



COMUNICACIÓN EN
PROGRESO - 2010

FRANKY Y RICKY S.A.



INDICE

1. Historia
2. Compromiso con el Pacto Mundial
3. Visión
4. Misión
5. Valores
6. Política de Franky y Ricky S.A.
7. Organización
8. Principios de Responsabilidad Social en F&R
9. Principios del Pacto Mundial
10. Nuestros Colaboradores
11. La Comunidad
12. Principales asociaciones a las que pertenece Franky y Ricky S.A.
13. 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 Franky y Ricky S.A. se unió a la red internacional del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, nos comprometimos a apoyar los diez principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Somos conscientes que para el éxito de la empresa debemos trabajar con Responsabilidad Social con nuestros colaboradores, y partes interesadas.

Por ello, estamos abocados a la tarea de fortalecer nuestras políticas y acciones en función del buen cumplimiento del mismo y asumimos el compromiso de garantizar el desempeño de sus actividades en condiciones seguras, en un ambiente grato y equitativo para todos los colaboradores.

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.

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.

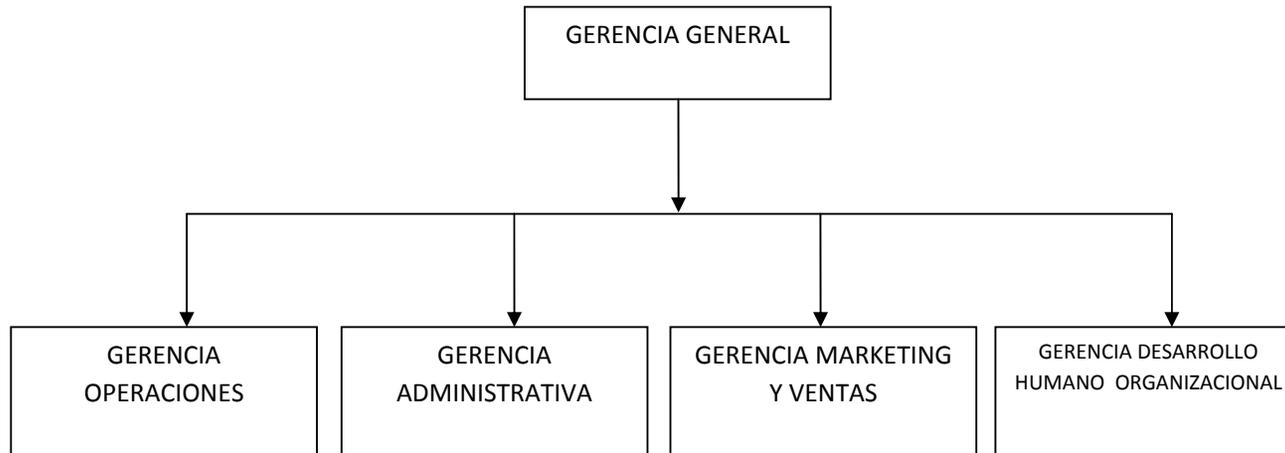
La presente Política es aplicada, mantenida y comunicada a todos sus colaboradores, siendo también accesible al público en general.

Ricardo Sahurie Gómez

Director Gerente

01/10/2007

ORGANIZACIÓN



PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD – SA 8000

1. Trabajo infantil:

- Franky & Ricky S.A no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil.
- Asimismo comunica de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas (charlas, cartas, cartillas, vitrinas murales, etc.) 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.

2. Trabajos forzados:

- 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.
- Franky & Ricky no retiene 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.
- La empresa cumple con los dispositivos legales nacionales e internacionales

3. Salud y seguridad en el trabajo:

- Franky & Ricky S.A. ha 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.
- Franky & Ricky S.A. en base a los riesgos moderados, importantes o intolerables, ha tomado medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones que puedan ser ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, estableciendo un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores y en especial a las nuevas y futuras madres. Para tal fin cada Jefe de Área analiza la tarea relacionada con el riesgo y determina las medidas preventivas sobre la operación específica a ejecutar.



4. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva:

- Respetamos 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 trabajadores propusieron sus candidatos en forma libre y voluntaria, procediendo a la votación y eligiendo a sus "Representantes de los Trabajadores".
- La empresa garantiza que los miembros del sindicato y los representantes de los trabajadores no sean discriminados.



