

FRANKY & RICKY

DESDE 1949



COMUNICACIÓN EN PROGRESO - 2011

INDICE

Historia

Compromiso con el Pacto Mundial

Visión

Misión

Valores

Política de Franky y Ricky S.A.

Organización

Principios de Responsabilidad Social en F&R

Estándares de Global Organic Textile Standard

Principios del Pacto Mundial

Beneficios a Nuestros Colaboradores

Filantropía Empresarial

Relación con los Grupos de Interés

Negocios Inclusivos

F&R y su Compromiso con el Desarrollo de la Mujer

HISTORIA

Franky & Ricky fue fundada el 1º de Junio del año 1949 por Francisco Sahurie Giacaman, quien hizo realidad su sueño de crear empresa y contribuir al desarrollo de la región sur del Perú. Empezó con 80 trabajadores, que se encargaban de confeccionar prendas para el mercado local.

En los años siguientes, la compañía se integra verticalmente adquiriendo maquinaria para Tejeduría y Tintorería. Posteriormente, en el año 1974, se realiza la primera exportación de prendas a Puerto Rico. A partir de esta primera experiencia, se hizo contacto con otros clientes en USA, Europa y Brasil, construyendo un mercado de exportación sólido que ha sido el resultado de mucho esfuerzo y dedicación a través de los años.

En la década de los 90, se toma la decisión de preparar a la empresa para atender un mercado exclusivo, con productos de alto valor agregado, en donde la calidad del producto y la atención al cliente fueron la inspiración de todas las actividades de la empresa. Franky & Ricky se enfoca hacia este segmento de mercado, orientándose hacia el cliente, haciendo mucho más flexible el proceso productivo y considerando a su personal como la mayor fortaleza de la compañía.

Hoy, Franky & Ricky es una empresa construida sobre valores, da bienestar y desarrolla personal y profesionalmente a sus trabajadores quienes son la principal ventaja competitiva, muy difícil de igualar por los competidores ya que es el resultado de muchos años de conocimiento adquirido, experiencia y capacitación permanente. Asimismo, cuenta con maquinaria de última generación en todos sus procesos, que se renueva permanentemente a través de un plan de inversiones que es parte del Planeamiento Estratégico con que cuenta la empresa.

Franky & Ricky vive la calidad de sus productos y servicios, por ello ha consolidado su mercado en Europa y Estados Unidos de América, atendiendo a clientes de las más prestigiosas marcas internacionales. La Visión y Misión de la empresa, así como su personal altamente calificado aseguran un producto de alto valor agregado a todos los clientes.

COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Desde que nos adherimos a la red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, mantenemos nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial y es nuestra intención continuar trabajando en pos del cumplimiento de los mismos así como colaborar con su difusión en nuestras actividades diarias.

La sociedad puede hacer seguimiento a nuestra gestión a través de nuestros informes anuales de progreso, publicados desde el año pasado ya que cada reporte da cuenta de nuestra evolución y de nuestra responsabilidad al entorno en general.

Gonzalo Díaz Eguiluz
Gerente General

VISION



En el mejor lugar
para trabajar,
construimos
relaciones con
nuestros clientes,
dándoles valor más
allá de sus
expectativas.

MISION

Comprometidos con nuestros clientes, brindamos al mundo prendas exclusivas elaboradas con telas únicas y naturales. Desarrollamos a nuestra gente, en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial.



VALORES

1. **Compromiso** : Cumplimos lo que prometemos, somos consecuentes con lo que decimos
2. **Flexibilidad**: Nos adaptamos fácilmente a los diferentes requerimientos, promovemos el cambio.
3. **Austeridad** : Usamos y cuidamos racionalmente nuestros recursos
4. **Apasionados por mejorar**: Demostrar constantemente el interés de aprender y asumir que todo puede ser perfeccionado.
5. **Proactividad**: Tenemos una actitud positiva frente a los retos, adelantándonos en la solución de problemas y siendo responsable de nuestras decisiones. Aceptamos nuestros errores y aprendemos de ellos
6. **Trabajo en equipo**: Estamos motivados por los mismos objetivos, usamos una comunicación clara y transparente. Confiamos en la información que brindamos y recibimos.
7. **Familia**: Queremos armonizar nuestra vida laboral con la familiar para no descuidar ninguna de las dos. Actuamos de acuerdo a una escala de valores con rectitud.

PRODUCTOS

F&R tiene como productos prendas de vestir casual de algodón en tejido de punto.



POLITICA DE F&R

FRANKY & RICKY S.A., es una empresa dedicada a la confección de prendas de vestir de alto valor agregado que cumple con las expectativas de sus clientes.

En F&R se ha asumido el compromiso de trabajar con Calidad, Responsabilidad Social, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, libre de actividades ilícitas, previniendo la contaminación del medio ambiente.

En F&R se cumple con todos los requisitos de las normas ISO 9001, SA8000, GOTS y BASC, así como con la legislación nacional vigente, convenios internacionales y cualquier otro derecho aplicable.

