

8° INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2020





CONTENIDO

● MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

● 1. NUESTRA CULTURA

Misión
Visión
Valores (edith)
Principios
Política integral
Programa de conocimiento, inducción y práctica de los valores institucionales

● 2. NUESTRA ESTRATEGIA INTEGRAL DE CALIDAD HUMANA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Modelo de responsabilidad social
Identificación de nuestros grupos de interés
Canales de comunicación
Materialidad
Nuestra gestión en responsabilidad social
Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales
Comité de calidad humana y responsabilidad social (crs)
Políticas y documentos clave sobre los que nos regimos
Compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible

● 3. ACERCA DE ESTE INFORME

Objetivo
Alcance y metodología
Auditoría interna en materia de responsabilidad social

CONTENIDO

● 4. CALIDAD DE VIDA Y NUESTRA GENTE

Atracción de talento
Becarios
Evaluación de desempeño
Capacitación
Salud y seguridad
Acciones de beneficio a nuestro equipo de trabajo
Beneficios para nuestro personal de corporativo
Beneficios para nuestro personal de une
Beneficios para nuestro personal tsp
Permiso parental
Separación del personal
Programas de reconocimiento
Innovación
Diversidad e inclusión
Equidad de género

● 5. RESPONSABILIDAD ÉTICA

Buen gobierno
Estructura de gobernanza
Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local
Gestión de riesgos
Enfoque de precaución
Ética y cumplimiento
Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
Anticorrupción
Respeto y protección a los derechos humanos
Relación con clientes
Quejas y sugerencias
Relación con proveedores
Publicaciones y congresos
La hora de vigiman

● 6. APOYO Y CONTRIBUCIÓN A LA COMUNIDAD Y A LAS FAMILIAS DE NUESTROS COLABORADORES

Generación de empleos
Programas de fomento a la integración familiar y desarrollo
Estrellitas brillantes
Familias ips
Acciones COVID
Patrocinios y apoyos

CONTENIDO

Categoría 1. Fomento al deporte

Categoría 2. Bienestar social y apoyo a fundaciones, asociaciones y causas

Categoría 3. Patrocinio de eventos

Cámaras y asociaciones a las que pertenecemos

7. RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Consumo de papel

Consumo de agua

Consumo energético

Desplazamiento del personal

Gestión responsable de los residuos

Programa de recolección de tapitas pet “tapatón”

Cambio climático

8. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre de la organización

Servicios

Unidades de negocio

Sectores y tipos de clientes con que se cuenta:

Certificaciones, premios y reconocimientos

9. INDICE DE CONTENIDOS GRI

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

¿Sabías qué..

el trabajo en equipo ha sido la clave para mantenernos a flote en esta pandemia e incluso crecer en todos los aspectos?



Hoy más que nunca, la Responsabilidad Social se debe mostrar en todos los niveles. Por una parte, los empresarios y directores de las empresas, sin importar su giro o tamaño, o si operan a nivel nacional o mundial, debemos trabajar de manera creativa, elaborar estrategias para sacar a flote a nuestras organizaciones generando nuevos servicios o productos, o adaptando éstos a la realidad que hoy vivimos, y de esta manera poder mantener y apoyar a la creación de empleos en nuestra operación.

Por otra parte, los colaboradores debemos ejecutar con excelencia dicha estrategia, trabajar con corresponsabilidad, haciendo lo que nos toca sin importar el nivel jerárquico en el que nos encontremos, dando siempre un máximo rendimiento con eficiencia y eficacia, para brindar a los clientes o consumidores finales un producto o servicio al que le dé valor y que no sea percibido como un gasto, sino como una inversión.

Y justamente esa ha sido la clave de nuestro éxito en medio de esta crisis mundial, que todo nuestro equipo en todos los niveles, ha demostrado que tienen bien puesta la camiseta y se han adaptado con magnificencia, haciendo de manera inmejorable su trabajo; adaptándose bien a los nuevos retos y circunstancias.

Así que este informe lo dedico a todo mi equipo de trabajo y a sus familias, y en esta oportunidad les reitero mi agradecimiento y les manifiesto que me llena de felicidad y orgullo el que todos y cada uno de ustedes sean parte de la gran Familia IPS.

*Gracias a todos nuestros TSP,
Gracias a todos nuestros coordinadores,
Gracias a todos nuestros supervisores,
Gracias a todos nuestros auxiliares,
Gracias a todos nuestros gerentes,
Gracias a todos nuestros subdirectores,
Gracias a todos nuestros subgerentes,
Gracias a todos nuestros jefes y
Gracias a todos nuestros directores*

También quiero dar un especial agradecimiento a quienes colaboraron con nosotros y hoy, derivado de la pandemia, ya no pueden estar más; reciban sus familias, de corazón mis más sinceras condolencias.

A todos nuestros clientes y proveedores, gracias por confiar en nosotros, principalmente en estos tiempos de retos.

ARMANDO ZÚÑIGA

NUESTRA CULTURA

Somos una empresa orgullosamente mexicana con presencia a nivel nacional y la innovación que constantemente buscamos nos hace diferentes; a continuación, presentamos nuestros pilares de negocio:

MISIÓN

Proporcionar servicios confiables de prevención de pérdidas y protección privada de personas y bienes.

VISIÓN

Ser considerados aliados clave para la rentabilidad y logros de nuestros clientes, con base en la cultura, innovación e imagen de los servicios brindados.

VALORES (EDITH)

- Equidad
- Dedicación
- Innovación
- Trabajo en equipo
- Honestidad

PRINCIPIOS

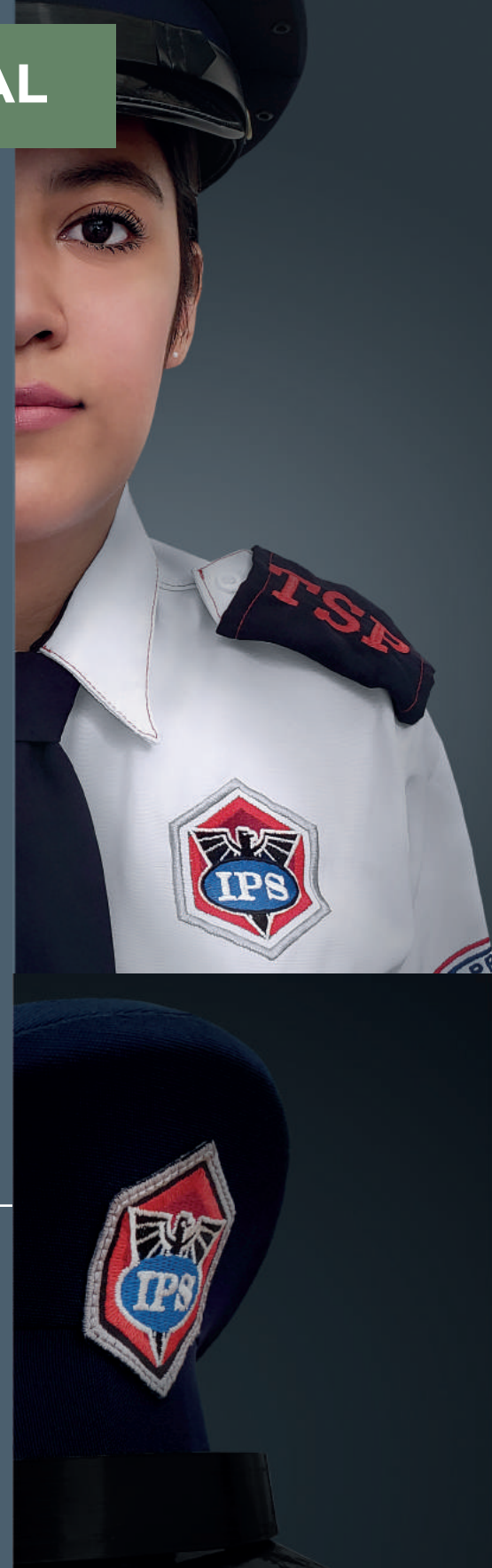
- Confiabilidad
- Supervisión
- Comunicación

POLÍTICA INTEGRAL

En Grupo IPS, nos preocupamos por el bienestar y felicidad de nuestros colaboradores trabajando bajo un enfoque humano.

Estamos comprometidos en brindar servicios de calidad que satisfagan las necesidades de nuestros clientes; nos enfocamos en prevenir actos ilícitos, corrupción y soborno, conforme a requisitos legales, criterios y procedimientos establecidos que se revisan y mejoran continuamente, salvaguardando la integridad de las personas y de los bienes, generando valor social, económico y ambiental en nuestras operaciones.

GRUPO IPS
GARANTÍA EN SEGURIDAD
[México • Perú]



PROGRAMA DE CONOCIMIENTO, INDUCCIÓN Y PRÁCTICA DE LOS VALORES INSTITUCIONALES

Como empresa es muy importante que todos nuestros colaboradores conozcan nuestra filosofía y valores, es por eso que a toda persona que ingresa a laborar con nosotros, se le proporciona un curso de inducción en el que la cultura IPS es uno de los primeros temas que se imparten.

Adicional a ello, la empresa cuenta con varios canales de comunicación para mantener informados a los colaboradores sobre las novedades y cambios; para el caso específico de la filosofía, políticas y documentos, se utiliza principalmente el AVYCOM (Avisos y Comunicados por correo electrónico). Así mismo, a través de nuestro Centro de Control (CCO), se envía la información a los celulares de los servicios como canal adicional para poder compartir, transmitir y garantizar que toda la información relevante llega a todos los niveles de la empresa.



NUESTRA ESTRATEGIA INTEGRAL DE CALIDAD HUMANA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Modelo de Responsabilidad Social

El Modelo de Responsabilidad Social de Grupo IPS México tiene como objetivo contribuir al desarrollo sostenible de la compañía, a través de la implementación de prácticas de negocio responsables que contribuyan a la creación de valor para todos los grupos de interés y la sociedad en general.

Nuestro Modelo, está formado por el área de Calidad y Responsabilidad Social y el Comité de Calidad Humana y Responsabilidad Social que sesiona mensualmente.

El Comité es el responsable de definir en gran medida parte de las acciones de la empresa en materia de Responsabilidad Social con base en 4 pilares: Calidad de Vida en la Empresa, Ética Empresarial, Vinculación con la Comunidad y Medio Ambiente; así como gestionar las acciones con los equipos de trabajo internos para que se lleven a cabo y se generen los resultados esperados.

Su gestión, planes de acción y metas están alineados a los objetivos del negocio y son revisados anualmente con la Alta Dirección.

Identificación de Nuestros Grupos de Interés

En Grupo IPS México estamos comprometidos con nuestros grupos de interés, ya que éstos son la base para el desarrollo y éxito como organización.

Desde los niveles más altos de la compañía, estamos atentos a conocer cuáles son las necesidades y expectativas a fin de atenderlas en tiempo y forma.

