



EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE





CONTENIDO

1	CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	
1. 1.	CARTA DE LA DIRECCIÓN GENERAL	(PÁG.07)
1. 2.	ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD ROSHFRANS	(PÁG. 09)
1. 3.	CONOCIENDO A ROSHFRANS	(PÁG. 10)
1.3.1.	NUESTRO FUNDADOR	(PÁG. 12)
1.3.2.	NUESTRA MARCA	(PÁG. 13)
1.3.3.	PREMISAS ESTRATÉGICAS ROSHFRANS	(PÁG. 14)
1.3.4.	DIFUSIÓN DE NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL	(PÁG. 15)
1.3.5.	NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA	(PÁG. 16)
1.3.6.	PREVENCIÓN DE CONDUCTAS INAPROPIADAS	(PÁG. 17)
1.3.7.	NUESTROS EMPLEADOS	(PÁG. 20)
1.3.8.	NUESTRAS OPERACIONES	(PÁG. 24)
1.3.9.	NUESTRA RED DE ADMINISTRACIÓN Y DISTRIBUCIÓN	(PÁG. 26)
1.3.10.	NUESTROS PRODUCTOS	(PÁG. 28)
1.3.11.	NUESTROS SERVICIOS	(PÁG. 29)
1.3.12.	NUESTRAS CERTIFICACIONES, ACREDITACIONES Y RECONOCIMIENTOS	(PÁG. 30)
1.3.13.	VENTAS NETAS	(PÁG. 36)
1.3.14.	CAPITALIZACIÓN TOTAL DESGLOSADA EN TÉRMINOS DE DEUDA Y CAPITAL	(PÁG. 36)
1.3.15.	CADENA DE SUMINISTRO	(PÁG. 36)
1.3.16.	ENTIDADES INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS	(PÁG. 36)
1.3.17.	REEXPRESIÓN DE LA INFORMACIÓN	(PÁG. 36)
1.3.18.	CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA ORGANIZACIÓN	(PÁG. 37)
1.3.19.	PLANIFICACIÓN DE ACCIONES PARA AFRONTAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES	(PÁG. 37)
1.3.20.	REDES, CÁMARAS Y ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE ROSHFRANS	(PÁG. 38)
1.3.21.	GOBIERNO CORPORATIVO ROSHFRANS	(PÁG. 40)
1.3.22.	FUNDACIÓN ROSHFRANS A.C.	(PÁG. 42)
1.4.	PERFIL DE LAS MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD ROSHFRANS	(PÁG.46)
1. 5.	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	(PÁG.49)

CONTENIDO

	1	CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES
(PÁG.50)	1. 6.	ASPECTOS MATERIALES ROSHFRANS
(PÁG.50)	1.6.1.	¿CUÁLES SON?
(PÁG.51)	1.6.2.	¿QUÉ HICIMOS PARA DETERMINARLOS?
(PÁG.52)	1.6.3.	¿CÓMO LOS DETERMINAMOS?
(PÁG.53)	1.6.4.	¿CÓMO LOS ATENDEMOS?
(PÁG.53)	1.6.5.	¿CÓMO LOS REPORTAMOS?
	2	CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS
(PÁG.57)	2.1.	VALOR COMPARTIDO
(PÁG.57)	2.1.1.	ROSHFRANS CONTRIBUYE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE
(PÁG.58)	2.1.2.	RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES
(PÁG.60)	2.1.3.	COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
(PÁG.62)	2.1.4.	RESIDENCIA DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN ROSHFRANS
(PÁG.64)	2.1.5.	AUDITORÍA INTERNA Y EXTERNA
(PÁG.65)	2.1.6.	LÍNEA DE COMUNICACIÓN ROSHFRANS TE ESCUCHA
(PÁG.66)	2.1.7.	MECANISMOS DE PROTECCIÓN
(PÁG.67)	2.2.	DIMENSIÓN SOCIAL
(PÁG.67)	2.2.1.	CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA
(PÁG.67)	2.2.1.1.	CAPACITACIÓN INTERNA
(PÁG.68)	2.2.1.2.	CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS
(PÁG.68)	2.2.1.3.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
(PÁG.70)	2.2.1.4.	AMBIENTE DE TRABAJO
(PÁG.70)	2.2.1.5.	PRESTACIONES OTORGADAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA EN RELACIÓN AL SALARIO
(PÁG.71)	2.2.1.6.	BECAS PARA CONCLUIR LOS ESTUDIOS
(PÁG.71)	2.2.1.7.	PROYECTO DE ESPIRITUALIDAD
(PÁG.73)	2.2.1.8.	PRIVACIDAD DEL CLIENTE

CONTENIDO

2	CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	
2.2.2.	VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD	(PÁG.74)
2.2.2.1.	SOSTENIBILIDAD DE LAS COMUNIDADES LOCALES Y FORTALECIMIENTO DE CAPITAL SOCIAL, NATURAL Y HUMANO	(PÁG.74)
2.2.2.2.	PROGRAMAS DE DESARROLLO	(PÁG.75)
2.3.2.3.	FUNDACIONES BENEFICIADAS DURANTE EL BIENIO 2020-2021	(PÁG.76)
2.2.2.4.	HOSPITALES APOYADOS DURANTE EL BIENIO 2020-2021, PARA ATENDER LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19	(PÁG.77)
2.2.2.5.	PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO	(PÁG.78)
2.3.	DIMENSIÓN AMBIENTAL	(PÁG.79)
2.3.1.	INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO	(PÁG.79)
2.3.2.	RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN	(PÁG.81)
2.3.3.	DISEÑO SUSTENTABLE DE PRODUCTOS	(PÁG.82)
	REFERENCIAS	(PÁG.84)
	ÍNDICE DE CONTENIDOS: ESTÁNDARES GRI	(PÁG.85)
	ÍNDICE DE CONTENIDOS: PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL Y ODS's	(PÁG.88)
	AGRADECIMIENTOS	(PÁG.91)