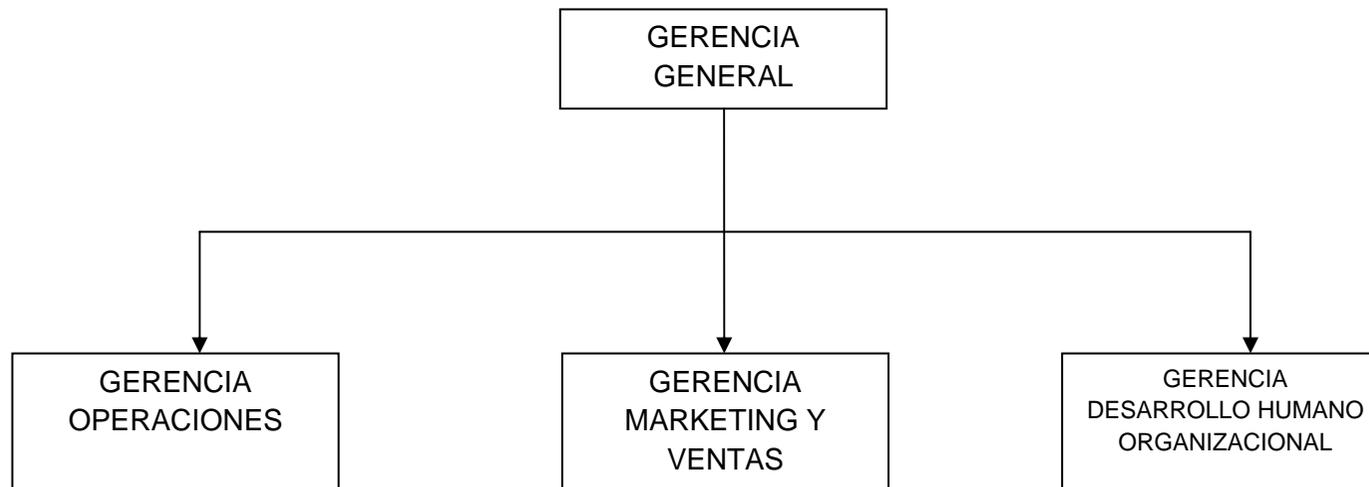
En F&R se promueve la igualdad de oportunidades sin discriminación, la seguridad y salud del personal y no se practica ni promueve el trabajo infantil, ni el trabajo forzado.

En F&R se revisa periódicamente los sistemas de gestión, fijando y actualizando sus objetivos para garantizar la mejora continua de sus procesos y estándares.

La presente Política es aplicada, mantenida y comunicada a todos sus colaboradores, siendo también accesible al público en general.

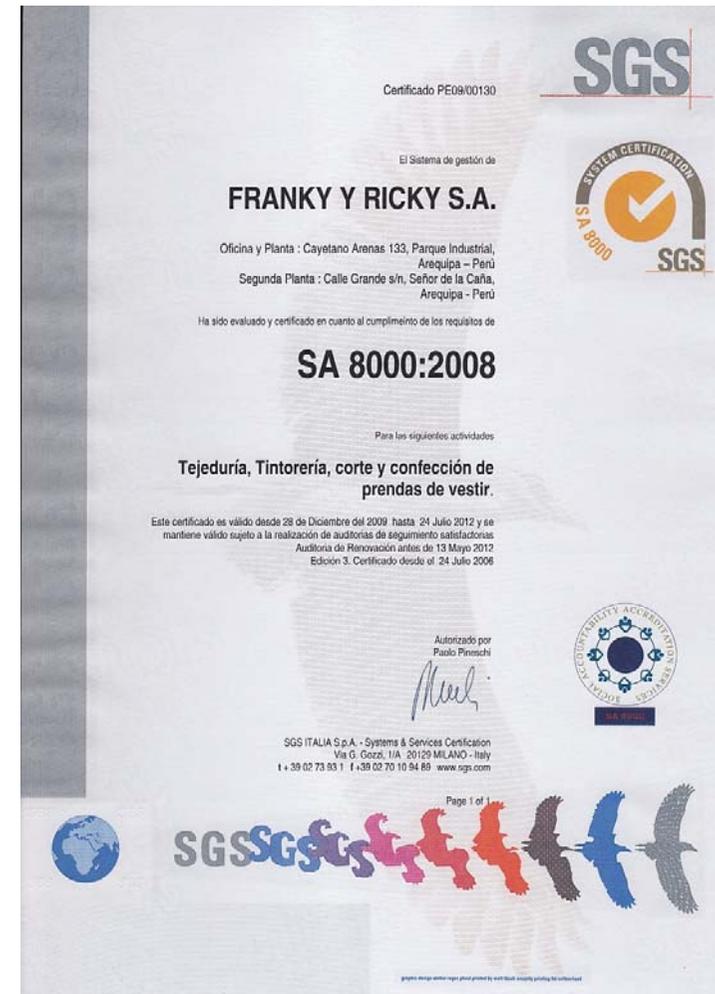
Ricardo Sahurie Gómez
Director Gerente

ORGANIZACIÓN



PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD – SA 8000

1. Trabajo infantil:
2. Trabajos forzados:
3. Salud y seguridad en el trabajo:
4. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva
5. Discriminación:
6. Medidas disciplinarias:
7. Horario de trabajo:
8. Remuneración:
9. Sistema de Gestión:





Peruvian textile manufacturer visit SAI's New York office. From left: Rochelle Zaid, SAAS; Alice Tepper Marlin, SAI; Ricardo Sahurie, Chair of the Board- Franky & Ricky; Gonzalo Diaz, President- Franky & Ricky; Jesus Amado, Account Executive-Franky & Ricky; Jane Hwang, SAI; Matt Fischer-Daly, SAI

March 10- Franky and Ricky, SA8000 Certified Manufacturer, based on Arequipa, Peru, Visit SAI's New York Office SAI was pleased to welcome Franky & Ricky's Chair of the Board, President, and Account Executive to our offices (see photo above)

GLOBAL ORGANIC TEXTILE STANDARD

Su objetivo es definir los requerimientos necesarios para asegurar es estatus orgánico de los textiles, desde la cosecha de las materias primas, pasando por la responsabilidad ambiental y social, hasta el etiquetado, de esta manera proveer al consumidor final credibilidad.

Los criterios son los siguientes:

1. Requerimientos para la fibra orgánica

- 1.1. Requerimientos para la composición del material
- 1.2. Requerimientos generales para químicos
- 1.3. Requerimientos específicos adicionales para procesamiento y sustancias químicas relacionadas
- 1.4. Pre tratamiento o procesos húmedos
- 1.5. Tratamiento de aguas residuales
- 1.6. almacenamiento, empaque y transporte

- 1.7. El registro y aseguramiento de la calidad interna
- 1.8. Parámetros técnicos de calidad
- 1.9. Valores de orientación para los residuos de productos textiles orgánicos

2. Criterios Sociales Mínimos

- 2.1. El empleo es libremente seleccionado
- 2.2. El respeto a la libertad de asociación y el libre derecho a la negociación colectiva
- 2.3. Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
- 2.4. El trabajo infantil no debe ser utilizado
- 2.5. El empleo regular es provisto
- 2.6. Las horas extras no deben ser excesivas
- 2.7. No se practica la discriminación
- 2.8. No se permite el tratamiento rudo o inhumano



PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales a nivel internacional dentro de su esfera de influencia

La política de Franky y Ricky S.A expresa el compromiso de proteger los derechos humanos y es difundida a todas las partes interesadas y su esfera de influencia.