Los grupos de interés que identificamos con los que mantenemos una relación directa son:

MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

CANALES DE COMUNICACIÓN

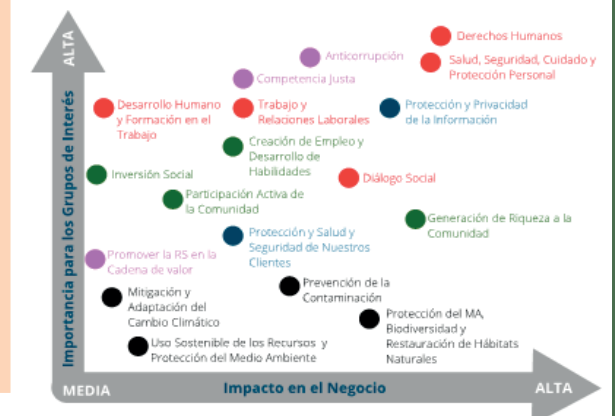
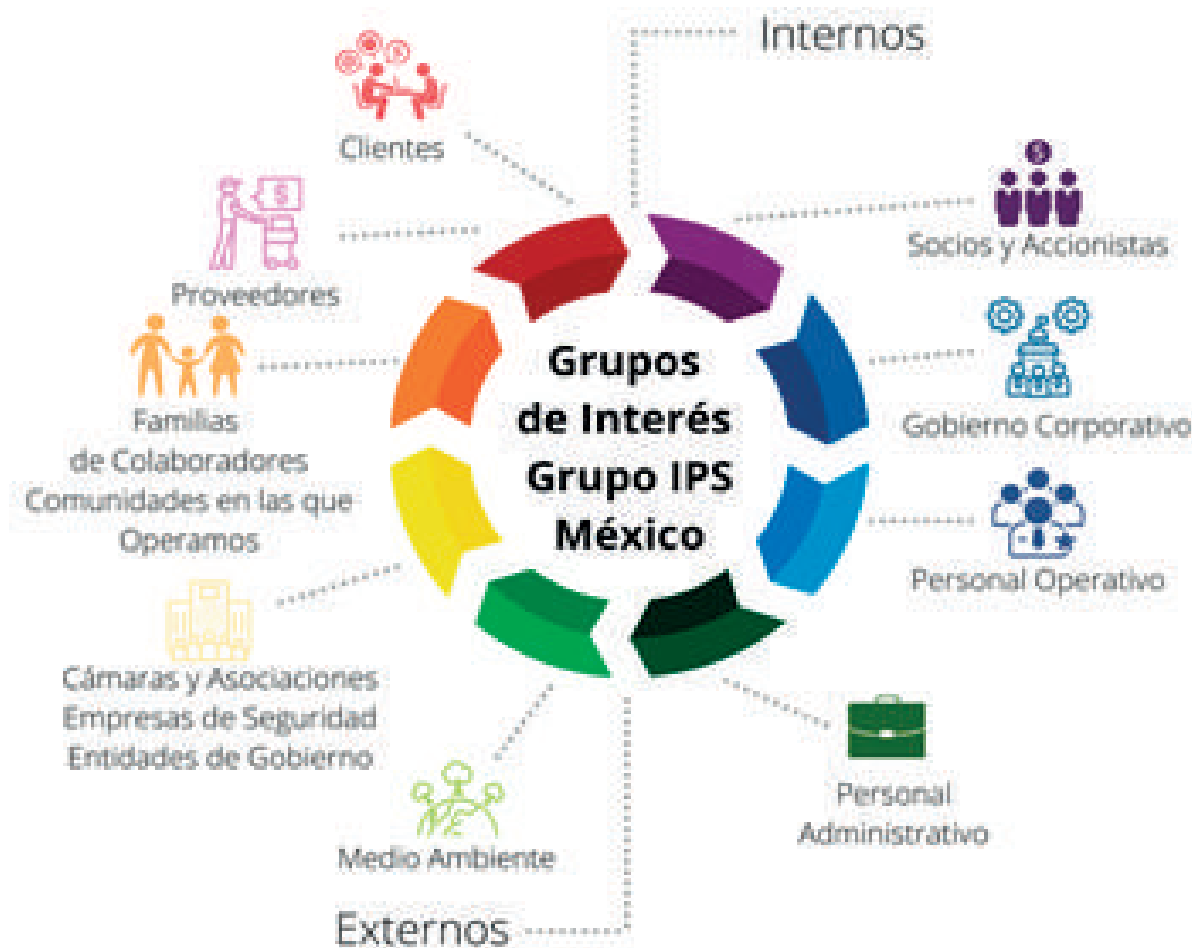
MATERIALIDAD

Como organización es muy importante el establecer los canales de comunicación adecuados para cada uno de nuestros grupos de interés; mismos que son atendidos de manera eficaz e inmediata por diversas áreas, como: Operaciones, Imagen, Atención a Clientes, Factor Humano, entre otras.

Dentro de los medios o canales de comunicación de la empresa se encuentran:

Grupo IPS México está comprometido a identificar y trabajar su gestión de responsabilidad social y sustentabilidad según los aspectos materiales; por ello, en 2018 llevamos a cabo el estudio de reconocimiento sobre los asuntos más relevantes en materia de Responsabilidad Social, el cual toma en cuenta los requerimientos establecidos por los grupos de interés y el cual espera ser nuevamente revisado y actualizado según el caso, este 2021.

A continuación se presentan los temas que identificamos como relevantes para cada uno de nuestros grupos de interés, englobados en áreas generales para tenerlos presentes y desarrollar las acciones necesarias para que sean atendidos según el caso.



NUESTRA GESTIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL

Actualmente contamos con varias herramientas y/o instrumentos de gestión en materia de Responsabilidad Social que nos orientan y aportan desde aristas diferentes sobre nuestra situación actual en el tema.

Las herramientas con las que gestionamos nuestra Responsabilidad Social son las siguientes:

- Distintivo ESR. Un ejercicio anual de autodiagnóstico, para detectar nuestra madurez y avance consecutivo en el tema.
- ISO 26000. Esta guía nos aporta la línea para el desarrollo de nuestra estrategia con una visión general del negocio.
- Norma CRESE. Medición y evaluación del desempeño en los temas relacionados con la Calidad Humana y la Responsabilidad Social.
- Great Place to Work (GPTW). Lineamientos a seguir para garantizar el bienestar y un clima laboral favorable para los colaboradores.
- Ranking PAR. Diagnóstico para detectar el avance en nuestras acciones y postura en materia de inclusión e igualdad de género.
- ISO 9001 y BASC. Lineamientos a seguir para garantizar la calidad en el servicio al cliente.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Desde el 2012, hemos adoptado sus 10 principios enfocados en temas de derechos humanos, condiciones laborales y medio ambiente. También apoyamos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas implementados en 2015, los cuales representan un ambicioso plan para lograr un mundo más incluyente, próspero, sostenible y resiliente. Compromiso que hacemos visible mediante el avance de nuestras acciones presentado en el Informe anual de Comunicación sobre el Progreso (COP).



RESPONSABILIDAD A NIVEL EJECUTIVO DE TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES

Si bien la estrategia de responsabilidad social es definida y autorizada por el Presidente y Director General de la empresa; se ha designado a el área de Calidad y Responsabilidad Social para informar y dar seguimiento al sistema de gestión de la empresa en esta materia. Conformado por una gerencia y coordinación, liderada por la Dirección de Calidad, Desarrollo Institucional y Cumplimiento. Adicional a ello, se cuenta con una Dirección de Finanzas quien es responsable de revisar y autorizar todo lo relacionado a los temas económicos de la empresa.

Por su parte, el Presidente y Director General de la empresa es informado sobre los avances en estos temas, de manera mensual dentro de la reunión de resultados a la que son convocadas todas las direcciones.

COMITÉ DE CALIDAD HUMANA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL (CRS)

Durante el 2020 se realizaron 12 reuniones regulares mensuales de nuestro Comité de Calidad Humana y Responsabilidad Social; se tuvieron algunas reuniones extraordinarias para revisar temas específicos para la implementación de algunos de los beneficios, acciones y programas; así como asegurar la continuidad a las acciones de cumplimiento en preparación para la Auditoria de Re Certificación en la Norma CRESE.

Este Comité en coordinación con los equipos de trabajo responsables se encargó de generar e implementar ideas para nuevos beneficios y programas ya existentes, proponer acciones en beneficio para el personal, la comunidad, la sociedad y el medio ambiente, así como coordinar y dar continuidad a las actividades planeadas.

Los temas revisados durante el año fueron:

- *Bienvenida e inducción a la norma CRESE.*
- *Revisión de los 25 requisitos de la NORMA CRESE.*
- *Cómo presentar y documentar evidencias.*
- *Revisión de las evidencias de cumplimiento de los 25 requisitos.*
- *Revisión de hallazgos derivados de auditoria interna.*
- *Manual de Responsabilidad Social.*

Los participantes del Comité de Calidad Humana y Responsabilidad Social durante este periodo fueron:

| | |
|----------------------------------|----------------|
| Roxana Rivera Pérez | Presidente |
| Dulce Ivonne Delgadillo García | Vicepresidente |
| José Manuel Castro Martell | Secretario |
| Diana Itzel Salas Ramírez | Tesorera |
| Aimé Fuentes Ramírez | Miembro |
| Belén Ditzá Solís López | Miembro |
| Erika Mariana Rivas Neri | Miembro |
| Beatriz Adriana Ayala González | Miembro |
| Mireya Haydee Aguirre Avendaño | Miembro |
| Dennis Cañedo León | Miembro |
| Gisela Carmina Ramírez Hernández | Miembro |
| Jorge Antonio Trejo Castillo | Miembro |
| David Cristino Barrón | Miembro |

Dando un total de 13 participantes activos en el periodo.

POLÍTICAS Y DOCUMENTOS CLAVE SOBRE LOS QUE NOS REGIMOS

El listado de los documentos que le dan formalidad a nuestro compromiso de mejora continua a favor de nuestros diferentes grupos de interés, es el siguiente:

Código de Ética y Conducta

Código de Ética y Conducta

Manual de Calidad

Manual de Calidad Humana y Responsabilidad Social

Política Integral

Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Procedimiento de Responsabilidad Social

COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En Grupo IPS México somos consciente de la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas presentados en 2015, la visión global que ofrecen a través de su implementación y cumplimiento a la Agenda 2030 y la oportunidad que representan para las organizaciones el integrar un modelo viable y estratégico como este, para gestionar de manera integral no sólo lo relacionado a la responsabilidad social, sino la visión y dirección de negocio en general.

Como organización apoyamos el avance y cumplimiento a la Agenda 2030; situación que ponemos de manifiesto a través de nuestro sistema de gestión en calidad y responsabilidad social, mediante el cumplimiento a los siguientes objetivos:

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3. ACERCA DE ESTE INFORME

OBJETIVO

El presente Informe de Calidad Humana y Responsabilidad Social detalla el estado de información no financiera de Grupo IPS México.

El objetivo de este informe es dar a conocer nuestras acciones en materia de Responsabilidad Social a nuestros clientes, proveedores, socios y demás grupos con los que nos relacionamos, pero sobre todo, a nuestros colaboradores, ya que este documento refleja gran parte del resultado de su trabajo y esfuerzo durante todo el 2020.

Actualmente contamos con siete informes anuales los cuales se encuentran publicados y disponibles para su revisión y consulta a través de nuestra página web www.grupoipsmexico.com, así como a través de la página oficial de Pacto Mundial México: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/17716> como Informes de Comunicación sobre el Progreso.

El presente documento estará disponible en la página oficial de la empresa, así como en una versión corta en nuestro Boletín interno SecuritiPS.

El último informe publicado fue el correspondiente al periodo 2019, publicado en 2020.

ALCANCE Y METODOLOGÍA

El presente informe busca dar cuentas sobre el cumplimiento a la Política Integral de la organización, marco de referencia para garantizar un comportamiento responsable por parte de la compañía, y los compromisos para con los grupos de interés. Asimismo, demuestra el compromiso de Grupo IPS México con los diez Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y da respuesta al Informe de Progreso de la compañía en la implementación de dichos principios.

Tanto en la elaboración de este informe como en la selección de sus contenidos se han valorado los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo en 2018.

Se ha realizado en cumplimiento al Sistema de Gestión de Calidad y Responsabilidad Social de la empresa, al compromiso con la Norma de Calidad Humana y Responsabilidad Social (CRESE) de la cual hemos sido certificados desde 2019; así como el Pacto de las Naciones Unidas del que somos parte desde 2012.

La información de este reporte comprende el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019 y corresponde a las acciones de Grupo IPS México y sus Unidades de Negocio (UNE), sin considerar el desempeño de Grupo IPS Perú, el cual será incorporado para el ejercicio 2021.

En su redacción, se han seguido los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (Estándares GRI). En este contexto y a través de este Informe de Calidad Humana y Responsabilidad Social, Grupo IPS México informa sobre el desempeño social y ambiental durante el periodo 2020, así como sobre otras relativas al personal y a los Derechos Humanos. El presente informe no fue sometido a una verificación externa.

PARTICIPACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE INFORME

- Sesiones de trabajo del Comité de Calidad Humana y Responsabilidad Social para determinar la estrategia, contenidos y recibo de información.
- La redacción de este informe se llevó a cabo por parte del área de Calidad y Responsabilidad Social.
- El diseño y la imagen editorial por parte del área de Imagen y Comunicación.
- Damos un especial agradecimiento a todas las áreas de la empresa, cuya participación fue fundamental para documentar la información proporcionada.