PARTE I

CONTENIDOS

BÁSICOS

GENERALES



ROSHFRANS

EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE





1.1 CARTA DE DIRECCIÓN GENERAL

Contenido 102-1, 102-14, 102-54 y 102-56

Quisiéramos compartir con ustedes las expectativas que Roshfrans ha tenido sobre la Sostenibilidad en los ámbitos económico, social y medioambiental desde su fundación, ya que si bien es cierto que siempre nos hemos esforzado por satisfacer, a través de nuestros productos y servicios, plenamente las necesidades y expectativas de nuestros clientes, para generar con base en ello el bienestar económico de la Compañía, a fin de poder otorgar a nuestros empleados y accionistas bienestar y calidad de vida, también hemos buscado hacer extensivos estos beneficios para el resto de nuestros grupos de relación o partes interesadas, como proveedores, asociaciones, comunidades, gobierno y sociedad.

Roshfrans al definir sus Premisas Estratégicas ha enfatizado su compromiso con la Sostenibilidad y Responsabilidad Social, colocando sus Principios, Valores, Propósito y Filosofía de Respeto a los Derechos Humanos, en el eje de su actuación, operaciones y relaciones laborales o comerciales.

Tenemos la firme premisa de operar con los más altos estándares de calidad y servicio del mercado, a fin de satisfacer plenamente las necesidades y expectativas de nuestros clientes actuales y potenciales, asimismo posicionarnos como una empresa transnacional, apasionada por el óptimo funcionamiento de las cosas, poniendo el mundo a funcionar, bajo el enfoque de la mejora continua.

Tenemos fortalezas y capacidades que son nuestra plataforma para enfrentar con éxito los cambios que el mercado nos demanda constantemente. Somos una empresa que gestiona y comunica sus acciones de sostenibilidad en materia económica, social y medioambiental, así como una de las pocas empresas de nuestro país que cuentan con los Distintivos de Empresa Socialmente Responsable y Empresa Familiarmente Responsable, Participante del Programa GEI México y que están Certificadas en ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 y como Great Place To Work, Signataria del Pacto Mundial y que Reporta Anualmente su Desempeño en Sostenibilidad en las Plataformas del CDP y de EcoVadis, así como en las Memorias de Sostenibilidad Roshfrans y por medio del Reporte de Comunicación sobre el Progreso, (COP) ante el mismo Pacto Mundial, siempre con base en los Estándares GRI.

Además, nos preocupamos por capacitar y desarrollar a nuestro personal de todos los niveles, así como de contar con Evaluaciones del Desempeño, de Clima y Cultura Laboral que nos ayudan a detectar nuestras oportunidades de mejora en materia de Estándares Laborales.

También contamos con la Fundación Roshfrans, A.C. que opera sin fines de lucro desde el año 2013, la cual se ocupa de generar valor a las comunidades en donde operamos; tenemos un Consejo de Administración que opera con las prácticas de un Gobierno Corporativo, bajo el Código de Conducta y Lineamientos de Control Interno de la Empresa.

Como cualquier organización estamos conscientes de que de forma dinámica debemos de identificar y gestionar nuestras fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Lo que nos lleva a desarrollar competencias constantemente a nuestros empleados, continuar fortaleciendo nuestro clima y cultura laboral, fomentar programas de voluntariado, contribuir con las comunidades locales y colaborar con las autoridades locales y federales, seguir innovando nuestros productos y servicios con un enfoque de Sustentabilidad y de Análisis de Ciclo de Vida, operar con eficacia nuestros Sistemas de Gestión de Calidad y Ambiental, seleccionar y desarrollar con criterios de Sostenibilidad a nuestros proveedores, incrementar permanentemente la eficiencia y sustentabilidad de nuestras operaciones y blindar nuestra Ética Empresarial, a través de la aplicación irrestricta de nuestros Principios y Valores en todas nuestras relaciones y de la sistemática atención a la línea de comunicación "Roshfrans te escucha".

En cuanto a estas Memorias de Sostenibilidad, estamos comunicando por noveno año, las acciones de Roshfrans, en sus ámbitos económico, social y medioambiental. Aún no contamos con una revisión externa ni certificación de las mismas, aunque sí, durante estos años, hemos madurado de forma significativa nuestro Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa. El objetivo de esta Memorias es tener un dialogo con todos nuestros grupos de relación internos y externos, presentando de manera transparente las acciones de impacto que realiza Roshfrans en beneficio de dichos grupos, así como generar los compromisos que incrementen de forma sostenible esos beneficios. Deseamos que la información presentada sea de valor e interés para todos los grupos. A su vez, invitamos a todas las partes interesadas, a compartir sus comentarios para que sean considerados en la gestión y próximo informe de nuestras Acciones de Sostenibilidad y Responsabilidad Social.



Sergio Platonoff Manzanares
Presidente

Sergio Platonoff Castillo
Director General

1.2 ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD ROSHFRANS

Contenido 102-14

Durante el año 2021 monitoreamos el avance de compromisos sobre nuestra Estrategia de Sostenibilidad, con base en los aspectos materiales significativos. Los avances de estos compromisos los podrás encontrar en la segunda sección de las Memorias “**Contenidos Básicos Específicos**”.

Además, la estrategia de sostenibilidad está alineada a la Misión y Visión de Roshfrans, y les daremos seguimiento como asunto estratégico a corto, mediano y largo plazo como parte de la planeación estratégica de la empresa.