5. Discriminación:

- 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.
- Franky & Ricky S.A. no interfiere en el ejercicio del derecho de sus trabajadores a observar sus prácticas religiosas, o en las necesidades que vengán determinadas por su raza, casta, origen, discapacidad, religión, genero, orientación sexual, participación en un sindicato o afiliación política.
- 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.

6. 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 a través del Reglamento Interno de Trabajo

7. Horario de trabajo:

- La semana de trabajo normal no excede las 48 horas de acuerdo a la ley. Se otorga al trabajador por lo menos un día libre después de cada 6 días consecutivos laborados. Todo trabajo que implique horas extras es reembolsado con paga adicional superior a las de las horas normales, 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.

- En Franky & Ricky S.A. las horas extras laborales son voluntarias. Sólo en el caso que se requiera un número mayor de horas extras laborales en las campañas, para un determinado proceso compañía establece “un convenio con los trabajadores” que participan en dicho proceso para cumplir en un plazo de tiempo determinado la demanda de producción. Los registros generados se archivan en el File de Convenios en el Área de Desarrollo Humano y Organizacional.
- Respecto al Horario de Trabajo, FRANKY & RICKY S.A. se asegura de cumplir la siguiente legislación:

8. 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.
- No se realizan deducciones de las remuneraciones por razones disciplinarias.
- Los sueldos y beneficios son otorgados cumpliendo rigurosamente con todas las leyes.

9. 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 ISO TIMES: Publicado mensualmente para informar a los trabajadores las principales actividades del mes, 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.

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. El 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.

- Código de conducta OIT sobre HIV/SIDA y la declaración universal de los derechos humanos
- Convenio internacional de derechos económicos, sociales y culturales
- El convenio internacional de derechos civiles y políticos
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención 155 y Recomendación 164 (Salud y seguridad en el trabajo)
- Convenio 183 de la OIT (protección a la maternidad)
- Convenio 102 de la OIT Seguridad Social Convención OIT 87 de 09.07.1948 (libertad de Asociación).
- Convención 100 de la OIT Sobre igualdad de remuneraciones
- Convenio 1 de la OIT (horas de trabajo en la industria) y Recomendación 116 (reducción de las horas de trabajo)

Salud y seguridad

- 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 toxicas, fuga de GLP, emergencias medicas.
- 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.
- **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.
- **Funciones del comité de salud y seguridad:**
 - Asesorar orientar y recomendar acciones para garantizar la seguridad de los trabajadores.
 - Proponer cambios y mejoras.
 - Desarrollar programas de capacitación y concientización sobre salud y seguridad.
 - Participar en la organización de charlas de salud y seguridad en el trabajo.
- **Indicadores sobre seguridad**

En Franky y Ricky S.A. no se registran accidentes fatales, pero cada vez que ocurre algún accidente se realiza la investigación y se toman las medidas correctivas para evitar que este se vuelva a presentar.

INDICADOR	META	RESULTADOS 2010											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Accidentabilidad	1.11	2.47	0	2.47	0	0	0	0	1.22	1.23	0	2.41	5.99
Riesgos Tratados/ Riesgos Identificados en la evaluaciones de riesgos	90	86	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Indice de severidad (Dias Perdidos*1000000/Horas trabajadas por mes)	36.22	124	0	141	0	0	0	0	41.24	20.9	0	20.91	188.7
Indice de Frecuencia (Nº de accidentes/Nº de H.trabajadas * 1'000,000 H-Hombre)	5.72	14.6	0	14.8	0	0	0	0	8.25	6.97	0	13.94	27.75

Gestión de seguridad.

- Capacitación en el uso de extintores
- Capacitación en primeros auxilios/ traslado de heridos
- Realización de simulacros de sismos, incendios, derrames tóxicos, explosiones y fuga de GLP

	USO DE EXTINTORES	TRASLADO DE HERIDOS
PERSONAL CAPACITADO	67	58

	SISMOS	EXPLOSION	DERRAMES	INCENDIO	FUGA DE GLP	EMERGENCIAS MEDICAS
N° DE SIMULACROS	3			1	1	3



CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

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

Se desarrollan cursos de capacitación 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.