En Franky y Ricky S.A. se cumple con toda la normatividad y leyes aplicables así como los convenios de la OIT, los cuales están disponibles al personal a través de la red interna.

1. Medidas disciplinarias:

- Franky & Ricky S.A. no utiliza ni apoya el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales, ni permite el trato inhumano.
- Las medidas disciplinarias en la Empresa se aplican de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo y legislación laboral vigente en el país.

2. Horario de trabajo:

- La Jornada de trabajo es 48 horas de acuerdo a lo establecido por la ley. Se otorga al trabajador por lo menos un día de descanso después de cada 6 días consecutivos laborados. Todo trabajo que implique horas extras es reembolsado con un porcentaje adicional superior a las de las horas normales y de acuerdo a ley, pero bajo ninguna circunstancia excede de 12 horas por trabajador por semana. El registro de horas extras se lleva en el Sistema de Control de Tiempos.

3. Remuneración:

- Se garantiza que las remuneraciones pagadas por un mes de trabajo normal cumplan la normativa legal nacional e internacional de modo que sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional. El salario se calcula utilizando la guía SAI.
- No se realizan deducciones de las remuneraciones por razones disciplinarias.
- Los sueldos y beneficios son otorgados cumpliendo rigurosamente con todas las leyes.

4. Sistema de Gestión:

- En cumplimiento de los principios de responsabilidad social trabajamos con nuestros proveedores: para lo cual hemos implementado procedimientos de evaluación y seguimiento del desempeño en cuanto a responsabilidad social.

- Las comunicaciones partes interesadas, se realizan a través de:

BOLETIN F&R NOTICIAS: Publicado mensualmente para informar a los trabajadores las principales actividades del mes, comunicados importantes, los indicadores de mejora, reclamos y los indicadores de salud y seguridad en el trabajo.

INTRANET: Esta disponible toda la información para que los trabajadores puedan desarrollar adecuadamente sus actividades.

PORTAL EN INTERNET: en la dirección <www.Frankyandricky.com>, que contiene la información necesaria para inversionistas, instituciones, personas. Disponible para el público en general.

- El sistema de gestión de Responsabilidad Social es auditado 2 veces al año por la empresa certificadora SGS. La última auditoría de seguimiento del cumplimiento de los requisitos de responsabilidad Social fue el 1 de setiembre del 2011.

Salud y seguridad

- En Franky & Ricky S.A. se han identificado los riesgos de las diferentes infraestructuras, equipos, edificaciones, medio ambiente así como sobre cualquier otro riesgo específico inherente a las actividades de la empresa. Y se han tomado medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones que puedan ser ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella.
 - Están identificados los peligros y tratados los riesgos críticos de nuestros procesos e instalaciones.
 - Se han elaborado planes de contingencia para sismo, incendios, derrames de sustancias tóxicas, fuga de GLP, emergencias médicas.
 - Trabajamos con nuestros proveedores para motivarlos a implementar condiciones de seguras de trabajo en sus instalaciones.
 - Se promueve una cultura preventiva de la salud, a través de las charlas de seguridad de 5 minutos, de las charlas impartidas por el médico de la empresa y otros profesionales de la salud.
 - Se presta atención especial a la seguridad de las trabajadoras embarazadas.

- **Comités de Seguridad y Salud Laboral**

El comité paritario de salud y seguridad se ha conformado por 4 representantes de los trabajadores y 4 trabajadores designados por la empresa.



Personal utilizando los EPP asignados



Elevador de carga para el traslado de bandejas

- **Indicadores sobre seguridad**

Indicador	Meta	Resultados 2011											
		ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Accidentabilidad	1.11	2.43	2.44	0	1.2	3.63	1.23	0	4.99	2.52	1.27	1.35	1.38
Riesgos Tratados/Riesgos Identificados	90	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Severidad	36.22	53.72	42.08	0	13.94	43.32	22.44	0	94.13	89.91	15.39	7.88	7.7
Frecuencia	5.72	15.36	14.03	0	6.97	21.66	7.48	0	31.38	13.83	7.7	7.88	7.7

Gestión de seguridad

	USO DE EXTINTORES	TRASLADO DE HERIDOS
PERSONAL CAPACITADO	75	75

	SISMOS	EXPLOSION	DERRAMES	INCENDIO	FUGA DE GLP	EMERGENCIAS MEDICAS
N° DE SIMULACROS	4			3	2	4



Capitaciones a brigadas de emergencia

CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

TEMA	N° DE TRABAJADORES CAPACITADOS	HORAS UTILIZADAS
SALUD OCUPACIONAL Y ENFERMEDADES PREVALENTES	1	8
ACABADO DE CUELLO OP 2541	5	28
ACABADO DE PECHERA OD 1230	5	35
ACTUALIZACION TRIBUTARIA	2	10
CAPACTACION INTEGRAL DE BRIGADAS	19	80.5
CAPACTACION EN SISTEMA DHO	12	17
CAPACTACION TECNICA Y METODOLOGICA EN CUAL Y BOTON	10	216
CAPACTACION INTEGRAL DE BRIGADAS	1	2
CURSO DE CONFECCION DE MAMELUCOS	1	30
ENTRENAMIENTO EN PROCESO DE COSTURA	10	176
ENTRENAMIENTO PROCESO DE COSTURA INGRESANTES	30	2800
ESTANDARES DE CALIDAD	10	40
ESTANDARIZACION DE METODOS Y TIEMPOS	5	50
FOTO TEXTIL	4	16
MANEJO DE ALMACENES	1	12
MANUFACTURA ESBELTA Y CONTROL	5	40
METROLOGIA	6	62
PROPUESTA E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE LIMPIEZA	5	50
REENENTRENAMIENTO EN PROCESOS DE ENSAMBLE	5	30
REVISION TIPO PREVENCIÓN DE SISMOS	4	12
SALUD OCUPACIONAL Y ENFERMEDADES PREVALENTES	6	46
SEGURIDAD Y LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN	4	12
SEMINARIO DE ERGONOMIA	10	100
SEMINARIO DE CAPITAL HUMANO	1	5
SEMINARIO RIESGOS OCUPACIONALES	4	20
UTILIZACION DE EXTINTORES	6	15
TOTAL HORAS DE CAPACTACION		3912.5