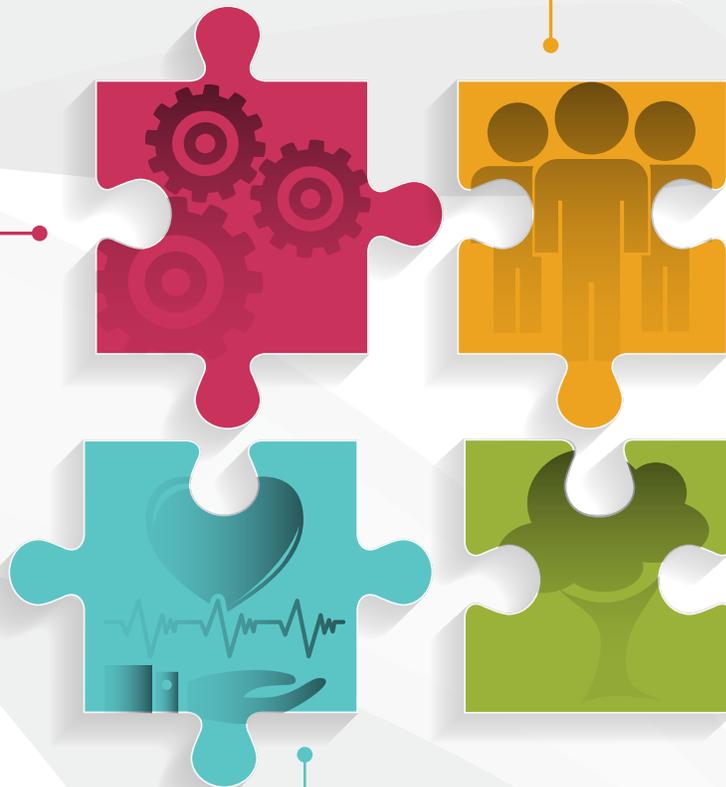
FILOSOFÍA, PRINCIPIOS Y VALORES

Valor compartido

- Fortaleza financiera
- Posicionamiento de la marca
- Innovación tecnológica
- Satisfacción de los clientes

Vinculación con la comunidad

- Inversión social
- Participación activa con las comunidades
- Fundación Roshfrans
- Voluntariado



Calidad de Vida

- Un gran lugar para trabajar
- Desarrollo profesional y humano
- Balance trabajo-familia
- Seguridad y salud ocupacional

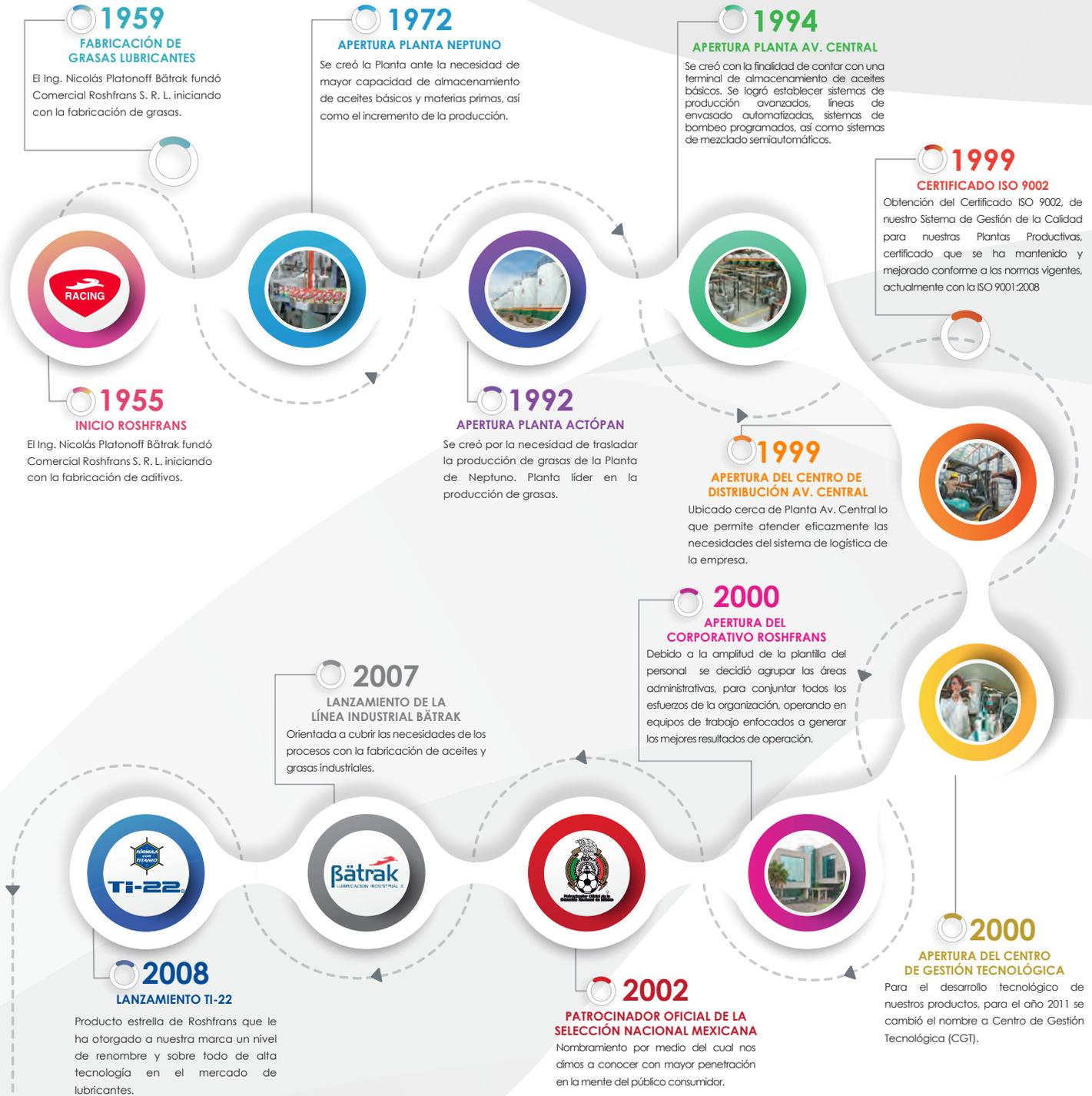
Cuidado del medio ambiente

- Protección del medio ambiente
- Mitigación y adaptación al cambio climático
- Compras sustentables
- Mejora del desempeño ambiental

1.3 CONOCIENDO A ROSHFRANS

Contenido 102-2 y 102-5

Fundada en 1955, Roshfrans es una empresa 100% mexicana dedicada a la formulación, elaboración y comercialización de aceites y grasas lubricantes para uso automotriz e industrial, así como de aditivos, líquido para frenos, anticongelantes, cosméticos y filtros para autos de la más alta calidad.