- Así como capacitamos a nuestro personal, también nos preocupamos por su estado emocional, promovemos su desarrollo personal y familiar, brindándoles entrenamientos a través de talleres que ayuden a su mejora personal y con ello contribuir a su desarrollo social.
- El promedio de horas destinadas a la capacitación por colaborador es de 11.5 horas anuales

TEMA	N° DE TRABAJADORES CAPACITADOS	HORAS UTILIZADAS
Inducción al personal de planta /	130	650
Cursos de actualización	5	195
Calidad	108	57
Dirección de personal	2	34
Taller de eficacia personal	656	5248
Entrenamientos para mejora de	13	18
Cursos de especialización	20	541
Manejo de indicadores	46	11.5
Taller de liderazgo	42	292.5
Optimizar conocimiento del puesto de	2	36
Cuidado del medio ambiente	31	14
Mejora de procesos	119	116
Cursos para mejorar desempeño en el	83	46.5
Taller para mejorar competencias	18	12
Metrología	3	12
Seguridad en la información	31	15
Plan estratégico	2	36
Políticas y objetivos de FYR	33	16.5
Reglamentos procedimientos y normas	224	91
Remuneraciones	417	253
Responsabilidad Social	91	78
Seguridad	564	450
Sistemas de gestión	240	310
Valores	72	332
Visión	98	216
TOTAL HORAS DE CAPACITACION		9081

TOTAL HORAS TRABAJADAS	1536000
TOTAL HORAS CAPACITACION	9081
% DE HORAS CAPACITACION	0.591%

- **SERVICIO DE ASISTENCIA PSICOLÓGICA**

-
- Brinda sus servicios de atención psicológica y orientación familiar., así como soporte a los procesos de reclutamiento y selección de personal

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

La empresa cuenta con un médico que brinda atención al colaborador y su familia, asimismo desarrolla campañas de prevención de la salud, charlas atención inmediata en casos de emergencias, accidentes y consultas médicas cuando el colaborador y/o su familia lo solicitan

- Otras 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
- Prevención de Enfermedades Infectocontagiosas
- Despistaje de Cáncer (Papanicolau).
- Primeros Auxilios: En el trabajo y el hogar.
- Afecciones Respiratorias: Prevención y diagnostico, para atención inmediata.
- Capacitación a Brigadas de primeros auxilios, evacuación y rescate e incendios
- Charla de Planificación Familiar.
- Control pre y post natal



Otros servicios

Servicio de transporte para los colaboradores cuya jornada concluye en la noche.



Promoción de la ayuda voluntaria (Solidaridad Social)

- Donaciones a instituciones que brindan ayuda social y al grupo Nojuvel para sus actividades de navidad .

Recreación y cultura

- Aniversario de la empresa
- Actividad por el Día de la madre.
- Actividad por el Día del padre
- Campeonatos deportivos
- Coro de Niños
- Actividad por festividad Navideña.
- Celebración de cumpleaños
- Actividades para los hijos de trabajadores



FRANKY & RICKY

DESDE 1949



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

Franky y Ricky, ha implementado procedimiento para reclamos de los trabajadores así como buzón de sugerencias.

Los trabajadores 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.

En el procedimiento de selección y contratación del personal se establecen claramente los criterios que se utilizan para la contratación del personal, basados en los requisitos descritos en las descripciones de puestos.

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.

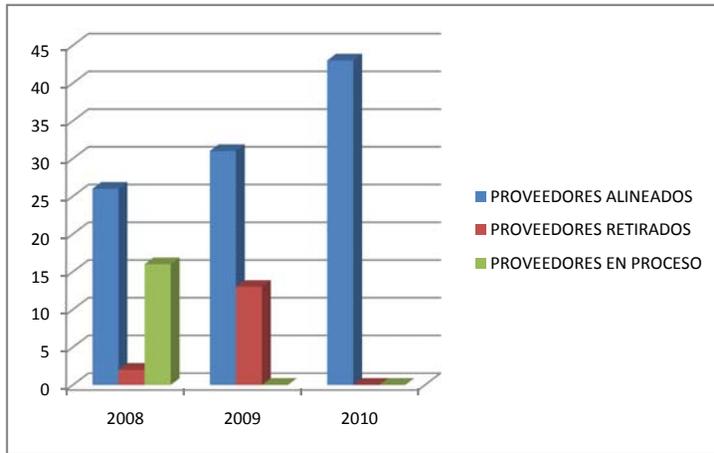
Como parte de las certificaciones SA 8000 y GOTS, 3 veces en el año las tenemos auditorias de seguimientos o recertificación. Durante el 2010 han auditado nuestro sistema de responsabilidad social en los meses de abril, junio y octubre.