	2010	2011
TOTAL HORAS TRABAJADAS	1536000	1536000
TOTAL HORAS CAPACTACION	9081	3912.5
% DE HORAS CAPACTACION	0.591%	0.255%

Anualmente se elabora el programa de capacitaciones que está orientado a mejorar las competencias y conocimientos del personal.

Se desarrollan cursos de capacitación y entrenamiento dirigidos a mejorar el desempeño del colaborador y las competencias personales en lo referente a optimizar los conocimientos del colaborador para un desempeño sobresaliente, y se realizan talleres de entrenamiento para mejorar las competencias personales que ayuden al desarrollo de la persona dentro de la sociedad.

Las capacitaciones y/o entrenamientos internos se realizan dentro de los horarios de trabajo de la empresa.

SERVICIO DE ASISTENCIA SOCIAL

- Gestiones para la atención adecuada de nuestros trabajadores en centros de asistencia medica
- Visitas domiciliarias de asesoría social a nuestros trabajadores
- Orientación social

SERVICIO MÉDICO

Exámenes médicos con enfoque preventivo

Los exámenes médicos buscan establecer el estado de salud actual de todos nuestros colaboradores, preservar la buena salud, prever enfermedades o patologías, o detectarlas oportunamente para su control y manejo, y continuar con la gestión de grupos de riesgo que son incluidos en los diferentes programas de vigilancia epidemiológica, contemplados por Medicina Preventiva y del Trabajo. Durante el 2011, realizamos exámenes médicos ocupacionales a 600 colaboradores.

Adicionalmente se han dictado charlas sobre prevención de enfermedades, atención inmediata en casos de emergencias, accidentes y consultas médicas cuando el colaborador y/o su familia lo solicitan.

Actividades de atención médica dirigida al colaborador y su familia

- Campaña de Salud: vacunación,
- Campaña de salud Oftalmológica
- Campaña de salud odontológica para los hijos de nuestros colaboradores



Charla sobre Influenza

- Capacitación a Brigadas de primeros auxilios, evacuación y rescate e incendios
- Charla de Planificación Familiar.
- Control pre y post natal
- Convenios con laboratorios y farmacias

- Prevención de Enfermedades Infectocontagiosas
- Despistaje de Cáncer (Papanicolau).
- Primeros Auxilios: En el trabajo y el hogar.
- Afecciones Respiratorias: Prevención y diagnóstico, para atención inmediata.



- Se ha hecho convenio con un laboratorio de análisis clínicos para que se otorgue descuentos en las tarifas a los colaboradores de F&R en análisis, radiografías, ecografías



Campaña medica para los hijos de los trabajadores

Otros servicios

Servicio de transporte para los colaboradores en turno que concluye en la noche.

Recreación y cultura

- Actividad por el Día de la madre.
- Actividad por el Día del padre
- Coro de Niños
- Actividad por festividad Navideña.
- Celebración de cumpleaños



Día del Padre

Celebración de cumpleaños





Premiación de trabajadores por propuestas de mejoras



Entrega de presentes a los bebes de nuestros



Homenaje al Sr. De los Milagros



Paintball del área Administrativa

Principio 2: Asegurarse de que sus propias corporaciones no actúan como cómplices en la violación de los derechos humanos.

Franky y Ricky, mantiene un procedimiento para reclamos de los trabajadores así como buzón de sugerencias.

Los colaboradores pueden presentar directamente los reclamos al área de Desarrollo Humano y Organizacional así como hacerlos llegar a la empresa a través de los representantes de los trabajadores, elegidos por votación.

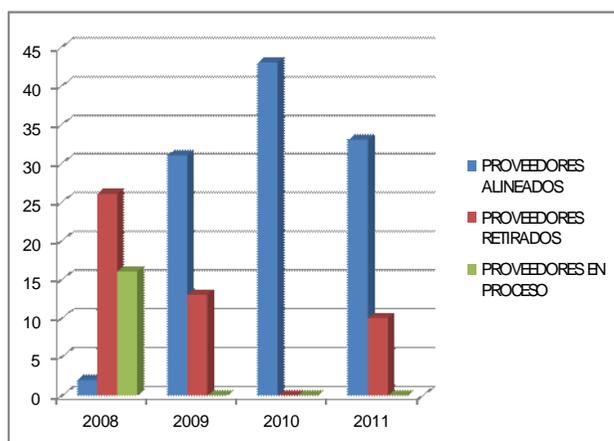
Franky y Ricky, aseguran a sus proveedores una relación basada en conductas éticas que garantizan equidad y transparencia en las transacciones. A la vez que se les compromete a un cumplimiento progresivo de las prácticas de Responsabilidad Social, establecidas por la Empresa y en base a los cuales son evaluados.

Como parte de las certificaciones SA 8000 y GOTS, 3 veces en el año las tenemos auditorias de seguimientos o recertificación. Durante el 2011 han auditado nuestro sistema de responsabilidad social en los meses de abril, junio y diciembre.