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES



Continúa de la página anterior

2011

OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO 14001

De nuestro Sistema de Gestión Ambiental, iniciando con Planta Neptuno y posteriormente en el 2012 con Planta Av. Central y Actopan, actualmente se mantiene y mejora nuestro Sistema, cumpliendo con estrictos controles operacionales que nos permitan cuidar y preservar el medio ambiente.



2012

FUSIÓN DE PLANTA AV CENTRAL Y PLANTA ACTOPAN

Con la finalidad de concentrar la producción en una sola Planta productiva, para mejora de costos y ampliación de la capacidad de almacenamiento de aceites básicos.



2014

CERTIFICACIÓN ISO 9001

Se obtuvieron los certificados de calidad de los Centros de Distribución ubicados en Bodegas Roshfrans: Zacatecas, Puebla, Jalisco, León y Toluca.

OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO ESR

Por primera vez Comercial Roshfrans obtuvo el reconocimiento por parte de CEMEFI, quedando en el lugar No. 90 de las 335 empresas que participaron en la categoría de 1 a 5 años.



2016

OBTENCIÓN DEL RECONOCIMIENTO OTORGADO POR ECOVADIS

Basado en EcoVadis CSR rating, por solicitud de nuestros clientes para conocer la gestión de nuestro suministro sostenible.



2010

APERTURA DEL CENTRO DE DISTRIBUCIÓN OCCIDENTE

Para agilizar nuestras entregas a la Región Norte y Occidente del país, diseñado para atender oportunamente todos los pedidos generados en tiempo y forma a través del sistema de código de barras.

2013

APERTURA DEL CENTRO DE DISTRIBUCIÓN D.F. (CDF)

Ante el cierre de la PAC y la necesidad de mejorar nuestros tiempos de entrega, se decidió separar del CDA las entregas del área metropolitana, creándose el CDF.

PROGRAMA GEI MÉXICO

Roshfrans ingresa de manera voluntaria al programa GEI México coordinado por SEMARNAT-CESPEDES para dar respuesta oportuna al fenómeno de cambio climático.

CREACIÓN DE LA FUNDACIÓN ROSHFRANS, A.C.

Con la finalidad de continuar con la noble labor social que ha venido realizando Roshfrans desde sus inicios, gracias a la filosofía de vida de nuestro fundador Don Nicolás Platonoff Bâtrak.

2015

ROSHFRANS CUMPLE CON ORGULLO SU 60 ANIVERSARIO

Y lo celebró develando la renovación de su logotipo, el cual se eligió del concurso lanzado en apoyo al talento mexicano el 7 de septiembre del 2015.

CERTIFICACIÓN DE GREAT PLACE TO WORK Y DISTINTIVO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE.

Roshfrans mide por primera vez su ambiente laboral con Great Place To Work (Mejores Empresas para Trabajar) e implementa el modelo de Empresa Familiarmente Responsable.



EVALUACIÓN POR PARTE DE CDP

Solicitado por nuestros clientes para medir y gestionar los impactos ambientales en los que participa la empresa.

2021

LANZAMIENTO DE RUN-PWR® API SP

Cumple con la especificación más actual API SP, formulado con aditivos de la más alta tecnología y moléculas de Titanio.

RECONFIGURACIÓN CORPORATIVA



2020

APERTURA SUCURSAL CAMPECHE CAMBIO DE NOMBRE SUCURSALES

Las sucursales norte y sur cambiaron de nombre por Vallejo e Iztapalapa respectivamente.

CERTIFICACIÓN NOM-116-SCFI-2018

Se obtuvieron los certificados de calidad de nuestros aceites lubricantes para motores a gasolina y diésel.



2019

APERTURA SUCURSALES CANCÚN, MÉRIDA Y DURANGO CONSAGRACIÓN PARROQUIA SAN JUAN DIEGO EN CORPORATIVO INAUGURACIÓN CAPILLA SAN JOSÉ OBRERO EN ACTOPAN



2017

EXPANSIÓN DE PLANTA ACTOPAN

Es cerrada Planta Neptuno, producto de la unificación de los procesos de fabricación, creando una sola planta de producción en Actopan.

CREACIÓN DE CENTRO DE DISTRIBUCIÓN ROSHFRANS

CDO, CDA y CDF son cerrados y es inaugurado el centro de distribución CEDROS, ubicado en Tepetzotlán, Estado de México.

EL CGT AHORA ES LLAMADO LST

Con el fin de darle un nombre que englobara el servicio integral proporcionado fue cambiado el nombre del CGT, a Laboratorio de Servicios Técnicos.

PROYECTO DE ESPIRITUALIDAD

Se integró a la cultura de Responsabilidad Social de la empresa el Proyecto de Espiritualidad: sustentado en 2 pilares: el Programa HWAW (His Way At Work) y la creación de la Dirección de Desarrollo Humanístico Integral.