ESTADISTICA DE RECLAMOS DE TRABAJADORES

INDICADOR	META	RESULTADOS 2010											
		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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Incumplimiento de horario de trabajo de acuerdo a la norma SA 8000	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
N° de reclamos de trabajadores por remuneraciones mal calculadas	1%	1.11	0.49	0.37	0.37	0.51	0.75	0.99	0.005	0.88	0.74	0.85	0.75
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
PROVEEDORES ALINEADOS	26	31	43
PROVEEDORES RETIRADOS	2	13	0
PROVEEDORES EN PROCESO	16	0	0

	2010
TRABAJADORES FORMALIZADOS	320

Trabajo

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

Franky y Ricky S.A. respeta el derecho del personal de formar, afiliarse y organizar asociaciones sindicales según su elección. Tal como se establece en la política y en el manual de responsabilidad social.

Respetamos los siguientes convenios:

- Convención OIT 98 (Derecho de Negociación Colectiva).
- Convención 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores).

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.

Actualmente el 25% del personal obrero esta sindicalizado.

Los avances y resultado de la negociación con el sindicato es informada a todo el personal a través de las vitrinas murales.

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.

Respetamos los siguientes convenios:

- Convención OIT 29 Sobre el Trabajo Forzoso
- Convención OIT 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso

En los contratos de trabajo se especifica las fechas de inicio y termino de la relación laboral, así como el puesto para el cual están siendo contratados.

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.

En la Política y procedimientos de contratación de personal está establecida la edad mínima de 18 años para trabajar en Franky & Ricky S.A.

En el procedimiento de reclutamiento, está establecido que los trabajadores acrediten su edad con DNI (documento nacional de identidad).

En Franky y Ricky se ha cuenta con el procedimiento de remediación infantil.

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 auditorias anuales que realizamos a los proveedores identificados como críticos.

Respetamos los siguientes convenios:

- Convención 138 y Recomendación 146 (edad mínima)
- Convención 182 (peores formas de trabajo Infantil)
- Convención sobre los derechos del Niño. Organización de las Naciones Unidas

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 practica ni apoya la discriminación, lo cual está declarado en la política y el manual de responsabilidad Social.

Franky & Ricky S.A. no efectúa ni auspicia, ningún tipo de discriminación al contratar, remunerar, entrenar, seleccionar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.

Respetamos los siguientes convenios:

- Convención 111 de la OIT Sobre la discriminación. Empleo y Ocupación
- Convención 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas)
- Convención de las naciones unidas sobre toda forma de eliminación de discriminación de la mujer
- Convención de las naciones unidas sobre toda forma de eliminación de discriminación racial

Al 31 de diciembre del 2010 en Franky y Ricky SA cuenta con 795 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.

POR TIPO DE CONTRATO



TIPO DE CONTRATO	TOTAL	OBREROS	EMPLEADOS
PLAZO FIJO	746	624	122
INDEFINIDO	49	21	28

POR PUESTO DE TRABAJO



OBREROS	645
EMPLEADOS	150

TOTAL PLANILLA	795
----------------	-----

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.

POR RANGOS DE EDAD



TIPO DE CONTRATO	TOTAL	OBREROS	EMPLEADOS
18-25	85	70	15
26-34	245	212	33
35-45	371	307	64
46-55	78	46	32
56-65	16	10	6
	795	645	150

Por género

Los procesos de reclutamiento selección y contratación de personal la empresa no realiza ninguna discriminación en cuánto 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

POR GENERO

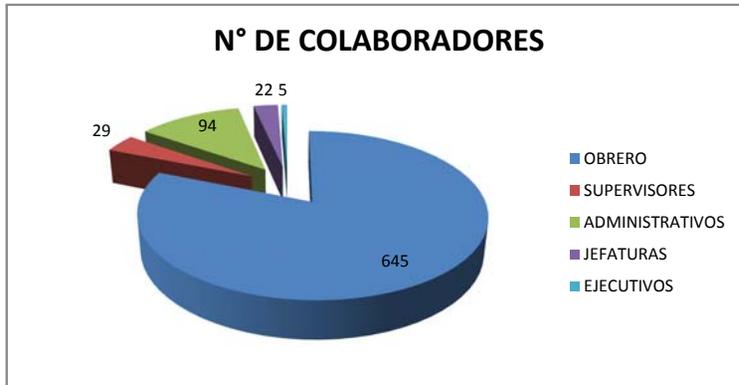


	VARONES	MUJERES
GENERO	202	593
%	25%	75%

Por nivel de jerarquía

El 81% de los colaboradores de F&R es personal obrero, el 18% es personal empleado y 1% es personal ejecutivo.