ESTADISTICA DE RECLAMOS DE TRABAJADORES

INDICADOR	META	RESULTADOS											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
N° de reclamos de trabajadores por Discriminacion (horario, compensaciones, trato, sanciones, etc).	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Incumplimiento de horario de trabajo de acuerdo a la norma SA 8000 y DS 007-2002	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
N° de reclamos de trabajadores por remuneraciones mal calculadas	1%	0.9	0.9	0.5	0.97	0.005	0.005	0	0.5	3.03	0	0	0
N° de reclamos de trabajadores por horas extras impuestas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PROVEEDORES DE SERVICIOS DE CONFECCIÓN ADECUADOS A LAS NORMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CON APOYO Y ASESORIA DE FRANKY Y RICKY



	2008	2009	2010	2011
PROVEEDORES ALINEADOS	2	31	43	33
PROVEEDORES RETIRADOS	26	13	0	10
PROVEEDORES EN PROCESO	16	0	0	0

	2010	2011
TRABAJADORES FORMALIZADOS	320	292

TRABAJO

Principio 03: Se pide que las empresas apoyen la libertad de afiliación y el reconocimiento efecto del derecho a la negociación colectiva.

- En F&R se respeta el derecho de los trabajadores para formar, afiliarse y organizar asociaciones sindicales según su elección y negociar colectivamente con la empresa o sus representantes:
- Los colaboradores eligen sus representantes en elecciones libres y voluntaria,
- La empresa garantiza que los miembros del sindicato y los representantes de los trabadores no sean discriminados.
- Franky y Ricky S.A., reconoce al sindicato de trabajadores de la empresa y no interfiere en sus actividades.



- Desde la formación del sindicato en el 2008, la empresa ha negociado anualmente el pliego de reclamos, llegando a acuerdos satisfactorios.
- Los avances y resultado de la negociación con el sindicato es informada a todo el personal a través de las vitrinas murales.



Elecciones de los Representantes de los Trabajadores SA 8000

Principio 04: Que promuevan la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligado

Franky & Ricky S.A no utiliza ni auspicia el uso de trabajos forzados, ni exige a su personal que deje bajo su custodia “depósitos”, o documentos originales de identidad, al iniciar la relación laboral en la compañía.

No se retienen sueldos, bienes, beneficios o documentos al personal.

Al terminar su jornada de trabajo, el personal se retira de las instalaciones de la empresa

Franky & Ricky S.A no utiliza ni apoya la trata de seres humanos.



Reconocimiento a los trabajadores con 25, 30 y 35 años de servicio



En los contratos de trabajo que se suscriben con los colaboradores se especifica las fechas de inicio y termino del requerimiento de trabajo para determinadas órdenes de producción. Las funciones, responsabilidades y actividades específicas de cada puesto de trabajo están definidas en las “Descripciones de puestos”.

En el reglamento y el procedimiento de cese de la empresa se especifica, los motivos de cese de los colaboradores así como los plazos de ley.

En las auditorías internas y las externas por parte de las empresas certificadoras, no se han encontrado ninguna no conformidad con respecto al cumplimiento de este requisito.

Principio 05: Que promueven la erradicación del trabajo infantil.

- Franky & Ricky S.A no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil.
- Asimismo comunica de modo eficaz a todo el personal y a las partes interesadas el compromiso de cumplir con los dispositivos legales nacionales y los internacionales, aplicables.

- Franky & Ricky S.A., en el Reglamento Interno de Trabajo en el capítulo referido a la Admisión e Ingreso a la Empresa precisa en sus requisitos la edad mínima de ingreso a la Empresa.
- De encontrarse algún niño o trabajador joven laborando en la empresa, se procederá a aplicar la remediación del mismo.
- En la Política y procedimientos de contratación de personal está establecida la edad mínima de 18 años para trabajar en Franky & Ricky S.A. para lo cual en el procedimiento de reclutamiento, está establecido que los trabajadores acrediten su edad con DNI (documento nacional de identidad).
- En las auditorías internas y externas del sistema de gestión de Responsabilidad Social, se ha verificado el cumplimiento de este requisito.
- En las evaluaciones de proveedores se contempla el cumplimiento de este requisito, el cual es verificado durante las auditorías anuales que realizamos a los proveedores identificados como críticos.

Agasajo por navidad a los hijos de los trabajadores



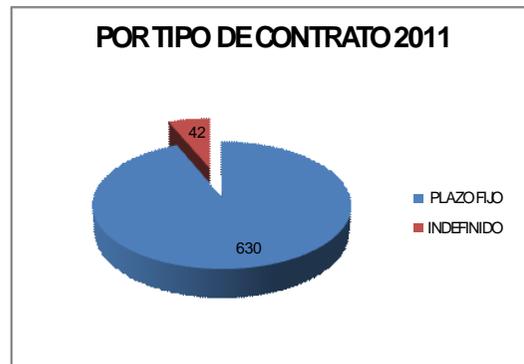
Principio 06: Que promuevan la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

- Franky & Ricky S.A. no efectúa ni auspicia, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen, religión, genero, discapacidad, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, seleccionar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal. No efectúa ni auspicia, ningún tipo de discriminación al contratar, remunerar, entrenar, seleccionar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal
- Franky & Ricky S.A. no permite comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico, que sean desde el punto de vista sexual coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores, dentro de las instalaciones de la empresa o los servicios que proporciona, para ello ha establecido un procedimiento de reclamos.
- Al 31 de diciembre del 2011 en Franky y Ricky SA cuenta con 702 colaboradores.

En los cuadros siguientes se presenta la caracterización de la fuerza de trabajo de la empresa por tipo de contrato, edad, género y nivel de jerarquía.

Por tipo de contrato

El cuadro siguiente considera el total de trabajadores con vínculo laboral, distinguiendo entre ellos de acuerdo con la modalidad de contrato.