En caso de contar con **preguntas o comentarios sobre este informe**, favor de dirigirse a: **rs@grupoipsmexico.com**, **coor.rs@grupoipsmexico.com** y/o **iacosta@grupoipsmexico.com**.

AUDITORÍA INTERNA EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

A partir del 2019 comenzamos a realizar auditorías internas y externas en materia de Calidad Humana y Responsabilidad Social, con la intención de formalizar aún más nuestras acciones en esta materia, para medir de manera tangible nuestro progreso y detectar con claridad las áreas en las que podemos mejorar.

En 2020 obtuvimos la certificación de la Norma CRESE en la categoría de “Empresa Destacada” con una puntuación de: 75.06 de los 100 posibles puntos a obtener (bajo los estándares de la Norma CRESE). Nuestro certificado estará vigente hasta el 24 de noviembre de 2022.

AUDITORÍAS INTERNAS DE LA ORGANIZACIÓN

Adicional a las auditorías internas en materia de responsabilidad social, de manera anual, se cuenta con un programa de auditoría a fin de fortalecer los procesos y sistemas de gestión de la empresa, resultando en:



Auditorías Internas
Diagnóstico UNE

| UNE | ASESORÍA | AUDITORIA PROGRAMADA |
|-----------|--------------|----------------------|
| Toluca | 1 de Julio | 29 de Julio |
| Bajío | 2 Julio | 30 de Julio |
| Sur | 5 Agosto | 26 Agosto |
| GTMA | 6 Agosto | 27 Agosto |
| Golfo | 1 Septiembre | 22 Septiembre |
| Occidente | 2 Septiembre | 24 Septiembre |
| Pacífico | 6 Octubre | 28 Octubre |
| CHS | 7 Octubre | 29 Octubre |
| Península | 4 Noviembre | 25 Noviembre |
| Norte | 5 Noviembre | 26 Noviembre |

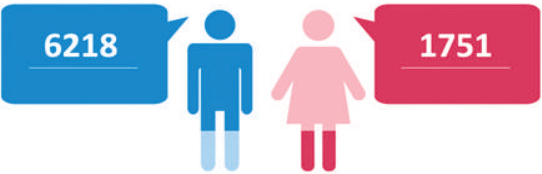
4. CALIDAD DE VIDA Y NUESTRA GENTE

ATRACCIÓN DE TALENTO

Grupo IPS México cuenta con la certificación Great Place to Work que reconoce a la compañía como una de las mejores empresas para trabajar dentro de la categoría de más de 5000 colaboradores.

Esta certificación acredita que Grupo IPS México proporciona condiciones laborales favorables, y apoya y fomenta el talento en todos los niveles de la organización; situación que se pone de manifiesto a través del reconocimiento especial otorgado por el Instituto Great Place to Work México 2020 en la categoría Diversidad e Inclusión, así como la posición número uno en el ranking multisectorial de más de 5,000 colaboradores, un logro que nos llena de orgullo y que evidencia el valor y compromiso de nuestro talento.

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES POR CONTRATO LABORAL



Grupo IPS México no cuenta con personal bajo contrato temporal, todo el personal se encuentra bajo contrato permanente.

BECARIOS

Para la empresa es importante dar una oportunidad profesional a los jóvenes que aún están estudiando para abrirles camino en su vida profesional, es por ello que tenemos un convenio con el Gobierno a través del programa "Jóvenes Construyendo el Futuro; en el periodo de reporte tuvimos seis becarios, de los cuales uno fue promovido como analista en el área de operaciones. Derivado de la pandemia, no fue posible apoyar a un mayor número de estudiantes pues la plataforma de gobierno fue cerrada temporalmente a fin de salvaguardar la salud de los beneficiarios del programa.

A la fecha no contamos con convenios con universidades públicas o particulares y/o alguna otra institución que pudiéramos apoyar para el desarrollo profesional a jóvenes; sin embargo, esta situación será evaluada para 2021 a fin de brindar un mayor número de oportunidades ya sea como becarios o mediante prácticas profesionales.

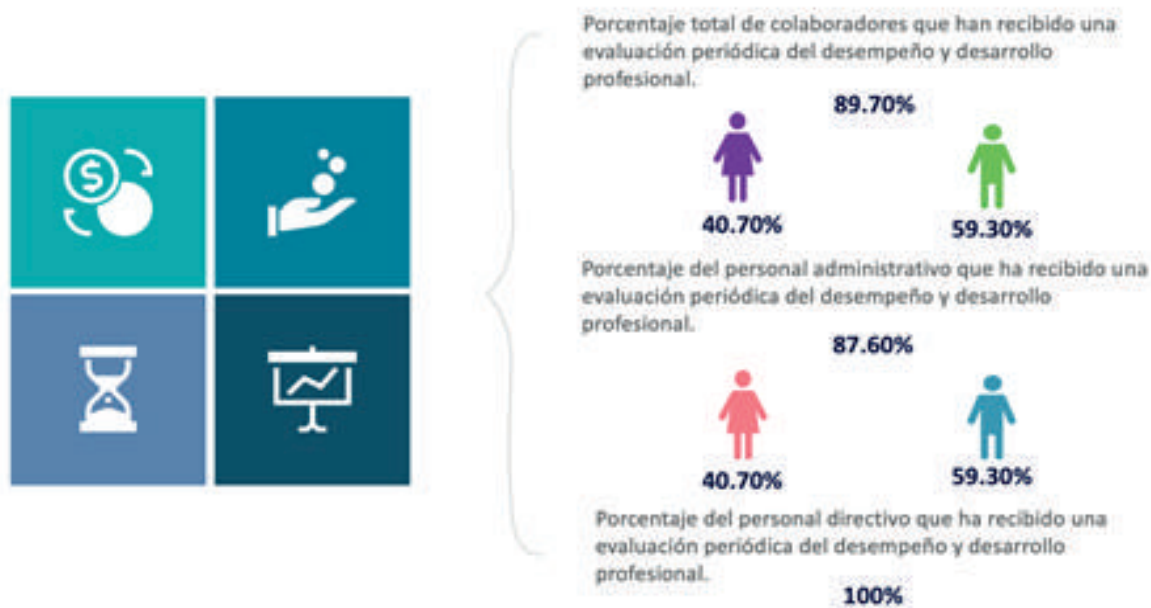
Para el periodo de reporte contamos con dos becarios, uno en el Área de Reclutamiento y Selección y uno más en el Área de Personal.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Se realiza con base al Sistema de Gestión de Talento en el cual se definen los objetivos, métricas y acciones clave para cada Dirección en función de las estrategias corporativas relacionadas con: Incrementar la rentabilidad, crecer sosteniblemente, mejorar la liquidez, mejorar la atención al cliente, mejorar la excelencia operativa, lograr la formalización legal, desarrollar una cultura de alto desempeño e integrar tecnologías clave.

Se cuenta con una plataforma (Success Factor), la cual nos permite evaluar periódicamente el desempeño y desarrollo de nuestro personal.

Para el ejercicio 2020 se presentaron los siguientes resultados:



CAPACITACIÓN

Como organización, consideramos la capacitación un elemento crítico, no sólo como un requerimiento base de nuestros clientes sino por la misma naturaleza del negocio. Nuestro principal objetivo es contar con profesionales preparados para enfrentar las situaciones cotidianas y eventualidades que se pudieran presentar.

2020 fue claramente un año de retos en esta materia, pues gran parte de las capacitaciones presenciales tuvieron que ser canceladas y/o realizadas en grupos reducidos a fin de salvaguardar la salud de nuestro personal; no obstante lo anterior, logramos ajustar nuestro programa anual de capacitación para no detener el proceso de aprendizaje de nuestros colaboradores, implementando el plan de formación en línea o a través de cualquier herramienta virtual que nos permita seguir cumpliendo con nuestro objetivo.



Derivado de la contingencia sanitaria, el Programa de Educación Continua donde el personal tiene la oportunidad de concluir los estudios básicos de secundaria y preparatoria tuvo que ser suspendido temporalmente; esperando pueda ser retomado de manera virtual en 2021.

SALUD Y SEGURIDAD

La salud y seguridad de nuestro personal es prioritario, más allá del cumplimiento a las obligaciones legales en esta materia. Por ello, promovemos el bienestar y el fomento a la cultura de la prevención en todas nuestras actividades.

Muestra de ello, ha sido la implementación de la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención de carácter obligatorio. Para el periodo objeto de reporte se integró el Comité de la NOM-035 con personal del Área de Calidad, Personal, Servicio y Atención al Cliente Interno (SEACI), Responsabilidad Social y Capacitación.

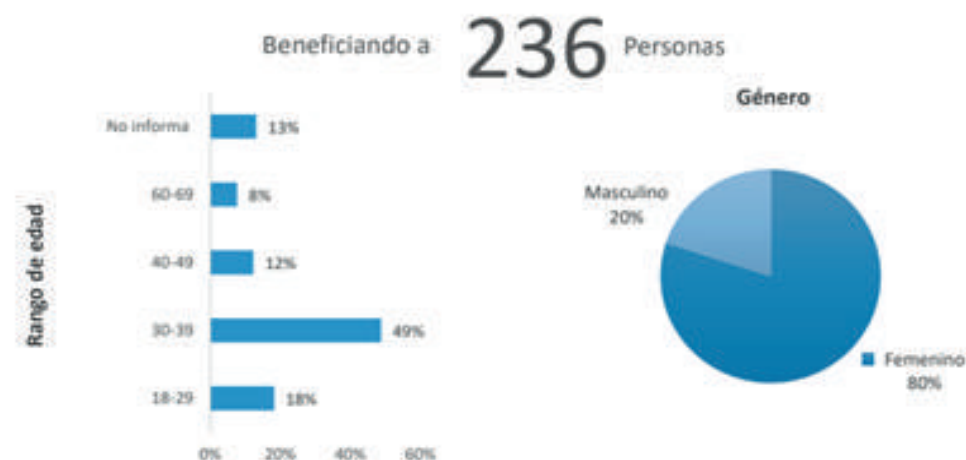
Posterior a su formación, se desarrolló y brindó capacitación y difusión a través de los diversos medios de comunicación de la empresa a la Política de Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial; asimismo, de acuerdo a la norma, se aplicó al 100% del personal staff el cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos a fin de reconocer, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosociales y el entorno organizacional; así también, se realizó un video ilustrativo para la implementación del test.

Posterior a ello, el Comité de la NOM-035 definió un manual y un plan de acción cuyas actividades y resultados obtenidos fueron presentados en el mes de mayo durante una de las sesiones de Familia IPS, entre los que destacan:

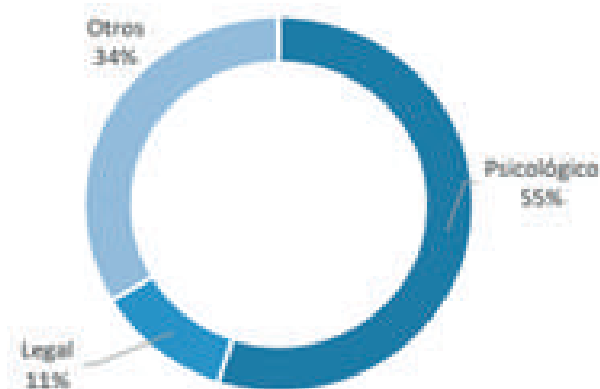
Línea de Ayuda IPS-Orígen, en coordinación con Fundación Origen, se brinda al personal apoyo a través de una línea telefónica confidencial para atención psicológica, legal y médica a nivel nacional. Durante el 2020, se registraron en total 287 llamadas de atención a nuestro personal y sus familias, de las cuales, se beneficiaron con este servicio a 236 personas.

SALUD Y SEGURIDAD

Por medio de Línea de Ayuda IPS, de enero a diciembre de 2020, se brindaron
287 servicios de atención vía telefónica
a colaboradores de IPS.