2018

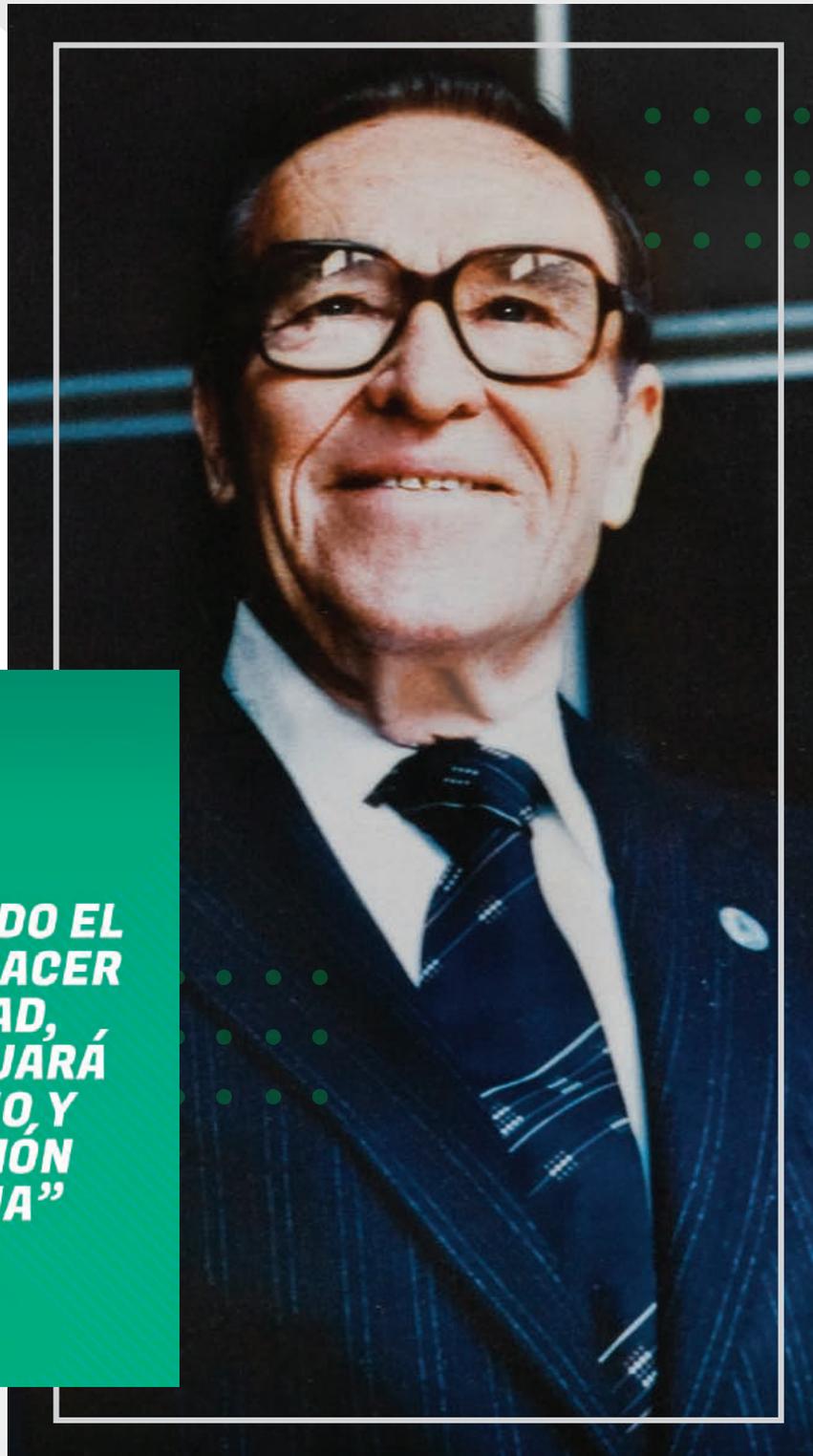
APERTURA SUCURSALES QUERÉTARO, VERACRUZ Y COLIMA

1.3.1 NUESTRO FUNDADOR

Nicolás Platonoff Bättrak, nacido en Poltava Ucrania en 1904, emigró a China y posteriormente se instaló en México en donde inició con la construcción de obras civiles. Al año de 1955 inició con la fabricación de aditivos.

Hombre de trabajo intenso, comprometido con el bienestar y calidad de vida de la gente, le gustaba que todo estuviera bien hecho y jamás hizo algo que pudiera dañar a la Patria, siempre pensando en crear empleo para las futuras generaciones.

Hombre que inculcó en sus trabajadores la filosofía de vida y de trabajo:



“TÚ SABES, QUE TODO EL BIEN QUE PUEDES HACER POR LA HUMANIDAD, ESE BIEN SE REFLEJARÁ EN TU BIEN PROPIO, Y EN LA SATISFACCIÓN DE TU CONCIENCIA”

1.3.2 NUESTRA MARCA

Contenido 102-2

La marca **Roshfrans** está formada por la integración de los nombres Rosa y Francisco; ambos hermanos, de ahí la H intermedia.

Recientemente, **Roshfrans** renovó su logotipo mediante el lanzamiento de una convocatoria a nivel nacional, dirigida a diseñadores profesionales o estudiantes del país para que presentaran sus propuestas de rediseño del logotipo. La convocatoria fue un gran éxito con la colaboración de 14,000 participantes y alrededor de 10,000 propuestas.

Después de dos meses de selecciones preliminares, finalmente nuestro Director General seleccionó la propuesta que mejor definiera el nuevo lema de nuestra empresa: "Poniendo el Mundo a Funcionar", siendo el afortunado y talentoso ganador, el estudiante de Diseño Gráfico de la UAM Kevin Alvarez Covarrubias,

a quién se le hizo entrega de 1 millón de pesos el pasado 7 de septiembre de 2015.

Con esto **Roshfrans** demuestra el apoyo a nuestro talento mexicano y a la sostenibilidad de nuestro país, no sólo planteando objetivos de negocio, sino también en beneficio de aquellos con los que nos relacionamos.

Nuestro nuevo logotipo, de acuerdo al Manual de Identidad Corporativa, representa el espíritu de los valores de la empresa a través de un símbolo abstracto, moderno, simple y contundente.

Esta composición gráfica representa metafóricamente el constante avance de **Roshfrans** hacia el futuro, dado que la "R" se inclina hacia adelante, y a gran velocidad, la liebre corriendo permanece sutilmente en la parte superior del isotipo.



1.3.3 PREMISAS ESTRATÉGICAS ROSHFRANS

Contenido 102-16

Roshfrans es una empresa del sector industrial manufacturero, clasificada como una empresa grande por contar con aproximadamente 912 empleados al mes de abril del 2021.

