUEBLA	26	30	27	27	31	28
CORPORATIVO	36	36	36	37	35	37
DCTC	0	33	33	0	38	38
HERMOSILO	29	33	32	0	0	0
JUAREZ	32	38	36	35	36	36
MEXICALI	27	37	35	0	28	28
MEXICO	33	35	35	34	36	36
MINAS	28	54	41	30	56	43
MONTERREY	36	36	36	40	38	38
NOGALES	24	38	31	26	40	33
OCADO	0	0	0	29	28	29
PUEBLA	28	29	29	30	32	32
SALTILLO	31	31	31	37	42	40
SILAO	28	33	32	0	0	0
TIJUANA	33	37	35	37	37	37
TORREON	25	35	32	26	36	31

Las sucursales en ceros en promedio general se refieren a que su creación fue posterior

Basado en la Iniciativa de Reporte  
Global o Global Reporting  
Initiative



*Francisco Santini*

---

**Ing. Francisco Santini**  
Director de Ripipsa