Tipo de servicio



SALUD Y SEGURIDAD

Campañas de sensibilización con el objetivo de generar una mayor conciencia entre los empleados sobre la importancia de proteger su salud, evitar riesgos y desarrollar hábitos de vida saludables, se han implementado diversos mensajes y campañas, entre las que destacan: campaña para prevenir el estrés, campaña para identificar y prevenir la violencia doméstica, salud emocional, entre otras.

En este tenor, se han desarrollado sensibilizaciones específicas para los directores y mandos medios, a fin de fomentar la participación en eventos y programas.

Capacitación y talleres vía zoom a través del Programa Familias IPS de los viernes sobre: Síndrome de Burnout con un total de 351 participantes y Finanzas Personales Sanas con 331 participantes.

Home Office y Horarios Escalonados con el fin de brindar un mayor balance entre el trabajo y la vida familiar, y cuidar la seguridad de nuestro personal al conservar la correcta distancia y evitar un gran número de personal en Corporativo, se desarrollaron las políticas de home-office y horarios escalonados cuya implementación se espera para el segundo semestre de 2021. Por la naturaleza del negocio, estas políticas serán aplicables únicamente para personal staff de Corporativo.

Adicional a lo anterior, anualmente se promueven actividades orientadas a sensibilizar sobre la importancia de proteger la salud y evitar riesgos, tal es el caso del Programa Semana de la Salud que para el periodo 2020 pudo llevarse a cabo de manera virtual a nivel nacional.

SALUD Y SEGURIDAD

Con un total de 574 participantes se contó con la presencia de diversos especialistas quienes brindaron a nuestro personal, capacitación sobre los siguientes temas:

- “Herramientas de meditación en tiempos de pandemia” por Jacinto Soto.
- “Nutrición y Buena Alimentación para el Godín de Hoy” por Gessica Ortiz.
- “Salud Sexual y Métodos Anticonceptivos” por Fundación DKT.
- “Concientización sobre el Cáncer de Mama en Hombres y Mujeres” por FUCAM.
- En el tema de Salud visual, se realizó un convenio con Ópticas Devlyn, y adicional a la charla que un especialista proporcionó al personal, se realizaron citas para revisión ocular; contando con 38 beneficiados al financiamiento en lentes con descuento vía nómina. El monto de financiamiento en el 2020 fue de \$59,778.00.

Adicional a lo anterior, en la organización también contamos con:

- Una Política de Escritorios Limpios (que aplica para los espacios físicos y las pantallas de los equipos de cómputo), con el objetivo de hacer consciencia en el personal sobre la importancia del orden y la limpieza, así como herramienta para motivar la productividad en nuestro personal.
- Una Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente que entrará en revisión para el periodo 2021.
- Una Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo y una brigada de Protección Civil.

SALUD Y SEGURIDAD

Los cursos impartidos en temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo fueron:

- Bioseguridad LaboralDetección temprana de pacientes con sospecha de COVID y aislamiento temprano para prevención de contagios.
- Prevención del suicidio: depresión.
- Guías para autoprotección personal y familiar.
- Llamada de extorsión.
- Retorno seguro ante COVID.
- En el periodo del informe se registraron 842 incapacidades por enfermedad sin ninguna fatalidad o accidente significativo que lamentar.

ACCIONES DE BENEFICIO A NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

Beneficios para Nuestro Personal de Corporativo



BENEFICIOS AL SER PARTE DE LA FAMILIA IPS



ACCIONES DE BENEFICIO A NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

Beneficios para Nuestro Personal de UNE



ACCIONES DE BENEFICIO A NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

Beneficios para Nuestro Personal TSP



ACCIONES DE BENEFICIO A NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

Información 2020 sobre los beneficios a nuestros colaboradores:

- ▶ 109 colaboradores recibieron el Apoyo de \$500 por nacimiento de un hijo. Con una inversión total de \$54,500.
- ▶ 197 colaboradores recibieron el Apoyo de \$ 1,500 por defunción de un familiar directo y 3 días con goce de sueldo. Con una inversión total de \$295,500.
- ▶ 20 colaboradores recibieron el Apoyo de 2 días con goce de sueldo por casamiento.

| UNE | NACIMIENTO | DEFUNCIÓN | CASAMIENTO |
|--------------|------------|------------|------------|
| Bajío | 21 | 18 | 3 |
| Centro | 26 | 77 | 4 |
| CH | 3 | 5 | 0 |
| Golfo | 7 | 16 | 1 |
| GTMI | 11 | 16 | 2 |
| Norte | 7 | 17 | 1 |
| Occidente | 5 | 5 | 1 |
| P.Norte | 3 | 8 | 2 |
| Península | 11 | 12 | 2 |
| Sur | 8 | 10 | 2 |
| Toluca | 7 | 13 | 2 |
| TOTAL | 109 | 197 | 20 |

- ▶ El ganador de la 8ª rifa anual de la casa, fue nuestro compañero: J.Inés Rosales Hernández de San Juan del Río Querétaro, el monto de la inversión fue de \$430,000 más \$50,000 para amueblar la casa.
- ▶ Adicional a ello, en colaboración con la organización, la Dirección General y los Directores realizaron una donación para su total equipamiento, como: electrodomésticos, vajilla, juegos de sábanas y colchas, entre otros.

Beneficios y Acciones a Nivel Nacional



PERMISO PARENTAL

Número de padres y madres que recibieron permiso de maternidad o paternidad durante el periodo: 168.

Numero de madres y padres que se reincorporaron después del periodo de paternidad o maternidad: 138.

SEPARACIÓN DEL PERSONAL

El desarrollo de nuestra actividad se vuelve muy retador por la competencia y la existencia de organizaciones de seguridad que no están legalmente constituidas, éstas y algunas situaciones más como la renuncia voluntaria y la baja por la acumulación de faltas (según refieren las encuestas de salida durante el periodo 2020), son algunas de las razones por las que ha salido mayormente personal operativo de la compañía; si bien es una situación habitual por el giro en el que nos encontramos, como organización realizamos los mayores esfuerzos para reducir la rotación de personal, brindando las condiciones laborales adecuadas que nos permitan continuar siendo consideradas como un referente en la industria de la seguridad y como un gran lugar para trabajar.

Actualmente, nos encontramos trabajando para fortalecer nuestro proceso de “Desvinculación Asistida” a fin de brindar de acuerdo a nuestras posibilidades, las mejores condiciones ante la separación del personal.

PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO

En la empresa contamos con diferentes programas para reconocer el trabajo y el esfuerzo de nuestros colaboradores, en el 2020 se reconocieron a un total 928, con una inversión estimada de \$366,648.

A continuación se muestra el número de reconocidos por programa y el monto estimado de la inversión en cada rubro.

| | No. DE RECONOCIDOS | MONTO DE INVERSIÓN |
|--|--------------------|--------------------|
| TSP del Mes | 72 | \$ 108,000.00 |
| Cuadro de Honor | 35 | \$ 28,000.00 |
| EDI (Estrategias Detector de Ilícitos) | 7 | \$ 5,600.00 |
| Héroes de Excelencia (Sólo por COVID) | 813 | \$ 225,048.00 |

INNOVACIÓN

A través del Concurso de Innovación, Grupo IPS México ofrece a su personal la oportunidad de presentar ideas disruptivas que aporten valor al negocio.

Durante el informe objeto de reporte se presentaron 244 proyectos, resultando ganadores 5 de ellos con una inversión total de \$18,000.00.

A continuación se muestra el desglose de dicha inversión:

Idea ganadora

\$10,000.00

App "portal de empleados": en donde se podrán hacer consultas rápidas sobre nomina, vacaciones, etc.

Reconocimientos especiales por ser ideas que aportan beneficios a los colaboradores y a la organización:

\$2,000.00 c/u

IPS apoya a tu hogar: Programa de remodelación para los hogares de los colaboradores.

Vigicarrera: Carrera para fomentar el deporte y conmemorar el aniversario de Grupo IPS México.

Insignias de honor: para reconocer a nuestro personal TSP mas destacado.

Día del TSP: con el objetivo de fijar la fecha conmemorativa dentro de la organización del personal técnico en seguridad patrimonial (TSP).

Durante el 2021, los equipos de trabajo involucrados, serán responsables de la implementación de los 5 proyectos seleccionados por el Comité de Innovación 2020, como un objetivo principal de nuestro Presidente y Director General.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El compromiso con la diversidad es un elemento clave en la transformación cultural de Grupo IPS México. Nuestro éxito está íntimamente relacionado a nuestro personal y a nuestros clientes, a los que valoramos por la oportunidad que nos brindan diariamente, sus capacidades, esfuerzo y talento, independientemente de su raza, sexo, religión, ideología política, nacionalidad, edad, orientación o identidad sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición; situación que ponemos de manifiesto a través del Código de Ética y Conducta.

Como parte de nuestras acciones a implementar para 2021, se encuentra el lanzamiento y capacitación de la Política de Derechos Humanos la cual incluye el principio de diversidad, inclusión y no discriminación.

Asimismo, mediante la participación en Ranking Par 2020, la herramienta referente en materia de equidad de género corporativa en Latinoamérica, pudimos visualizar de forma más tangible nuestro desempeño en este tenor.

Sabemos que al ser un sector mayoritariamente masculinizado, como giro podemos ser el semillero para que otras empresas como nosotros y nuestros clientes puedan y deseen contratar un mayor número de colaboradoras, con la convicción de que ninguna actividad puede ni debe estar centrada en un género en particular.

Los resultados más significativos de Ranking PAR fueron los siguientes:

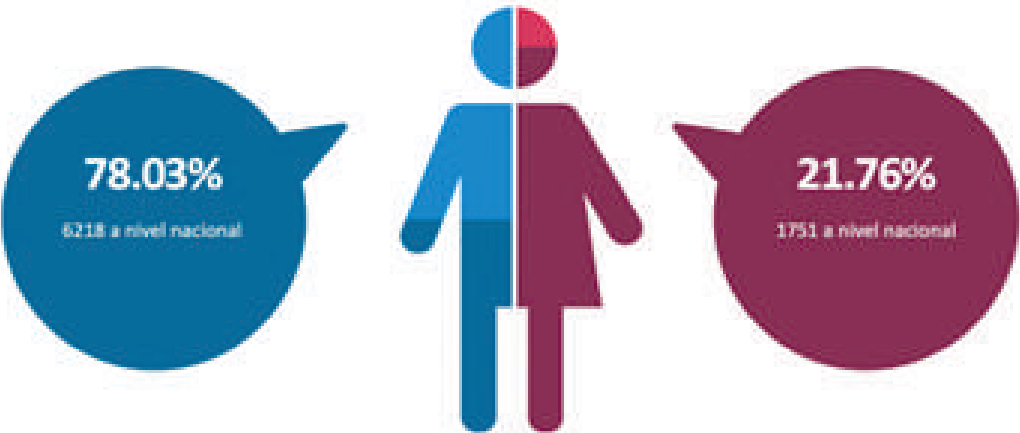


Equidad de género

A continuación, se presenta el total de colaboradores activos al cierre del periodo:

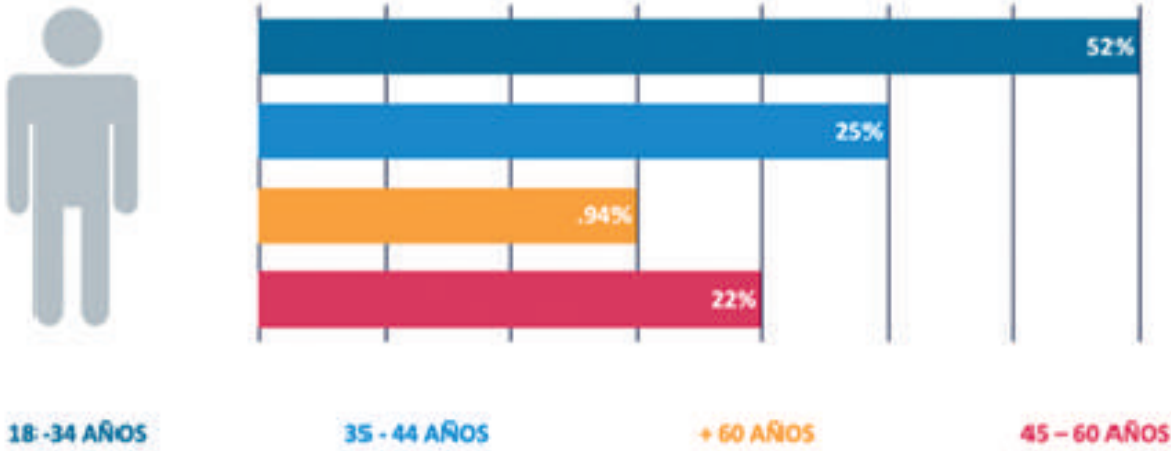
COLABORADORES POR GÉNERO

Número total de colaboradores a nivel nacional durante el periodo 2020: 7969



Cabe destacar que durante 2020, nuestra compañera Giselle Hernández fue promovida como Coordinadora de Administración y Finanzas a Gerente Operativa y Beatriz Díaz se incorporó a la organización igualmente como Gerente Operativa.