Nuestra cultura organizacional está basada en valores, principios y metas que benefician no sólo a nuestra comunidad interna, sino también a los grupos con los que nos relacionamos. Es el cimiento de nuestro actuar diario para cumplir con nuestra misión y visión.

MISIÓN

Poner el mundo a funcionar, construyendo relaciones basadas en nuestros valores y principios, comprometidos a sobrepasar los estándares de calidad y servicio, conscientes de nuestra responsabilidad social, todo para la Gloria de Dios.



VISIÓN

Ser una empresa transnacional apasionada por el óptimo funcionamiento de las cosas, proporcionando soluciones integrales a través de productos y servicios, y que busca siempre ser la primera opción de compra porque satisface las necesidades de sus clientes.



PROPÓSITO

Ser una empresa con fe en Dios, que genera fuentes de trabajo digno, siendo íntegra y congruente con sus valores.



FILOSOFÍA

La Filosofía de **Roshfrans** se centra en nuestro orgullo de ser mexicanos y nuestro compromiso con las futuras generaciones, mediante la constante generación de empleo, asegurando que sus colaboradores cuenten con las mejores condiciones para desarrollar sus conocimientos y habilidades, en un ambiente agradable e inspiracional de alto desempeño.



PRINCIPIOS



Pasión

Es el deseo vehemente de hacer el bien y contagiar nuestro entusiasmo por el crecimiento de Roshfrans. Ponemos todo para que nuestra empresa destaque en el mercado y sea de utilidad para el consumidor. Entregamos toda nuestra intensidad y energía para que el cliente siempre esté satisfecho y orgulloso de consumir nuestros productos.

Talento

Nuestro personal es el activo estratégico más importante que tenemos, a través de ellos cobran vida nuestra misión, visión y valores, resultando el factor decisivo para la plena satisfacción de los clientes. Invertimos en planes de desarrollo de talento con actividades de formación y capacitación para fortalecer sus conocimientos y capacidades, para tener a los mejores en cada posición a su servicio y así sobrepasar las expectativas.

Excelencia

Buscamos la excelencia en todo lo que hacemos, especialmente en la formulación de nuestros productos, teniendo extremo cuidado en la selección de materias primas y su manufactura, cumpliendo con los más altos índices de calidad. Nuestro reto permanente es ser mejores, buscando la perfección en cada proceso para aumentar la confianza de nuestros clientes y justificar su inversión.

Eficiencia

Con el objetivo de que el mercado pague el precio más justo y generemos las utilidades necesarias para financiar el crecimiento, maximizamos la eficiencia de nuestros procesos, gastos y costos mediante la utilización de manera racional y productiva de todos nuestros recursos. Evitamos el desperdicio, el despilfarro y todo lo que no agregue valor a lo que hacemos.

Amor

Lo que nos mueve y nos impulsa en nuestro desarrollo es el amor a Dios, al prójimo y a nuestro país. Lo reflejamos con la permanente atención en la responsabilidad social, preocupación por nuestros clientes y apoyo a nuestro personal en su crecimiento económico, físico, emocional y espiritual.

Innovación

Mantenemos altos niveles de innovación para mejorar nuestros procesos, productos y servicios, honrando nuestro compromiso de servir a nuestros clientes. La renovación tecnológica nos impulsa a ser más eficientes, competitivos y vanguardistas para tener mayor calidad en productos y servicios, esto nos garantizará nuestro liderazgo en el mercado.

Servicio

En Roshfrans estamos comprometidos en conocer y atender plenamente las necesidades de nuestros clientes, procurando exceder sus expectativas de tal forma que le sorprendamos con un excelente servicio para que viva una gran experiencia con nosotros y con ello se fortalezca la relación a largo plazo.

VALORES

Fe

Vivir alegre, confiado en Dios, agradecido con él, ofreciendo todas mis acciones, esfuerzo y poniendo en sus manos lo que espero.

Honradez

Actuar con rectitud, sin engañar, ni tener nunca mala intención.

Cooperación

Conciencia de que mi trabajo impacta en la realización del trabajo de los demás, valorando y respetando su tiempo y esfuerzo. Estar dispuesto a contribuir, colaborar en lo que otros necesiten.

Humildad

Actuar con sencillez y actitud de servicio. Desechar mi interés de ser el primero. Basar mi éxito en el éxito de los demás. Me obliga a un trato cercano de interés y amor hacia los otros. Me hace sensible a las necesidades de los demás.