TIPO DE CONTRATO	2010	2011
PLAZO FIJO	700	630
INDEFINIDO	100	42

OBREROS	670	538
EMPLEADOS	130	134

TOTAL PLANILLA	800	672
-----------------------	-----	-----

Por edad

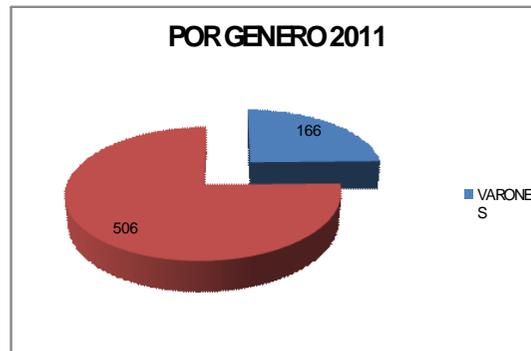
La empresa en cumplimiento a sus políticas internas considera que la edad mínima para ingresar a trabajar es de 18 años, tal como lo especifica en su Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional y sus principios de responsabilidad social interna.



TIPO DE CONTRATO	2010	2011
18-25	100	56
26-34	200	164
35-45	300	356
46-55	100	81
56-65	100	15
TOTAL PLANILLA	800	672

Por género

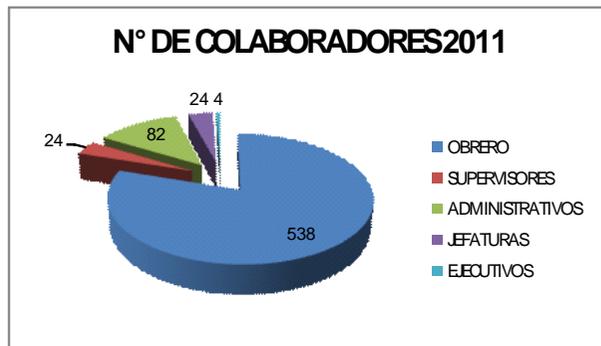
Los procesos de reclutamiento selección y contratación de personal la empresa no realiza ninguna discriminación en cuanto a sexo, tal como se evidencia en los perfiles de cada puesto de la organización. En F&R el 75% del personal es femenino y el 25 % es masculino



GENERO	2010		2011	
	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES
	200	600	166	506
%	25%	75%	25%	75%

Por nivel de jerarquía

El 80.1 % de los colaboradores de F&R es personal obrero, el 19.3% es personal empleado y 0.6% es personal ejecutivo.



JERARQUIA	2010		2011	
	N° DE COLABORADORES	%	N° DE COLABORADORES	%
OBRERO	600	76%	538	80.1%
SUPERVISORES	60	8%	24	3.6%
ADMINISTRATIVOS	100	13%	82	12.2%
JEFATURAS	15	2%	24	3.6%
EJECUTIVOS	15	2%	4	0.6%

Por nivel de Formación

En F&R un 23% tiene estudios secundarios, 69% estudios técnicos y 8% estudios superiores Universitarios



	EDUCACION SECUNDARIA	EDUCACION TECNICA	EDUCACION UNIVERSITARIA
2010	280	320	200
2011	157	460	55

Colaboradores con Discapacidad

En la planta Sr de la Caña: 1

En planta de parque Industrial: 1

Embarazadas: 15

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Durante el 2011, se evaluó el desempeño de los colaboradores , ello permite medir sus resultados en el trabajo y desarrollar programas de capacitación y entrenamiento en las mejoras que éstos requieran para optimizar sus capacidades productivas y desarrollo de competencias personales .

MEDIO AMBIENTE

Principio 07: Se pide a las empresas que fomenten los enfoques preventivos ante los desafíos medioambientales

Franky & Ricky S.A. ha implementado medidas preventivas para el cuidado del medio ambiente:

- Se continúa con la empresa EPA SAC que tiene autorización del ministerio de la Producción y DIGESA (Dirección General de Salud Ambiental) para el manejo de los residuos sólidos.
- Se mantiene el tratamiento de aguas residuales con lo cual garantizamos que el agua que enviamos al desagüe tiene los parámetros establecidas por la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de la ciudad de Arequipa, así como los parámetros establecidos por la norma Global Organic Textile Standard.

- No hay emisiones contaminantes a la atmósfera por el reemplazo del combustible Petróleo Residual 500 por el GLP; en la generación de vapor en los calderos.
- Hay un ahorro por el uso del intercambiador de calor en el aprovechamiento del calor del agua residual de los procesos de tintura, para el calentamiento del agua fresca para los mismos procesos; de esta manera reduciendo el consumo de combustible en la generación de vapor.

Principio 08: Lleven a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad medioambiental.

Como parte de nuestro compromiso medioambiental en Franky y Ricky hemos tomado las siguientes acciones:

- Promovemos el reciclado de papel y cartón
- Contamos con la certificación de Producción más limpia otorgado por el Centro de Servicios Empresariales CESEM.
- Se ha desarrollado el Diagnostico Ambiental Preliminar (DAP), el mismo que se ha presentado al Ministerio de la Producción para su evaluación.

- **RESIDUOS SÓLIDOS**

Los residuos sólidos son desechados a través de la empresa EPA SAC que tiene autorización del Ministerio de Salud y DIGESA para la recolección y tratamiento de residuos peligrosos y no peligrosos.

- **Disposición de residuos sólidos 2011**

Mes	N° Certificado	No peligrosos TM	Peligrosos TM
ene	882	3.8	-
feb	911	3.96	-
mar	945-952	4.82	0.208
abr	993	4.11	-
may	1047	4.43	-
jun	1115	4.74	-
jul	1138	4.36	-
ago	1171	4.16	-
sep	1206	4.39	-
oct	1271	5.29	-
nov	1317	3.9	-
dic	1352	3	-
		50.96	0.208



- Huaype vendido que se puede reutilizar al final de su vida útil de julio a diciembre 2011