COLABORADORES POR RANGO DE EDAD



5. RESPONSABILIDAD ÉTICA

Buen Gobierno

La existencia de un sistema de Gobierno Corporativo eficaz, transparente, estructurado y orientado a la gestión del funcionamiento de la compañía resulta fundamental para garantizar el éxito de Grupo IPS México a través de un crecimiento sostenible y ordenado.

El Modelo de Gobierno Corporativo de Grupo IPS México está fundamentado en la misión, visión, principios, la normativa interna, los códigos y las políticas corporativas. Todo ello constituye en su conjunto una guía para que todos los aspectos relacionados con el negocio se desarrollen adecuadamente, conforme a normativas y estándares nacionales e internacionales en materia de Gobierno Corporativo.

Estructura de Gobernanza

El Gobierno Corporativo Consultivo de Grupo IPS México se encuentra constituido por: un Presidente de Consejo, cuatro Consejeros Independientes y el Director General de la organización.

Su estructura esta formada por un Consejo Consultivo Constituido, cuatro Comités y un Subcomité, definidos en:

- ▶ Planeación Estratégica
- ▶ Prácticas Societarias
- ▶ Finanzas
- ▶ Auditoría
- ▶ Subcomité Comercial

Cada comité y sub comité, está liderado por un Presidente (Consejero Independiente) quienes a su vez reportan al Consejo Consultivo los planes de trabajo acción y resultados. Cada Comité está integrado por colaboradores de Grupo IPS México que de acuerdo a su experiencia, trabajan en pro de la mejora continua de la organización.

El Consejo Consultivo, sesiona de manera trimestral y los Comités y Subcomité, sesionan de manera bimestral de acuerdo con los planes y programas anuales.



No. de Mujeres en el Consejo Consultivo

3



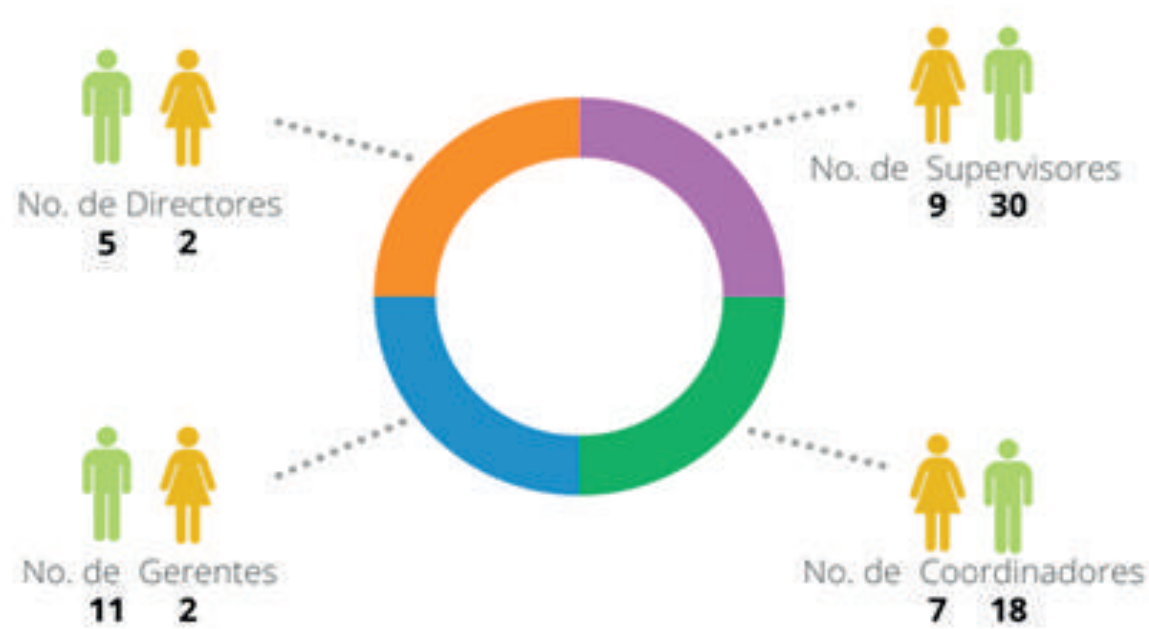
No. de Consejeros Independientes

5

El máximo órgano de Administración de Grupo IPS permea y delega su autoridad a lo largo de toda la organización.

Proporción de Altos Ejecutivos Contratados de la Comunidad Local.

Como parte de nuestro compromiso con el talento y su contratación en comunidades locales, durante el periodo objeto de reporte se registró la siguiente proporción de Alto Ejecutivos:



Gestión de Riesgos

Grupo IPS México es una compañía global que está expuesta a diversos factores de riesgo, por lo que la compañía busca identificarlos y valorarlos, una iniciativa que le permite implantar con suficiente antelación medidas de gestión oportunas que mitiguen la probabilidad de que estos riesgos se produzcan.

Dentro del ciclo de gestión de riesgos se engloban las siguientes actividades:

- *Identificación de los eventos internos y externos que afectan a los objetivos de la compañía.*
- *Valoración de los riesgos identificando las posibles causas y consecuencias en términos de probabilidad de que sucedan y su impacto.*
- *Tratamiento de los riesgos por parte de los responsables, que seleccionan las posibles respuestas desarrollando acciones de acuerdo con el riesgo aceptado y las tolerancias al riesgo de la compañía.*
- *Seguimiento a los riesgos identificados de manera continua mediante herramientas que permitan evaluar su evolución.*
- *Comunicación sobre los riesgos para asegurar que los temas clave son conocidos por los grupos de interés y que se pueden tomar las decisiones oportunas cumpliendo con sus expectativas.*

Los principales riesgos que afectan al desarrollo de la estrategia de Grupo IPS México son revisados y descritos en el documento Identificación, Análisis, Valoración, Clasificación y Determinación de Tratamiento del Sistema de Gestión de Riesgos para el cual se lleva a cabo una actualización periódica a través de las distintas áreas de negocio.

Dentro de los riesgos significativos que se encuentran identificados podemos mencionar:

- *Rotación de personal, debido al giro del negocio*
- *Clientes o proveedores poco confiables*
- *Competencia desleal*
- *Riesgos derivados por pandemia (atípicos para la organización pero muy altos)*

Enfoque de Precaución

El enfoque de la organización para la gestión del riesgo en la planificación de operaciones o el desarrollo y lanzamiento de nuevos productos o servicios, se lleva a cabo mediante la planificación estratégica del Sistema de Gestión donde se determina el contexto, grupos de interés, FODA, los impactos que tenemos como organización y que pudieran poner en peligro el servicio que ofrecemos.

Se realiza un plan de acción y plan de contingencia y emergencia para mitigar o disminuir los impactos derivados del ejercicio de planeación del Sistema de Gestión Estratégica y poder ofrecer servicios más confiables.

Ética y Cumplimiento

La Alta Dirección y todos y cada uno de quienes integramos Grupo IPS México asumimos la responsabilidad y el compromiso de establecer una sólida cultura de cumplimiento. Como organización, nos debemos apegar a nuestra misión y valores; cumplir en todo momento la legislación y regulaciones vigentes, el Código de Ética y Conducta de la empresa, así como todas y cada una de las políticas y procedimientos establecidos por la compañía.

MECANISMOS DE ASESORAMIENTO Y PREOCUPACIONES ÉTICAS

Código de Ética y Conducta: Emitido en el mes de octubre de 2020, fue notificado a través de los diversos medios de comunicación de la empresa sin que a la fecha se haya formalizado actualización alguna.

Línea Ética: Este proyecto se encuentra en etapa de implementación para el 2021; básicamente intervienen un receptor de denuncias, una etapa de recopilación de evidencias e investigación para su traslado al Comité de Ética y Conducta quienes recomiendan a las Altas Direcciones y Dirección General una resolución al caso en estricto apego a este documento. Como tal, es un proyecto interno, integrado por personal administrativo del corporativo con amplia trayectoria en Grupo IPS México.

Por su parte, el Comité de Ética y Conducta desarrolló y documentó su propio Manual de Operaciones para su inclusión en el Sistema de Gestión de Grupo IPS México; en este manual se especifica que cada vez que al Comité se le traslade algún caso, el Presidente del Comité deberá convocar a reunión.

Dado que la línea ética será puesta en marcha para 2021, no se cuenta aún con información sobre denuncias recibidas.

ANTICORRUPCIÓN

En Grupo IPS México rechazamos la corrupción y cualquier práctica ilegal en todos los niveles y grupos de interés con los que nos relacionamos; principio que manifestamos a través del Código de Ética y Conducta de la organización el cual define qué se entiende por anticorrupción y soborno y para el cual se han establecido talleres, capacitaciones y comunicación específica.



Número total y porcentaje de miembros del órgano de gobierno que ha recibido formación sobre anticorrupción

7

100%



Número total y porcentaje de colaboradores que ha recibido formación sobre anticorrupción

683

43%

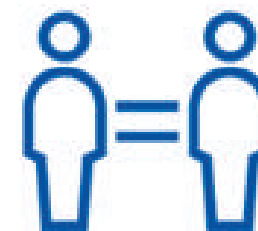
En el periodo objeto de reporte no se presentó ningún caso que derivara en incumplimiento, medida disciplinaria o despido a algún miembro de la organización por motivo de corrupción.

Respeto y Protección a los Derechos Humanos

Como empresa del sector de la seguridad somos conscientes de la importancia y necesidad de respetar los derechos humanos como institución y como base para el desempeño de cada una de nuestras actividades, situación que ponemos de manifiesto a través del Código de Ética y Conducta de la compañía y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas del que somos firmantes desde 2012.

En Grupo IPS México nos comprometemos a impulsar la responsabilidad y el respeto a los Derechos Humanos evitando infringir los derechos de terceros y abordando los impactos potenciales adversos que puedan derivar de nuestra actividad.

Como parte de nuestra gestión, esperamos ver materializada el desarrollo e implementación de la Política de Derechos Humanos para el segundo semestre de 2021 a fin de enfatizar la importancia de este tema no sólo en nuestra organización y grupos de interés, sino como ejemplo para el sector, donde la base documental es importante pero el ejemplo, sin duda lo es más.



Porcentaje del personal TSP que ha recibido formación en políticas o procedimientos de derechos humanos y su aplicación a la seguridad

85%



35%



65%

RELACIÓN CON CLIENTES

Como parte medular de nuestra organización se encuentra la atención y satisfacción a nuestros clientes, los cuales se encuentran ubicados en diferentes Estados de la República, principalmente en: Ciudad de México, Estado de México, Puebla, Veracruz, Mérida, Guanajuato, Querétaro, Nuevo León, Jalisco, Baja California Norte y Chihuahua; situados de igual manera, en diferentes sectores destacando: manufactura, finanzas, servicios, farmacéuticos y residenciales.

Con la intención de brindar un servicio acorde a sus necesidades, de manera recurrente realizamos visitas a sus instalaciones para validar que los servicios y requerimientos se encuentran totalmente cubiertos; así mismo atendemos a las auditorías de certificación y de clientes que con regularidad nos realizan y para las cuales damos cabal cumplimiento.

Adicional a lo anterior, contamos con un sistema interno de ticketing para dar seguimiento puntual a cualquier situación que pudiera llegarse a presentar y de manera periódica, realizamos encuestas de satisfacción a nuestros clientes.