POR JERARQUIAS

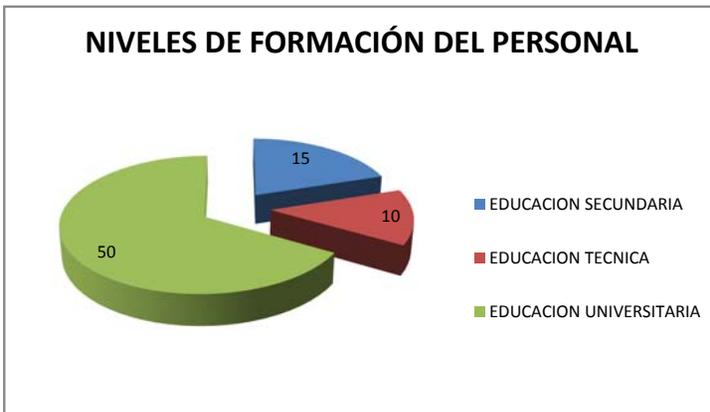


JERARQUIA	N° DE COLABORADORES	%
OBRERO	645	81%
SUPERVISORES	29	4%
ADMINISTRATIVOS	94	12%
JEFATURAS	22	3%
EJECUTIVOS	5	1%
TOTAL	795	

Por nivel de Formación

En F&R un 35% tiene estudios secundarios, 40% estudios técnicos y 25% estudios superiores Universitarios

NIVEL DE FORMACIÓN



EDUCACION SECUNDARIA	EDUCACION TECNICA	EDUCACION UNIVERSITARIA
15	10	50

Colaboradores con Discapacidad

En la planta Sr de la Caña: 1

En planta de parque Industrial: 1

Embarazadas: 15

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 ha implementado el manejo de residuos sólidos, los cuales son eliminados por una empresa autorizada por el ministerio de la Producción y DIGESA (Dirección General de Salud Ambiental).
- Contamos con un pozo de tratamiento de aguas residuales con lo cual garantizamos que el agua que enviamos al desagüe tiene los parámetros establecidos 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.



- Este año se ha cambiado el sistema de combustible de los calderos de Petróleo a GLP en las 2 plantas.



- Se ha encapsulado el sistema de purga de caldero, con lo cual se ha conseguido reducir el 80% de ruido en los momentos que se realiza la purga lo cual beneficia al personal de planta y a los vecinos sobretodo en las noches donde el ruido es más notorio.





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:

- Trabajamos permanentemente en la reducción de consumo eléctrico y agua

- Promovemos el reciclado de papel
- Realizamos campañas de sensibilización al personal para cuidar el medio ambiente.
- Promovemos la disposición final adecuada de las pilas, utilizadas dentro de la empresa y por los trabajadores en sus hogares.
- Contamos con la certificación de Producción más limpia otorgado por el Centro de Servicios Empresariales CESEM.

Cuida tu Salud y el Medio Ambiente



RESIDUOS SÓLIDOS

Los residuos peligrosos son dispuestos en depósitos de seguridad autorizados y los residuos no peligrosos van a un relleno sanitario autorizado.

Disposición de residuos sólidos 2010

Mes	Certificado N ^a	Residuos No peligrosos TM	Residuos peligrosos TM
enero	401	1.80	
febrero	446	2.10	
marzo	474	2.26	
abril	496	2.79	
mayo	540	2.65	
junio	575	2.74	
julio	628	2.99	
agosto	669	3.20	
septiembre	0705 – 706	2.80	0.005
octubre	741	2.92	
noviembre	775	3.52	
diciembre	816	3.80	
TOTAL		33.57	0.005



HUAYPE VENDIDO QUE SE PUEDE REUTILIZAR AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL DE JULIO A DICIEMBRE 2010: 36 585 KG