	2010	2011
Kg	36 585	157 843.82

- Resultados de análisis de aguas residuales 2011

PARAMETRO	Estándar	ene	Feb	mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Potencia de Hidrogeno (Ph)	9.00	7.15	7.81	7.90	8.14	8.05	7.00	8.05	7.88	7.67	7.80	8.05	8.07
Cobre (mg/L)	3.00	0.30	0.31	0.29	0.31	0.33	0.25	0.35	0.37	0.43	0.45	0.36	0.27
Plomo (mg/L)	0.50	0.09	0.09	0.10	0.10	0.12	0.09	0.14	0.16	0.11	0.13	0.10	0.10
Temperatura (C°)	35.00	25.95	30.33	28.65	27.38	29.19	26.92	29.19	26.50	25.70	27.30	28.58	26.95
DBO5 (mg/L)	500.00	252.25	263.14	226.27	219.14	226.97	213.24	194.15	183.12	170.16	176.12	185.14	189.14
Solidos sedimentables (ml/l/h)	8.50	0.90	0.70	0.80	0.78	0.95	0.70	0.80	0.80	0.75	0.65	0.65	0.90
Grasas (mg/L)	100.00	96.12	97.88	98.16	95.22	86.15	78.13	80.16	85.13	84.15	86.17	94.13	96.12

Anti- corrupción

Principio 10: Se pide a las empresas trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

- En la política de Franky y Ricky S.A. se declara que se promueve un ambiente de trabajo seguro y libre de actividades ilícitas.
- Franky y Ricky ha certificado la norma internacional BASC (Business Alliance for Secure Commerce) de WORLD BASC ORGANIZATION por sexto año consecutivo el 3 de noviembre del 2011.
- Se realizan charlas de sensibilización al personal.
- Se ha implementado un procedimiento para la denuncia de actos ilícitos dentro de la empresa en cual contempla una recompensa. Hasta el momento se ha tenido una denuncia.
- Evaluamos a nuestros asociados de negocio (clientes y proveedores) para garantizar que realizan negocios legales.
- Colaboramos con nuestros asociados de la cadena logística para garantizar la seguridad y la legalidad de nuestros negocios.



BENEFICIOS A NUESTROS COLABORADORES

Franky y Ricky S.A. Brinda a sus colaboradores una serie de beneficios además de los que disponen las normas laborales vigentes en el Perú.

- **Incentivos a la producción**

Se otorgan incentivos a los colaboradores del área de operaciones por el cumplimiento de metas de producción.

- **Prestamos**

La empresa otorga préstamos a su personal con facilidades de pago en casos especiales que tales como problemas de salud y/o familia.

- **Asignación por movilidad**

La empresa otorga a sus colaboradores obreros asignación por movilidad por día efectivo de trabajo.

- **Prestaciones alimentarias**

La empresa otorga vales por alimentos a sus colaboradores

- **Años de servicios**

La empresa de acuerdo a los años de servicios otorga a sus colaboradores vales alimentarios en forma permanente.

Los colaboradores cuando cumplen 25, 30, 35 años la empresa de acuerdo a la antigüedad hacen entrega de reconocimientos

- **Servicio de movilidad**

Para los colaboradores cuya jornada de trabajo concluye en la noche la empresa brinda servicio de movilidad.

- **Sobretasa nocturna**

La Empresa a sus colaboradores que laboran en turno de noche paga una sobretasa además de la sobretasa establecida por ley

FILANTROPIA EMPRESARIAL

Navidad para los necesitados

Nojuvel está conformado por colaboradores de la empresa que todos los años llevan por navidad ayuda a diferentes poblados o instituciones. Este año han llevado víveres, ropa y juguetes al Hogar San José en Arequipa.



Voluntariado de Franky y Ricky

A partir del 2011 se formó el voluntariado de Franky y Ricky, por la iniciativa de algunos trabajadores, los cuales han promovido diferentes actividades para recaudar fondos inicialmente para el albergue de niños especiales San Aníbal Di Francia que está a cargo de la congregación del Verbo Encarnado.

Gracias a la colaboración de los trabajadores de F&R se logro donarles una lavadora y víveres.



Rifa pro-
fondos del

Donación de víveres
por navidad



El Padre Carlos Alfaro
y los niños del

RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERES

GRUPO DE INTERES	EXPECTATIVA DEL GRUPO DE INTERES	EJEMPLOS DE RELACIONES CON EL GRUPO DE INTERES	VENTAJAS
COLABORADORES y SINDICATO	Compensación justa, desarrollo profesional y salud y seguridad en el trabajo, cumplimiento de la legislación nacional vigente.	Capacitaciones, Comité de Salud y Seguridad en el trabajo, Calculo salarial en base a la guía SAI Negociación con el sindicato	Entorno de trabajo innovador, satisfacción del personal
CLIENTES	Productos de buena calidad, a precio competitivo y entregado en fecha	Adopción de la certificación ISO 9001 Nuevos desarrollos de acuerdo a las necesidades de los clientes. Auditorías de Responsabilidad Social Auditorías de Seguridad.	Desarrollo de nuevos productos, Clientes satisfechos, fidelizados, Mejora la demanda del producto
ACCIONISTAS	Valor de los accionistas, rentabilidad	Reunión General de la Junta de accionistas, otras reuniones informativas	Inversiones
PROVEEDORES, SUBCONTRATISTAS Y CONTRAPARTES	Colaboración y crecimiento mutuo	Soporte técnico y económico a los proveedores de Confección	Proyectos a largo plazo, entregas a tiempo, precios justos.

GRUPO DE INTERES	EXPECTATIVA DEL GRUPO DE INTERES	EJEMPLOS DE RELACIONES CON EL GRUPO DE INTERES	VENTAJAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Colaboración para la investigación y recursos	Formación de practicantes, Cursos para los empleados	Innovación Mejoras por nuevos conocimientos
ENTIDADES PUBLICAS Y ORGANISMOS REGULADORES	Cumplimiento de leyes y reglamentos aplicables a la empresa	Auditorias, información permanente a los organismos reguladores.	Permisos de funcionamiento, confianza publica
ONG	Cumplimiento de leyes y reglamentos aplicables a la empresa	Colaboración con los proyectos de ONG Paz Holandesa	Innovación, soporte técnico, colaboración
COMUNIDAD	Desarrollo de las actividades productivas sin perjudicar el entorno en el que se ubica la empresa.	Identificar posibles conflictos de interés	Evita riesgos y conflictos Desarrollar relaciones con la comunidad

NEGOCIOS INCLUSIVOS

F&R trabajaba desde hace muchos años con talleres externos que brindaban el servicio de confección, los cuales en su mayoría eran negocios informales que se desarrollaban dentro de las propias viviendas de los propietarios y no contaban con las condiciones adecuadas de infraestructura y seguridad. Asimismo, los trabajadores no gozaban de los derechos laborales correspondientes. Al 2006 sólo 10 de los 326 trabajadores de estos talleres estaban incorporados en planilla.