Durante el periodo objeto de reporte, se concentró la siguiente información:



- Última evaluación de satisfacción al cliente:
Diciembre 2020
- Muestra Realizada:
203
- % de Respuestas:
83%
- Índice global de satisfacción del cliente:
50%
- % de usuarios finales que se consideran satisfechos (o más)
50%
- % de usuarios finales no satisfechos
9%

Para el periodo 2020, los conceptos mejor evaluados por parte de nuestros clientes fueron:

- ▶ *Imagen de honestidad y confianza*
- ▶ *Cumplimiento de consignas*
- ▶ *Equipos de comunicación óptimos*
- ▶ *Atención satisfactoria del equipo Administrativo*
- ▶ *Uniforme institucional completo*

QUEJAS Y SUGERENCIAS

El número de reclamaciones y quejas recibidas en el ejercicio fue: 1698/105

Dentro de los conceptos con mayores incidencias presentadas se pueden mencionar:

- ▶ *Supervisión*
- ▶ *Capacitación*
- ▶ *Comunicación*
- ▶ *Consignas*
- ▶ *Imagen*

Derivado de estos hallazgos, las áreas correspondientes han fijado un plan de acción para atender a las quejas y sugerencias de nuestros clientes para así continuar mejorando en entregar servicios de Calidad y generar acciones en pro de la mejora continua.

RELACIÓN CON PROVEEDORES

En Grupo IPS México nos esforzamos en fortalecer nuestras relaciones a corto, mediano y largo plazo con todos nuestros grupos de interés; situación que ponemos de manifiesto a través de nuestros proveedores, desde su selección hasta la contratación y posterior entrega de productos y servicios.

Como parte de nuestro compromiso con la cadena de suministro, hemos establecido el programa Cadena de Valor Socialmente Responsable, la cual busca acompañar a dos de nuestros proveedores con base en una convocatoria especialmente diseñada para ello, al ejercicio del Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR) del Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) y la presentación de un taller sobre la importancia de la responsabilidad social en Grupo IPS México.

Derivado de la contingencia sanitaria y cambios significativos en la organización postulante, la convocatoria de 2020 se tuvo que declarar desierta pues la empresa participante no cumplió con los requisitos necesarios para el acompañamiento.

Por la naturaleza de la organización, los servicios de proveeduría más recurrentes son los relacionados al abastecimiento de uniformes y equipos para el personal operativo - Técnico en Seguridad Patrimonial (TSP) - según requerimiento del área de ventas.

Para el periodo objeto de reporte, no se rescindió ningún contrato motivo de incumplimiento o violación al Código de Ética y Conducta de la empresa; con la colaboración de 38 proveedores a nivel nacional.

PUBLICACIONES Y CONGRESOS

Una manera de relacionarnos con nuestros clientes y comunidad en general, es a través de la participación en congresos y publicaciones periódicas en diversos medios del sector como: periódicos, revistas, libros empresariales, publinreportajes digitales, nuestra revista interna **SecuritIPS** la cual hacemos llegar a nuestros clientes directos, SecuritIPS Publishing misma que nos sirve de canal para comercializar espacios publicitarios y/o bien ponerlos igualmente a la orden de nuestros clientes; así como, entrevistas y comerciales en donde si bien el eje conductor es dar a conocer las cualidades de nuestros servicios, es parte fundamental, el mostrar nuestros resultados en materia de responsabilidad social.

Para la contratación de estos servicios y como parte de nuestro compromiso con la sana competencia, todas nuestras publicaciones se encuentran regidas bajo nuestro Código de Ética y Conducta, cuidando en todo que la comunicación se realice sin denostar a ningún miembro de la comunidad de la que somos parte y/o con imágenes que puedan resultar sensibles o en perjuicio de cualquier grupo de interés.

Cabe señalar, que gran parte de las publicaciones en las que participamos son electrónicas, con el fin de conservarnos a la vanguardia y en pro del medio ambiente.

- ▶ El número de publicaciones en las que participamos en el periodo fue de: 291.
- ▶ El número de congresos o jornadas en las que participamos en 2020 fue de: 25 *(para mayor información sobre este tema, consultar la sección de patrocinios).*

LA HORA DE VIGIMAN

Uno de los canales de comunicación interna y externa más sobresalientes de la empresa es sin duda La Hora de Vigiman cuya primera emisión se registró el 18 de diciembre del 2014 con el objetivo de crear un vínculo informativo con la población de la empresa y comercializar espacios publicitarios con los clientes.

Transmitido los jueves de las 11 a las 13hrs. por la frecuencia de **Radio Seguridad** www.radioseguridad.com y **Facebook**, es un espacio que ha permitido sensibilizar y mantener informada a la audiencia en muy diversos temas a través de secciones como:

- ▶ *Viginews*
- ▶ *Vigideportes*
- ▶ *Vigiespectáculos*
- ▶ *Vigihoróscopos*
- ▶ *Cápsulas de videojuegos*
- ▶ *Cápsulas de datos curiosos*
- ▶ *Cápsulas de tips de seguridad*
- ▶ *Cápsulas de tips de belleza*
- ▶ *Cápsulas de lugares*
- ▶ *Temas de seguridad basados en videos de TikTok*
- ▶ *Cortes comerciales con información para el personal de Grupo IPS*
- ▶ *Lectura de mensajes en transmisión en vivo*

Cuyo equipo creativo se encuentra conformado por:

- ▶ *Ixe Ramos Jiménez*
- ▶ *Sharon García Rojas*
- ▶ *Vanessa López López*
- ▶ *Alfredo Rivera Rodríguez*
- ▶ *Max Chávez Leyva*
- ▶ *Manuel Hernández Reyes*
- ▶ *José Luis Rosales Serrato*
- ▶ *Margarita Piña Tapia*
- ▶ *Federico Urbieto*
- ▶ *Jonathan Bermúdez Paredes*
- ▶ *Gabriela Campos Ramírez*

Este espacio ha permitido la participación de diversos invitados como: Elizabeth Mondragón y Connie Ortega quienes durante la Semana de la Salud 2020 pudieron sensibilizar a la audiencia sobre temas como Crianza Positiva y Manejo del Estrés respectivamente.

El Comité de Calidad Humana y Responsabilidad Social también ha sido un invitado frecuente en las emisiones, a fin de difundir invitaciones, retos relacionados a los programas de responsabilidad social, entre otros.

En 2020 se llevaron a cabo **54 programas con una inversión total de**

6. APOYO Y CONTRIBUCIÓN A LA COMUNIDAD Y A LAS FAMILIAS DE NUESTROS COLABORADORES

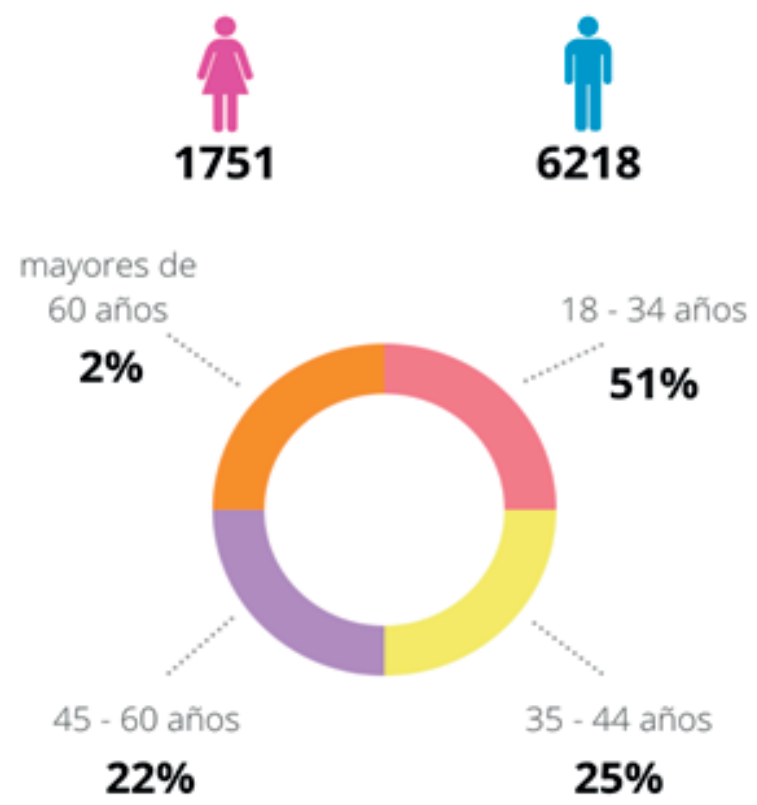
Generación de Empleos

Parte importante de nuestra contribución a la sociedad es la generación de empleo, ya que de esta manera podemos coadyuvar a mejorar la calidad de vida de las personas y sus familias en las comunidades en las que operamos. Al cierre de 2020, la plantilla final estaba formada por 7,969 colaboradores, lo que supone un crecimiento de más del 4% con respecto al año anterior, en un tiempo donde las organizaciones más que contratar, recortaron personal; sin duda, es un logro muy grande como equipo, el no sólo poder mantener nuestra plantilla laboral sino crecer los empleos en nuestro país.



De acuerdo a los datos del informe 2019 y a la información proporcionada por las áreas para el ejercicio 2020, el crecimiento en colaboradores por género y edad, se muestra en el siguiente gráfico:

NÚMERO TOTAL DE INGRESOS DE PERSONAL (CONTEMPLANDO REEMPLAZOS Y NUEVOS EMPLEOS)



PROGRAMAS DE FOMENTO A LA INTEGRACIÓN FAMILIAR Y DESARROLLO

En la empresa contamos con dos programas que contribuyen a promover la integración y el desarrollo de las familias de nuestros colaboradores, ambos se llevan a cabo de manera presencial; sin embargo en el 2020, frente al reto de la contingencia por COVID, la dirección decidió no suspenderlos, pero llevarlos a cabo de manera virtual.

A continuación se detallan los resultados de dichos programas en el periodo de este informe:

Estrellitas Brillantes

Es una actividad anual que reconoce a los hijos de los colaboradores que estudian la primaria o la secundaria que obtuvieron en el año escolar un promedio de 9.0.

En este periodo, a pesar de haberlo realizado de manera virtual, se logró un éxito considerable pues no obstante la situación, se pudo beneficiar a 140 estudiantes; el monto destinado a esta actividad fue de \$51,129.



En la siguiente tabla se muestra el número de niños beneficiados por año a nivel nacional, desde el 2009 hasta el 2020.

| AÑO | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| No. de niñas y niños beneficiados | 13 | 13 | 15 | 28 | 40 | 36 | 40 | 44 | 122 | 143 | 181 | 180 |

Familias IPS

Es un evento que se organiza para festejar e integrar a la familia, originalmente se lleva a cabo un día de campo, en el cual se realizan actividades lúdicas, deportivas y concursos para los asistentes, en el 2020 se realizó una dinámica de manera virtual, en la que participaron y fueron premiados 21 colaboradores, el monto de la inversión económica fue de \$10,500.



En la siguiente tabla se observa el número de participantes por año a nivel nacional, desde el 2009 hasta el 2020.

| AÑO | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------|------|------|------|------|------|
| No. de beneficiados | 281 | 480 | 514 | 827 | 21 |

ACCIONES COVID

Es una realidad que a nivel global la emergencia sanitaria ha dejado irreparables pérdidas humanas y materiales; que como sector de la seguridad no hemos sido ajenos a esta situación y que si bien, nuestra labor fue catalogada como esencial y eso permitió no sólo la continuidad de nuestro negocio, sino que la plantilla laboral se mantuviera intacta, los retos de contar con personal trabajando de manera presencial y otro gran porcentaje de nuestros colaboradores de forma remota han sido enormes.

Como empresa hemos buscado salvaguardar la salud de nuestro personal siempre apegados a las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Gobierno Federal; sanitizando los espacios de oficinas regularmente y estando al pendiente de cada uno de nuestros clientes para validar que de igual manera se cumplan con las condiciones idóneas para el trabajo de nuestro personal operativo.

Como se ha referido en este documento, hemos tenido que adaptar nuestros programas a modalidad virtual lo cual ha generado que en acciones tan exitosas como Familias IPS, hoy se observe una disminución considerable en la participación; sabemos que es parte de la curva de adaptación y que como colaboradores y organizaciones debemos ser más flexibles ante las nuevas propuestas y retos que se nos presentan.