RESULTADOS DE ANALISIS DE AGUAS RESIDUALES 2011

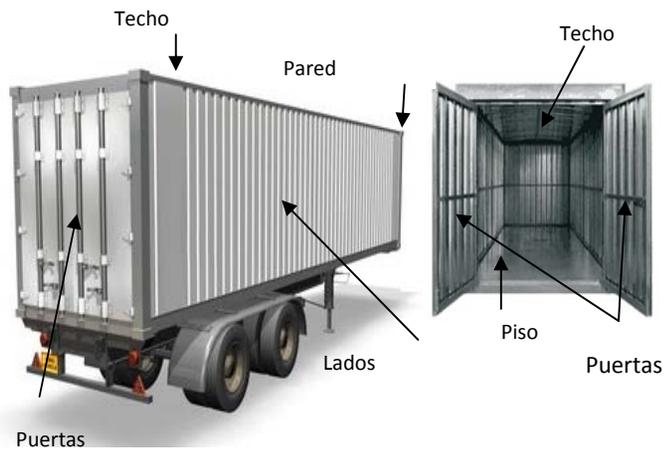
PARAMETRO	Estándar	ene	Feb	mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Potencia de Hidrogeno (Ph)	9.00	10.59	7.94	8.04	7.93	7.49	7.50	7.40	7.18	7.11	7.27	7.28	8.70
Cobre (mg/L)	3.00	0.09	0.22	0.23	0.25	0.27	0.18	0.13	0.23	0.25	0.23	0.19	0.09
Plomo (mg/L)	0.50	0.05	0.09	0.09	0.08	0.08	0.07	0.06	0.09	0.10	0.09	0.08	0.03
Temperatura (C°)	35.00	26.38	27.40	26.85	27.30	25.60	26.05	25.00	26.14	26.40	26.90	27.30	27.10
DBO5 (mg/L)	500.00	290.00	246.50	260.14	240.15	240.15	252.12	268.16	246.14	258.19	235.15	242.16	82.50
Solidos sedimentables (ml/l/h)	8.50	0.98	0.75	0.90	0.90	0.90	0.70	1.20	0.70	0.90	0.76	0.80	0.78
Grasas (mg/L)	100.00	95.18	84.15	90.13	94.18	94.18	96.14	95.18	97.13	98.27	96.23	97.14	96.00

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 quinto año consecutivo el 2 de noviembre del 2010.
- 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 no hemos tenido ninguna denuncia.
- Evaluamos a nuestros asociados de negocio para garantizar que realizan negocios legales.
- Colaboramos con nuestros asociados de la cadena logística para garantizar la seguridad y la legalidad de nuestros negocios.
- En el 2010 hemos tenido una auditoria de C TPAT por encargo de un cliente de Estados Unidos.





CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL PACTO MUNDIAL

PRINCIPIOS	PAGINA (S)
1. Se requiere a las empresas que apoyen y respeten la protección de los derechos humanos internacionales, en su ámbito de influencia	9, 11, 13, 14, 17, 18-26
2. Certificación de que las compañías no son cómplices de abuso de derechos	14, 15, 17, 27, 28
3. Se requiere a las empresas que defiendan la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	9,12,17, 28, 29
4. Eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio.	9, 11, 17, 29, 30
5. Abolición efectiva del trabajo infantil	9, 11, 17, 30, 31
6. Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación	9, 13, 17, 32-36
7. Se requiere a las empresas que apoyen un enfoque de precaución frente a los retos medioambientales.	9, 16, 36-39
8. Acometer iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental	9, 16, 39-42
9. Impulso al desarrollo y a la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	-----
10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorción y sobornos	9, 43

NUESTROS COLABORADORES

REMUNERACIONES

Franky y Ricky garantiza a sus trabajadores que las remuneraciones y los beneficios pagados cumplan con las normas legales. Las remuneraciones de los colaboradores son mayores a lo establecido en la remuneración mínima vital vigente en el país y está calculada de acuerdo a lo establecido en la guía de SAI.

BENEFICIOS

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

Los colaboradores del área de operaciones obtienen incentivos cuando cumplen metas de producción, establecidas.

LICENCIA CON GOCE POR FALLECIMIENTO

La empresa otorga días de licencia con goce por fallecimiento de familiares directos.