Cuando se estuvo implementando la norma SA 8000, se evaluó este tema como parte del trabajo con proveedores, planteando compromisos con los dueños de los talleres para su adecuación, quienes a pesar de sus esfuerzos no pudieron lograrlo. Fue en ese momento que se evidenció que los talleres no podían formalizarse sin el apoyo de F&R, adicional iba a ser muy complicado conseguir nuevos proveedores de servicios de confección que cumplieran con los exigentes requisitos de calidad de los clientes de F&R y que además cumplieran con las leyes laborales. Siendo este un servicio muy importante para el proceso, y además contemplando como parte de las mejoras en la implementación del Sistema de Responsabilidad Social se consideró como una segunda etapa, apostar por la formalización de las microempresas familiares. Para ello, se logró reunir a un grupo de microempresarios a los cuales se les ofreció pagarles un mejor precio por el servicio, darles apoyo económico y técnico para comprometerlos a producir bajo los estándares técnicos y de calidad de F&R, así como formalizar sus microempresas para brindar a su personal los beneficios de ley que les corresponde, además de condiciones de trabajo seguras.

Este proyecto que empezó hace 5 años aproximadamente, con 4 microempresas y 40 trabajadores, ahora se ha convertido en un consorcio formado por 33 microempresas y 292 trabajadores, en el cual se cumplen los requisitos de responsabilidad social, de acuerdo a la norma SA 8000.

Se continua brindando al Consorcio Makitex, el soporte técnico permanente para que logren alcanzar sus metas económicas y productivas, mejorando las eficiencias en su proceso, además de brindarles asesoría legal a través del estudio de abogados de F&R.

Con esta iniciativa los microempresarios están obteniendo mayores ganancias y principalmente logrando mejores condiciones de vida para los trabajadores del consorcio y sus familias, con mejores salarios, derecho a vacaciones y seguro médico. Adicionalmente como consecuencia de la formalización ahora califican para brindar servicio de confección a otras empresas o instituciones.

Si bien este esfuerzo ha representado para F&R una fuerte inversión inicial y apoyo permanente, estamos complacidos por los resultados, no solo porque ahora contamos con proveedores calificados y comprometidos, sino por haber sido parte del cambio.



F&R Y SU COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE LA MUJER

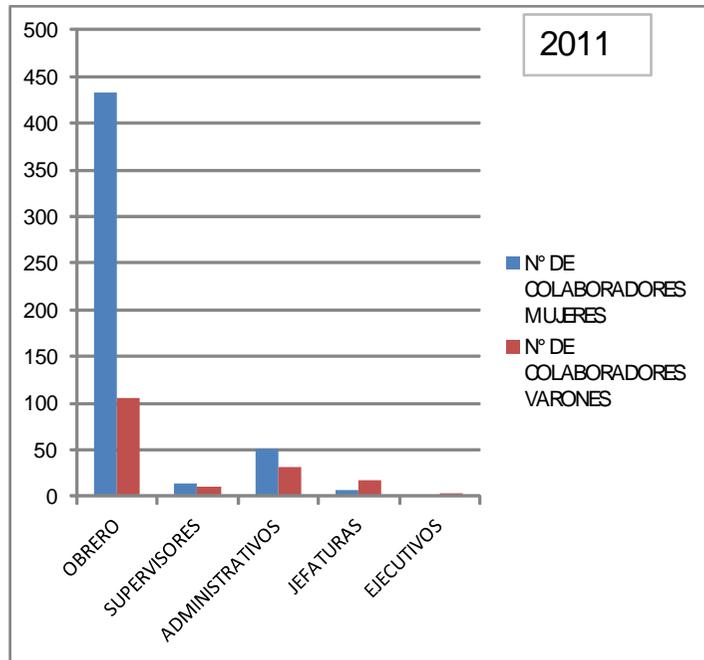
Los siete Principios incluidos en esta iniciativa son los siguientes:

1. Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres imparcialmente en el trabajo, respetar y apoyar los Derechos Humanos y la no discriminación
3. Garantizar la salud, la seguridad y la ausencia de violencia.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Implementar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y de marketing, que fortalezcan la presencia de las mujeres.
6. Promover la igualdad de oportunidades a través de iniciativas comunitarias y de intermediación.
7. Medir e informar públicamente sobre los progresos realizados para lograr la igualdad de género



En Franky y Ricky, se han implementado las siguientes acciones:

1. La alta Gerencia ha establecido a través de la política la igualdad de oportunidades en todas sus operaciones.
2. Las remuneraciones, capacitaciones y los beneficios que se otorgan a los trabajadores. están definidos para cada puesto de trabajo, sin distinción de género.
3. En el 2011 el 29% de las jefaturas y puestos ejecutivos están ocupados por mujeres.
4. En todas las operaciones de Franky y Ricky, se toma en cuenta el riesgo para las mujeres gestantes. Si es necesario durante este periodo son asignadas a otras áreas para evitar cualquier peligro para la colaboradora o su bebé.
5. En el consultorio médico de la empresa que se encuentra dentro de las mismas instalaciones, se ha llevado el control pre y post natal.



JERARQUIA	2010		2011	
	N° DE COLABORADORES MUJERES	N° DE COLABORADORES VARONES	N° DE COLABORADORES MUJERES	N° DE COLABORADORES VARONES
OBrero	400	200	433	105
SUPERVISORES	45	15	14	10
ADMINISTRATIVOS	50	50	51	31
JEFATURAS	5	10	7	17
EJECUTIVOS	5	10	1	3