Las capacitaciones han sido esenciales desde la fundación de nuestra empresa; son eje para el cumplimiento y desarrollo de nuestro personal y la emergencia sanitaria no hizo una excepción en ello, salvo la plataforma en que ahora se presentan; una de ellas, ha sido el programa Familias IPS de los viernes, el cual consiste en una sesión remota para los colaboradores, en donde se han podido presentar muy diversos temas para el desarrollo personal y profesional de nuestros miembros, así como presentar “Los 5 minutos de la RS en IPS” donde se presentaron a manera de cápsulas, diferentes temas, difusiones de programas y resultados en esta materia, por parte del Comité de Calidad Humana y Responsabilidad Social.

Dentro de los temas adicionales a los tratados en el tenor de la responsabilidad social se encuentran:

- *Llevando IPS Al Norte*
- *Basc / Iso*
- *¿Yo Soy La Marca?*
- *Unidos Somos Mejores*
- *La Metro y sus Héroes*
- *Familia IPS Región Sur, Disciplina Operativa Traducida En Rentabilidad*
- *La Rotación como Factor de la Pérdida de Servicios*
- *Impacto de los Procesos Internos de IPS: Hacia la Calidad en el Servicio de*
- *Nuestros Clientes*
- *Liderazgo*
- *El ABC de las Videoconferencias*
- *Atención A Clientes*
- *Tu Tiempo Es Limitado: Aprovecha el Recurso Más Importante en tu Vida*
- *Resiliencia Laboral, Productividad y Tips, entre muchos otros.*

En total, tuvimos la oportunidad de presentar 33 ponencias del 24 de abril, fecha de inicio del programa, hasta el 18 de diciembre, fecha en la que finalizó la primera temporada; la segunda comenzará a partir de enero de 2021.

En el periodo de referencia contamos en promedio con 219 participantes por sesión dando un total de 7,227 asistencias reflejadas en 66 horas de capacitación.

PATROCINIOS Y APOYOS

Nuestros patrocinios y apoyos se dividen en 3 categorías:

Categoría 1. Fomento al deporte

En Grupo IPS México reconocemos que el deporte va más allá de ser una actividad física, pues nos ayuda a crear lazos, permite establecer hábitos, beneficia a la salud y nos permite estar siempre con un pensamiento de superación y ganas de seguir adelante; nos ayuda a contribuir significativamente con la comunidad y nos inspira para que el trabajo realizado resulte más productivo logrando que el potencial de cada persona está en su máxima expresión, es por eso que la empresa apoya al equipo de fútbol americano "*Raptors*".

Categoría 2. Bienestar social y apoyo a fundaciones, asociaciones y causas

A través de nuestro programa Tapatón recolectamos en el 2020, 50,467 tapitas de plástico, las cuales fueron donadas a diversas fundaciones para apoyar tratamientos contra el cáncer.

A continuación, se desglosa la cantidad de tapitas recolectadas por unidad de negocio:

| 2020 Tapitas Recolectadas por Unidad de Negocio | |
|---|--------|
| Corporativo | 34,959 |
| UNE Pacífico | 3,580 |
| UNE Golfo | 3,982 |
| UNE Toluca | 1,483 |
| UNE Bajío | 6,463 |
| Total | 50,467 |

Las Fundaciones o Asociaciones beneficiadas por sede fueron las siguientes:

- ▶ *Fundación de Alba, CDMX*
- ▶ *Banco de Tapitas, Hermosillo*
- ▶ *Banco de Tapitas, Chihuahua*
- ▶ *Centro AMANC, Veracruz*
- ▶ *Banco de Tapitas, Querétaro*
- ▶ *Banco de Tapitas, Toluca*

Categoría 3. Patrocinio de eventos

En el 2020 se patrocinaron 25 eventos, principalmente relacionados con el ramo de la seguridad privada, que contribuyeron al fortalecimiento y profesionalización del sector.



| PATROCINIOS / PRESENCIA DE MARCA 2020 | | | |
|--|----------------|------------------------------------|----------------|
| EVENTO | FECHA | TIPO DE PARTICIPACIÓN | OBSERVACIONES |
| ENERO | | | |
| Desayuno ASIS | 14 de enero | Patrocinio reunión mensual | Presencial |
| FEBRERO | | | |
| Roadshow Seguridad en América | 26 de febrero | Participación / Presencia de marca | Presencial |
| Entrega GPTW | 28 de febrero | Presencia | Presencial |
| MARZO | | | |
| Seminario de Drones BIIN | 2 y 3 de marzo | Participación / Presencia de marca | Presencial |
| ABRIL | | | |
| Primer Seminario ASUME | 29 de abril | Patrocinio | Evento virtual |
| MAYO | | | |
| Segundo Seminario ASUME | 26 de mayo | Patrocinio | Evento virtual |
| Conferencia Coparmex "Consecuencias del COVID para la economía global" | 28 de mayo | Patrocinio | Evento virtual |

| JULIO | | | |
|--|----------------------|------------------------------------|----------------|
| Conferencia Coparmex "Retos y oportunidades ante el panorama" | 7 de julio | Patrocinio | Evento virtual |
| Roadshow Seguridad en América - Seguridad en Parques Industriales | 29 de julio | Participación / Presencia de marca | Evento virtual |
| AGOSTO | | | |
| Toma de protesta AZS Coparmex CDMX | 6 de agosto | Patrocinio | Evento virtual |
| SEPTIEMBRE | | | |
| Global Security Connection | 8 y 9 de septiembre | Patrocinio | Evento virtual |
| Roadshow Seguridad en América - Seguridad en bancos | 9 y 10 de septiembre | Participación / Presencia de marca | Evento virtual |
| ISTMOTalk: Equipos de rendimiento, unidad y colaboración | 22 de septiembre | Participación / Presencia de marca | Evento virtual |
| Foro de Propuestas para la reactivación de la economía - Coparmex CDMX | 12 al 15 de octubre | Patrocinio | Evento virtual |

| Foro ISTMO | 20 de octubre | Presencia de marca | Evento virtual |
|---|-----------------------|------------------------------|---|
| Congreso ASIS 1 de 3 | 31 de octubre | Patrocinio Pizza party | Evento virtual. Se contabiliza como un solo evento dividido en tres sábados |
| NOVIEMBRE | | | |
| Renovación de membresía AMCHAM 2021 | - | Renovación de membresía 2021 | - |
| ASIS Internacional - Security Tour 2020 | 2 al 27 de noviembre | Patrocinio plata | Evento virtual |
| Foro Istmo | 10 de noviembre | Presencia de marca | Evento virtual |
| Encuentro Empresarial COPARMEX | 10 al 13 de noviembre | Patrocinio Bronce | Evento virtual |
| Roadshow Seguridad en América - Seguridad en hospitales | 11 de noviembre | Presencia de marca | Evento virtual |
| Congreso ASIS 2 de 3 | 21 de noviembre | Patrocinio Pizza Party | Evento virtual |
| Club de Inversionistas - Coparmex CDMX | 24 de noviembre | Presencia de marca | Evento virtual |
| Cumbre empresarial AMMJE | 25 de noviembre | Patrocinio oro | Evento virtual |
| DICIEMBRE | | | |
| Congreso ASIS 3 de 3 | 5 de diciembre | Patrocinio Pizza Party | Evento virtual |

CÁMARAS Y ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECEMOS

Como parte de nuestra contribución al ramo de la seguridad y al gremio de los empresarios, estamos afiliados a las siguientes organizaciones, asociaciones, entidades y agrupaciones, en donde adicional a nuestra participación como agremiados, mediante nuestro Presidente y Director General, Armando Zúñiga Salinas, contamos con una intervención directa, tal es el caso de:

• Coparmex CDMX (Presidencia)

• Asume (Presidencia)

• Coparmex Nacional (Consejero Nacional)

• Consejo de la Comunicación (Miembro del Patronato)

• AMESP

• UNESPA

• ASIS México



7. RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL

La responsabilidad ambiental en las empresas es un conjunto de mecanismos de producción que deben aplicar las organizaciones para minimizar los impactos que producen al medio ambiente, al ser una empresa de servicios, aunque no transformamos materia o contamos con maquinaria para producción, somos consciente del impacto de nuestras operaciones por lo que constantemente trabajamos en acciones de sensibilización y proyectos enfocados al ahorro energético, el cuidado del agua; así como en proyectos relacionados a la gestión adecuada de los residuos generados, buscando eliminar, reducir y/o reciclar los mismos.

Dentro de las acciones que implementamos se encuentran:

• Firma Verde en nuestros correos electrónicos para generar consciencia y evitar impresiones innecesarias.

• Control de impresiones en las impresoras del corporativo.

• Publicación de “Ecotips” en el boletín interno SecurITIPS”

• Estaciones de separación de basura y residuos en el corporativo.

• Iluminación LED en algunas de nuestras áreas.

• Letreros en los baños que promueven el ahorro de agua y luz.

Como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente, realizamos de manera periódica la revisión y medición de nuestros consumos, resultando:

Consumo de papel



| Cantidad de papel consumido durante el año | |
|---|--------------|
| 2019 | 2020 |
| 18,456 hojas | 37,920 hojas |
| Número de impresiones realizadas durante el año | |
| 2019 | 2020 |
| 11,639 | 19,207 |

Por el momento y dadas las necesidades del negocio, no se consumen productos forestales certificados.

Consumo de Agua

| Consumo de agua de suministro público | |
|--|-----------|
| 2019 | 2020 |
| 380,000 L | 336,500 L |
| Consumo de agua procedentes de otras fuentes | |
| 2019 | 2020 |
| 310,000 L | 320,000 L |



La disminución en el consumo de agua en el suministro público versus 2019, fue consecuencia de la disminución de actividades en corporativo derivado de la pandemia y a que el mayor porcentaje de nuestro personal se encuentra aun trabajando desde casa.

Consumo Energético



| Consumo de electricidad | |
|-------------------------|------------|
| 2019 | 2020 |
| 94,259 kWh | 79,792 kWh |
| Consumo de gasolina | |
| 2019 | 2020 |
| 422,714 L | 540,135 L |
| Consumo de diésel | |
| 2019 | 2020 |
| 70,813 L | 81,435 L |
| Consumo de gas | |
| 2019 | 2020 |
| 420 L | 360 L |

Desplazamiento del personal



| Nº de vehículos de diésel de la empresa | | |
|---|--------------|--|
| 2019 | 2020 | |
| 8 | 8 | |
| Nº de vehículos de gasolina de la empresa | | |
| 2019 | 2020 | |
| 171 | 197 | |
| Distancia recorrida por los vehículos de diésel | | |
| 2019 | 2020 | |
| 70, 813 km | 820,000 km | |
| Distancia recorrida por los vehículos de gasolina | | |
| 2019 | 2020 | |
| 2,978,564 km | 3,539,673 km | |

GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RESIDUOS

Los residuos más representativos de la empresa, corresponden a equipos eléctricos y electrónicos, los cuales son dispuestos en centros de reciclaje especializado y para lo cual se reciben los manifiestos correspondientes, a fin de garantizar que las empresas de estos servicios están legalmente constituidas y el retiro y disposición se realizará de acuerdo a la normativa ambiental vigente.

Es importante señalar, que varios de estos proveedores apuestan por la economía circular a través de la reutilización de equipos y componentes informáticos fuera de uso; bajo los principios de prevención, preparación para la reutilización, reciclaje, y otras formas de valorización y eliminación.

Residuos generales no peligrosos:



Residuos de equipos eléctricos y electrónicos dispuestos en centros de reciclaje autorizados

| 2019 | 2020 |
|------|------|
| 22 | 8 |

Programa de Recolección de Tapitas Pet “Tapatón”

Se trata de un proyecto iniciado en 2019 que consiste en la recolección de tapas plásticas en corporativo y UNE a fin de destinarlas a organizaciones que apoyan el tratamiento a niñas y niños con cáncer.