PRESTAMOS

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

CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO

La empresa elabora anualmente el Plan de Capacitación y entrenamiento cuyo objetivo es mejorar los conocimientos del colaborador para un mejor desempeño y desarrollar sus competencias personales, éstas son pagadas por la empresa y las capacitaciones y/o entrenamientos internos se realizan dentro de la jornada laboral.

ESSALUD

La empresa cumple estrictamente con lo establecido en la ley todos los colaboradores al ingreso a la empresa se les incorpora a ESSALUD.

VACACIONES

La empresa de acuerdo a ley otorga a sus colaboradores 30 días de descanso vacacional con el pago correspondiente en la oportunidad en que el trabajador hace uso efectivo de su descanso vacacional.

GRATIFICACION POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

La empresa otorga a los trabajadores dos gratificaciones en el año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

La empresa otorga a los trabajadores una Compensación por Tiempo de Servicios en forma semestral y es depositado en una cuenta personal en la entidad bancaria elegida por el colaborador

SEGURO DE VIDA LEY

La Empresa contrata una póliza de seguro de vida para cada uno de los trabajadores que cumplan 4 años de trabajo continuo en la Empresa en beneficio del cónyuge, conviviente a que refiere el Código Civil y los descendientes, solo a falta de estos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.

INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE

En el caso que el trabajador sufra un accidente que le ocasione invalidez total y permanente, tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en sustitución del que hubiera originado su fallecimiento. La certificación de la invalidez será expedida por el Ministerio de Salud o los Servicios de Essalud.

SUBSIDIOS POR DESCANSOS MÉDICOS

Cuando el colaborador supera los 20 días de descanso médico la Empresa abona el sueldo correspondiente a los días de descanso médico de acuerdo a lo que establece la Ley .

ASIGNACIÓN FAMILIAR

La Empresa abona a cada uno de los trabajadores que acrediten su carga familiar con la partida de nacimiento de sus hijos, una Asignación familiar que es el 10 % del sueldo Mínimo Vital.

Para el caso que Madre y Padre trabajen en nuestra Empresa, ambos trabajadores perciben este beneficio.

ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

La empresa otorga a sus colaboradores obreros una 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

LA COMUNIDAD

En Franky y Ricky se aplica la política del buen vecino ya que nos regimos por las normas valores culturales. Es nuestra prioridad desarrollar nuestras actividades sin crear condiciones molestas o inseguras para la comunidad. Además que contribuimos al desarrollo social de la ciudad, dando trabajo a 795 colaboradores.

FILANTROPIA EMPRESARIAL

Navidad para los necesitados

Nojuvel está conformado por colaboradores de la empresa quienes desde hace 8 años en Navidad llevan ayuda pueblos alejados, sus recursos son obtenidos por actividades internas y apoyo de la Empresa.



FRANKY & RICKY

DESDE 1949



PRINCIPALES ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE FRANKY Y RICKY S.A.

Cámara de Comercio de Arequipa (CCA)

La Cámara de Comercio e Industria de Arequipa, se fundó en la ciudad de Arequipa con fecha 23 de Setiembre de 1887, según acta suscrita en la casa de los señores Zizold Colsman y Cía. a las 7 P.M. del mismo día.

La cámara de comercio brinda varios servicios como:

- Asesoría Legal: Tributaria, Comercial, Industrial y Laboral.
- Capacitación y descuentos en Seminarios y Charlas.
- Asesoría en Comercio Exterior.
- Oportunidades comerciales.
- Información para la evaluación crediticia: Información de Protestos.
- Asesoría y consultoría especializada para la gestión empresarial y su financiamiento.
- Centro de Arbitraje.
- Uso de Auditorium, Salas e Instalaciones.
- Servicio diario de Noticias e Informativo Legal vía Internet.
- Material disponible de las diferentes exposiciones realizadas en la Institución.
- Biblioteca
- Acceso en nuestra página web para dar a conocer sus Ofertas y Demandas Comerciales y de Servicios.

ADEPIA

La Asociación de Empresas del Parque Industrial de Arequipa – ADEPIA, es una institución que no tiene fines de lucro, siendo ajena a toda actividad política, partidaria o religiosa. Inicia actividades en mayo de 1978, habiendo cumplido a la fecha más de 31 años de labor institucional.