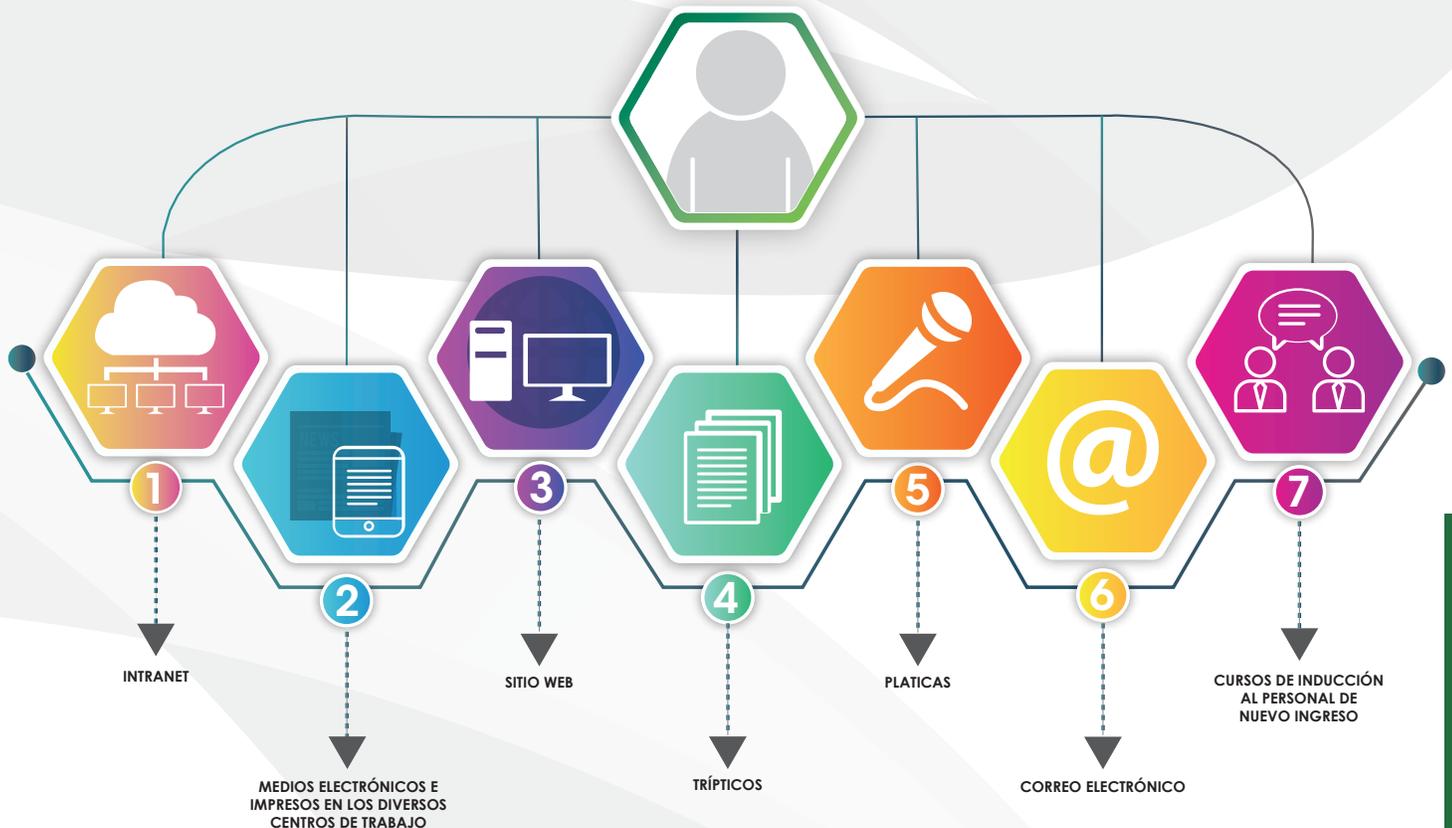


1.3.4 DIFUSIÓN DE NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL

Contamos con una Cultura Organizacional sólida, promoviendo con ello nuestros más altos valores éticos con los que manejamos nuestras operaciones.

Es tan importante para **Roshfrans** que nuestros colaboradores y grupos de relación se familiaricen con nuestra Cultura Organizacional, que promovemos y difundimos en diversos medios, nuestra misión, visión, filosofía, principios y valores, ya que dentro de ellos va inmersa la responsabilidad empresarial que tenemos con la sostenibilidad económica, social y ambiental tanto al interior como al exterior de nuestra organización.

LOS DIFERENTES MEDIOS DE DIFUSIÓN DE NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL SON:



A finales de 2018 el Staff de Dirección de **Roshfrans** tuvo reuniones donde validaron la misión, visión, propósito, filosofía, principios y valores de la empresa. Toda esta información se encuentra disponible en nuestro código de conducta, en www.roshfrans.com, y de manera impresa en cada uno de los centros de trabajo de **Roshfrans**. Actualmente la Gerente de Capital Humano es la encargada de darlos a conocer de manera interna y se encuentran en idioma español e inglés.

1.3.5 NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

Comprometidos en cumplir con nuestros principios y valores internos, así con los estándares nacionales e internacionales, aplicamos a nuestro diario actuar nuestro Código de Conducta, trabajando constantemente para difundirlo y vivirlo interna y externamente a todos nuestros grupos de interés.

A continuación se presenta un breve extracto de lo más importante, no sin antes destacar que cada dos años certificamos nuestro código de conducta a través de una aplicación de un examen de conocimientos a todo nuestro personal.

INTEGRIDAD PERSONAL Y EN EL TRABAJO

El respeto que tenemos con todos nuestros grupos de relación, comienza por las personas, tratando a todos con respeto y empatía, respetando la diversidad de talentos y capacidades de los demás, por lo que reprobamos las acciones discriminatorias, acoso de cualquier tipo, violencia y en general cualquier práctica que vaya en contra de los derechos humanos.

INTEGRIDAD PARA HACER NEGOCIO

Nuestro compromiso con la integridad se extiende a todas nuestras actividades de negocios e interacciones con proveedores, clientes y grupos de relación. Nuestro Código exige que cada uno de nosotros tome decisiones comerciales en forma ética, evitando los conflictos de interés y cumpliendo con los requisitos legales en los diferentes lugares en donde opera. Es inaceptable permitir la corrupción, soborno, monopolio, lavado de dinero o el uso indebido de información privilegiada en nuestras actividades de negocio. La petición de un cliente, proveedor o grupo de relación no es una razón aceptable para evadir nuestras Políticas, Procedimientos, Leyes o nuestro Código de Conducta.

INTEGRIDAD CON NUESTRO ENTORNO

Un principio de nuestro negocio es la responsabilidad en aprovechar los recursos naturales y humanos para hacer negocio, respetando las comunidades en las que operamos y nuestro planeta. Todos los empleados son responsables y están comprometidos en realizar sus funciones de trabajo diario cuidando en todo momento la salud, seguridad, medio ambiente y comunidad; y alientan a sus compañeros a hacer lo mismo, y garantizando el cumplimiento con las Leyes aplicables.

INTEGRIDAD DE PROTEGER EL NEGOCIO

Actuar con responsabilidad y transparencia como valor de la Compañía. Cada empleado genera valor para nuestros accionistas al colocar los intereses de **Roshfrans** en primer lugar, protegiendo y usando de forma debida los recursos, información y manteniendo registros contables precisos.