Aunque la recolección se realiza durante todo el año, de manera semestral realizamos una campaña con el corte de las tapas recibidas; si bien este programa nos permite apoyar directamente a la comunidad, y no busca promover el consumo de productos pet, ha sido una excelente herramienta para promover la conciencia ecológica a través del reciclaje en nuestros colaboradores y sus familias.



La disminución de tapas versus la entrega en 2019, se debió a que derivado de la crisis sanitaria, gran parte de nuestro personal en corporativo y UNE estuvo trabajando de manera remota por lo que la entrega de tapas no pudo ser realizada antes del cierre.

CAMBIO CLIMÁTICO

Sin duda el cambio climático es uno de los principales retos a los que las empresas aun no siendo de la industria de la transformación como es nuestro caso, deberemos enfrentarnos a fin de garantizar los recursos y/o bienes ambientales a las generaciones futuras.

Por ello, de manera recurrente realizamos campañas de sensibilización a través de los diversos medios de comunicación, tomando como referente las fechas ambientales más importantes a nivel mundial. Asimismo, por segundo año participamos en la iniciativa internacional de la organización World Wildlife Fund (WWF) “La Hora del Planeta”, un símbolo que nos recuerda que la naturaleza es el sistema de soporte vital del planeta, cuyo ejercicio derivado de la pandemia se realizó de manera virtual.

Asimismo, como parte de nuestro compromiso, participamos como aliado de Coparmex Ciudad de México y Club UNESCO, con la donación y reforestación de 100 árboles para un espacio ubicado en el km 22.5 de la carretera Picacho-Ajusco el domingo 27 de septiembre, contando con la participación de algunos de nuestros colaboradores.

8. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre de la Organización

Grupo IPS México S.A de C.V

Servicios

- Oficiales de seguridad (TSP)
- Protección ejecutiva
- Seguridad electrónica (software para seguridad de última generación)
- Alarmas y Axelia (Sistemas y dispositivos para múltiples soluciones)
- Guardias armados
- Consultoría
- GPS (Especialistas en monitoreo personal y vehicular)
- C.R.E.A. Protocolos de reacción a emergencias

Unidades de negocio

Sucursales y cobertura:

1. CDMX. Ciudad de México y Estado de México.
2. Bajío. Querétaro y San Luis Potosí.
3. Golfo. Veracruz, Oaxaca y Tabasco.
4. GTMI. Guanajuato, Michoacán, Aguascalientes y Zacatecas.
5. Norte. Nuevo León, Coahuila, Durango y Tamaulipas.
6. Occidente. Jalisco, Colima y Nayarit.
7. Pacífico. Sinaloa y Chihuahua.

8. Pacífico Norte. Baja California Sur, Baja California Norte y Sonora.

9. Península. Yucatán, Campeche, Quintana Roo y Chiapas.

10. Sur. Cuernavaca, Hidalgo, Tlaxcala, Guerrero y Puebla.

Países en los que operamos: México y Perú.

Sectores y Tipos de clientes con que se Cuenta:

Manufactura, financieros, servicios, farmacéuticos y residenciales.

Certificaciones, premios y reconocimientos

- Somos la primera empresa de seguridad en México en estar certificada por Great Place to Work (GPTW) que reconoce a la compañía como una de las mejores empresas para trabajar. Esta certificación acredita que Grupo IPS México proporciona condiciones laborales favorables, y apoya y fomenta el talento en todos los niveles de la organización; situación que se pone de manifiesto a través del reconocimiento especial otorgado por el Instituto Great Place to Work México en la categoría Diversidad e Inclusión, así como la posición número uno en el ranking multisectorial de más de 5000 colaboradores; un logro que nos llena de orgullo y que evidencia el valor de nuestro talento.

- En el 2020 nos posicionamos en el lugar 5, de las 100 mejores empresas para trabajar en México.

- Contamos con dos sistemas implementados: ISO9001-2015 de aseguramiento de la Calidad en el Servicio y BASC versión 5; así como ISO28000 certificación en seguridad en la cadena de suministro, en ambas contamos con los certificados vigentes para el periodo 2019-2020.

▶ Desde el 2012 y por 10 años consecutivos, ostentamos el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR).

▶ Estamos adheridos a Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el 2012.

▶ Nuestra estrategia de acciones éticas, sociales, ambientales y de operación está orientada bajo las siete materias fundamentales de la Norma ISO 26000.

▶ Desde el 2019 iniciamos el proceso de certificación de la Norma CRESE y tras un proceso de gestión, acción y alineación de programas, en octubre del mismo año, obtuvimos la certificación en la categoría de “Empresa Destacada”, repitiendo este logro en 2020 con una puntuación de: 75.06 / 100 (bajo los estándares de la Norma CRESE). Nuestro certificado estará vigente hasta 24 de noviembre 2022.

9. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Indicador GRI y Descripción | Página / Referencias u Observaciones |
|---|--|
| 102-1 Nombre de la Organización | Perfil de la Organización, Pág. 39 |
| 102-2 Actividades, Marcas, Productos y Servicios | Perfil de la Organización, Pág. 39 |
| 102-3 Ubicación de la Sede | CORPORATIVO: Lucerna #10. Col. Juárez. Cuahremoc. Ciudad de México. C.P., 06600 |
| | UNE GOLFO: Constituyentes #800 Fracc. Los Pinos, Veracruz, Ver. C.P. 91870 |
| | UNE SUR: Calle Guadalupe #3 Col. La Paz, Puebla Pue. C.P 72160 |
| | UNE TOLUCA: Calle: Andres Quintana Roo sur 523. Colonia Francisco Murguía. C.P. 50130 Toluca Estado de México. |
| | UNE BAJIO Querétaro: Av. Del 57 numero 87, Col. Centro, C.P. 06700, Querétaro. |
| | UNE PACIFICO: Chihuahua Universidad 2747 Colonia San Felipe Chihuahua, Chihuahua. C.P 31200 |
| | UNE PACIFICO NORTE: José María Velasco 2613. Oficina 1º02 Zona del Río C.P 22010 Tijuana B.C |
| | UNE NORTE: Av Simón Bolívar 1806. Col. Mitras Centro. Monterrey N.L. C.P. 64460 |
| | UNE GTO-ME: Calle Pino #158. Col. Jardines de Irapuato C.P.36666, Irapuato, Guanajuato |
| | UNE PENINSULA: Calle 13 #454. X 58 B Fracc. Montejo. Montejo Norte. Residencial. C.P 97050 Mérida, Yucatán |
| | GRUPO IPS PERÚ: Calle B NO. 125, Interior 101. Urbanización Pando, San Miguel, C.P 15086 Lima- Perú |
| 102-4 Indicar el Número y Nombre de los Países en los que Opera la Organización | Perfil de la Organización, Pág. 40 |
| 102-6 Ubicaciones Geográficas en las que se Ofrecen los Productos y Servicios | Perfil de la Organización, Pág. 39 - 40 |
| 102-7 Tamaño de la Organización | Apoyo y Contribución a la Comunidad y a las Familias de Nuestros Colaboradores, Pág. 29 - 30 |
| 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | Calidad de Vida, Pág. 12 |
| | Equidad de Género, Pág. 21 |
| 102-9 Cadena de Suministro | Relación con Proveedores, Pág. 27 |
| 102-11 Principio o enfoque de precaución | Gestión de Riesgos, Pág. 23 |
| | Enfoque de Precaución, Pág. 24 |
| 102-12 Iniciativas Externas | Certificaciones, Premios y Reconocimientos, Pág. 40 |
| 102-13 Afiliación a asociaciones | Cámaras y Asociaciones a las que Pertenecemos, Pág. 35 |

| Indicador GRI y Descripción | Página / Referencias u Observaciones |
|--|--|
| 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones | Mensaje del Director General, Pág. 3 |
| 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales | Gestión de Riesgos, Pág. 24 |
| 102-16 Valores, Principios, Estándares y Normas de Conducta | Nuestra Cultura, Pág. 4 |
| | Políticas y Documentos Clave Sobre los que nos Regimos, Pág. 8 |
| | Ética y Cumplimiento, Pág. 24 |
| 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | Ética y Cumplimiento, Pág. 24 - 25 |
| 102-18 Estructura de Gobernanza | Responsabilidad Ética, Pág. 22 - 23 |
| 102-19 Delegación de autoridad | Responsabilidad Ética, Pág. 22 |
| 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales | Responsabilidad a Nivel Ejecutivo de Temas Económicos, Ambientales y Sociales, Pág. 7 |
| | Comité de Calidad Humana y Responsabilidad Social, Pág. 8 |
| 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales | Canales de Comunicación, Pág. 6 |
| | Auditoría Interna en Materia de Responsabilidad Social, Pág. 11 |
| 102-28 Evaluación del Desempeño del Máximo Órgano de Gobierno | Evaluación de Desempeño, Pág. 13 |
| 102-30 Eficiencia de los Procesos de Gestión de Riesgo | Gestión de Riesgos, Pág. 23 |
| 102-40 Lista de los Grupos de Interés con los que está Implicada la Organización | Identificación de Nuestros Grupos de Interés, Pág. 5 |
| 102-42 Identificación y Selección de Grupos de Interés | Identificación de Nuestros Grupos de Interés, Pág. 5 |
| 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés | Relación con Clientes, Pág. 26 |
| | Quejas y Sugerencias, Pág. 27 |
| 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema | Acerca de este Informe, Pág. 9 |
| 102-47 Lista de temas materiales | Materialidad, Pág. 6 |
| 102-49 Cambios en la Elaboración de Informes | El cambio más significativo se da en función de la metodología, pues a partir de esta fecha, los informes se realizarán con base en los indicadores GRI G4 |
| 102-50 Periodo objeto del informe | Acerca de este Informe, Pág. 9 |
| 102-51 Fecha del último informe | Materialidad, Pág. 6 |
| 102-52 Ciclo de elaboración de informes | Acerca de este Informe, Pág. 9 |
| 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe | Acerca de este Informe, Pág. 10 |

| Indicador GRI y Descripción | Página / Referencias u Observaciones |
|---|--|
| 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI | Acerca de este Informe, Pág. 9 |
| 102-55 Índice de contenidos GRI | Índice de Contenidos GRI, Pág. 41 |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | Materialidad, Pág. 6 |
| 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | Materialidad, Pág. 6 |
| 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos | Acciones de Beneficio a Nuestro Equipo de Trabajo, Pág. 16 - 18 |
| 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | Proporción de Altos Ejecutivos Contratados de la Comunidad Local, Pág. 23 |
| 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Anticorrupción, Pág. 25 |
| 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | Anticorrupción, Pág. 25 |
| 302-1 Consumo energético dentro de la organización | Consumo Energético, Pág. 37 |
| 303-5 Consumo total de agua | Consumo de Agua, Pág. 36 |
| 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación | Consumo de Papel, Pág. 36 |
| | Gestión Responsable de los Recursos, Pág. 38 |
| 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | Apoyo y Contribución a la Comunidad y a las Familias de Nuestros Colaboradores, Pág. 29 - 30 |
| | Colaboradores por Rango de Edad, Pág. 21 |
| 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | Acciones de Beneficio a Nuestro Equipo de Trabajo, Pág. 16 - 18 |
| 401-3 Permiso parental | Permiso Parental, Pág. 19 |
| 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | Se realizan por medio un formato llamado "ficha técnica"; cualquier ampliación, disminución o cambios en plantilla, así como apertura y cierre de servicios es variable dependiendo el tipo de servicio y movimiento, las notificaciones pueden ser desde 1 día hasta 30 días. |
| 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | Salud y Seguridad, Pág. 14 - 15 |
| 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | Salud y Seguridad, Pág. 14 - 15 |
| 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | Salud y Seguridad, Pág. 14 - 15 |
| 404-1 Media de horas de formación al año por empleado | Capacitación, Pág. 13 |
| 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | Evaluación de Desempeño, Pág. 13 |
| 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos | Respeto y Protección a los Derechos Humanos, Pág. 25 |
| 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico | Para el periodo objeto de reporte, no se recibieron multas derivadas de incumplimiento a leyes y normativas en los ámbitos social y económico. |

CERTIFICACIONES Y DISTINTIVOS





GRUPO IPS

GARANTÍA EN SEGURIDAD

| MÉXICO • PERÚ |

SÍGUENOS