Nace por el interés y compromiso de empresarios industriales, cuyas empresas se encontraban instaladas en el Parque Industrial de Arequipa, con la finalidad de brindar ciertos servicios a los mismos, así como a la comunidad en general ubicada alrededor del Parque. Para tal efecto, solicita la construcción del edificio Centro de Servicios Comunes del Parque Industrial, en el terreno que adquiriera en su momento, permitiendo que determinadas instituciones de servicio público y comunitario se instalen en el mismo, brindando servicios de correo postal, de policía, de bomberos, de cafetería, bancarios y financieros, entre otros.

Con el transcurso de los años y el fortalecimiento ADEPIA como institución empresarial, se brindan nuevos servicios y se consolida como representante del empresariado mayormente industrial, pero que a su vez también considera otros rubros muy importantes en el desarrollo regional.

PERU 2021

Es una asociación civil sin fines de lucro, liderada por empresarios, que trabajan para lograr una Visión Nacional compartida, y por la difusión y promoción de la Responsabilidad Social (RS) como metodología de gestión empresarial, para que la empresa se convierta en agente de cambio para alcanzar el Desarrollo Sostenible del Perú.

Representan al World Business Council for Sustainable Development – WBCSD en el Perú, una coalición de más de 180 empresas comprometidas con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible a nivel mundial. Son miembros fundadores de FORUM EMPRESA, una alianza hemisférica de organizaciones empresariales que promueve el desarrollo de la RS en las Américas. Asimismo son "Registered Organizational Stakeholder" del Global Reporting Initiative (GRI) y la única organización peruana acreditada como "Certified Training Partner" del GRI.

El presidente del Directorio de F&R es miembro del comité ejecutivo de Perú 2021 Región Sur desde el año 2007. F&R ha auspiciado y participado en algunos de los eventos que realiza Perú 2021.

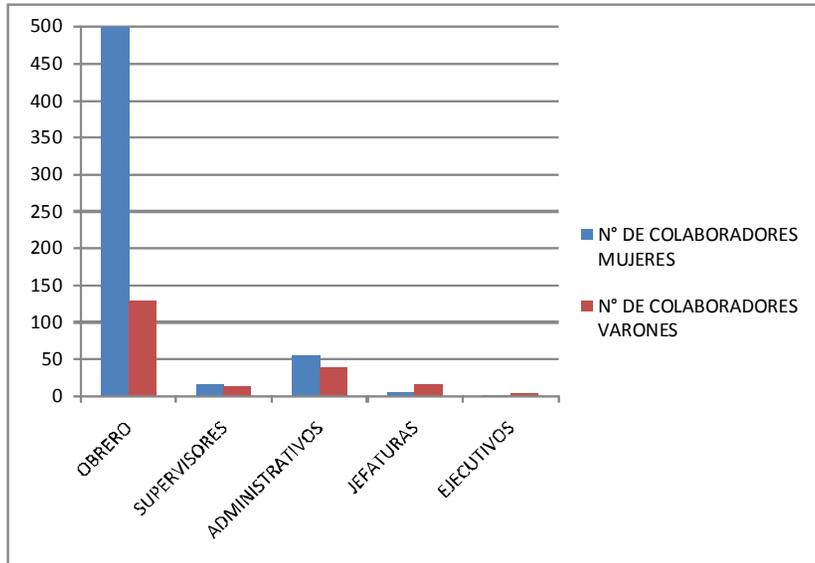
F&R Y SU COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE LA MUJER

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. La remuneración está definida para cada puesto de trabajo, independientemente si es ocupado por varones o mujeres.
3. Actualmente el 26% 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 lleva el control pre y post natal.
6. Durante los cursos de eficacia personal con un asesor experto en Psicología Organizacional, se tratan temas de valoración de la mujer. Como resultado se han evidenciado varios casos de trabajadoras maltratadas por sus esposos, en estos casos se ha procedido a darles apoyo psicológico y social y de ser necesario legal.
7. Las capacitaciones a los colaboradores se brindan en base a programas generales anuales o las necesidades de capacitaciones específicas que dependen de las evaluaciones de desempeños de cada uno de los trabajadores, sin distinción de género.
8. Los beneficios, que se otorgan a los trabajadores, están definidos para cada puesto de trabajo sin distinción de género.



JERARQUIA	Nº DE COLABORADORES MUJERES	Nº DE COLABORADORES VARONES
OBRERO	515	130
SUPERVISORES	16	13
ADMINISTRATIVOS	55	39
JEFATURAS	6	16
EJECUTIVOS	1	4