INTEGRIDAD DE NUESTROS ACCIONISTAS

Roshfrans está comprometida en adoptar buenas prácticas de gobierno corporativo, con base en la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas, e involucra a Directivos, Accionistas y Consejeros; vigilando los mecanismos para equilibrar el nivel de autoridad, responsabilidad y capacidad de las personas que toman decisiones.

ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Los lineamientos de nuestro Código de Conducta ilustran la responsabilidad compartida que cada uno de nosotros tenemos para conducir nuestro negocio con honestidad e integridad; sin embargo por sus características, no puede describir todas las situaciones posibles que pueden surgir en su trabajo diario.

Si después de revisar los lineamientos, alguna sección no quedó clara o tiene preguntas o está enfrentando situaciones que no son abordadas en forma específica consulte al Comité de Cumplimiento; muchos de los temas incluidos en nuestros lineamientos están soportados con Políticas y Procedimientos detallados, que están disponibles para toda la Organización.

Para mayor detalle de nuestro Código de Conducta, por favor consulta nuestra página de Internet en <http://www.roshfrans.com>, en la sección de "Nosotros".



1.3.6 PREVENCIÓN DE CONDUCTAS INAPROPIADAS



En **Roshfrans** nos preocupamos por que nuestro personal interno se conduzca dentro de los valores éticos que nos distinguen como empresa, es por ello que nuestro Comité de Responsabilidad Social (Consejo de Ética) determinó un procedimiento denominado incidencias del personal para detectar, prevenir, evaluar, notificar y dar seguimiento a las incidencias en las que el personal interno incumpla tanto en el Código de Conducta, Reglamento Interior de Trabajo, Contrato Individual de Trabajo y en general a las Políticas internas aplicables.

En **Roshfrans** definimos como “**Conducta Inapropiada**” al desacato de los empleados a los lineamientos normativos de la empresa, y que traen como consecuencia la aplicación de sanciones internas o la denuncia penal, según sea el caso. Algunos ejemplos de incidencias son: extracción de información, disposición de productos de los almacenes, disposición del dinero de la cobranza a clientes o bien en determinadas acciones dolosas con los proveedores o clientes, o entre los mismos empleados.

1.3.7 NUESTROS EMPLEADOS

Contenido 102-7

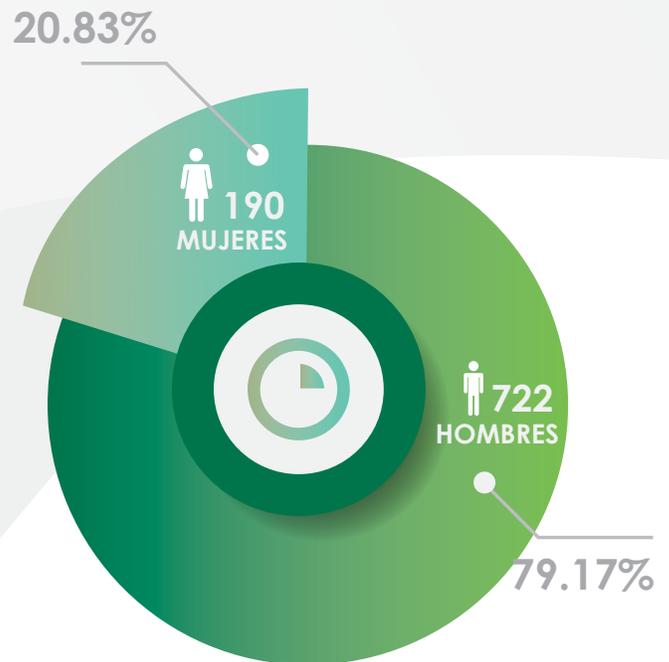
En el 2021 nuestra plantilla laboral creció respecto a la del 2020 con 23 empleados, al pasar de 889 trabajadores a 912, esto derivado de las constantes mejoras para hacer más eficientes los procesos administrativos y operativos de la empresa.

CRECIMIENTO DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL



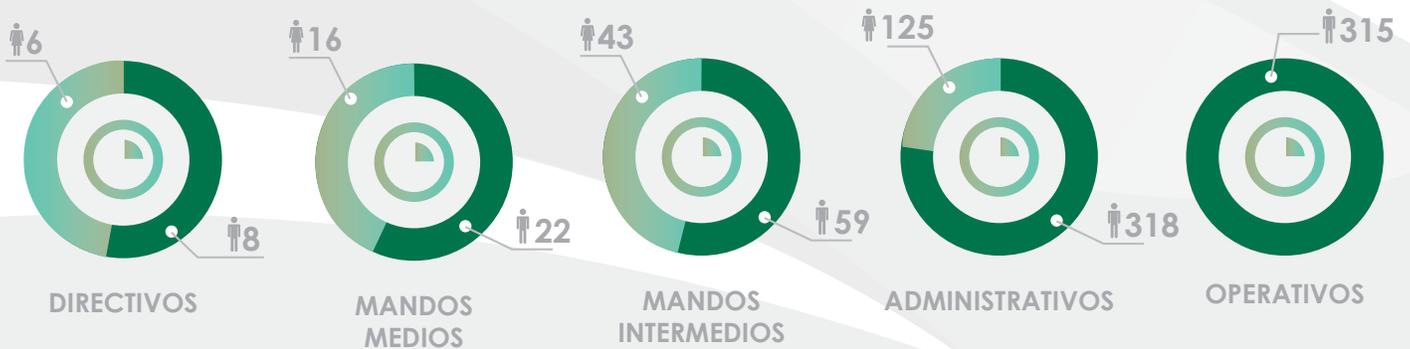
PLANTILLA DE PERSONAL POR SEXO

De los 912 empleados que conforman nuestra comunidad interna el 20.83% del personal son mujeres y el 79.17% lo conforman hombres. El centro de trabajo en el que hay mayor presencia de personal femenino es el Corporativo.



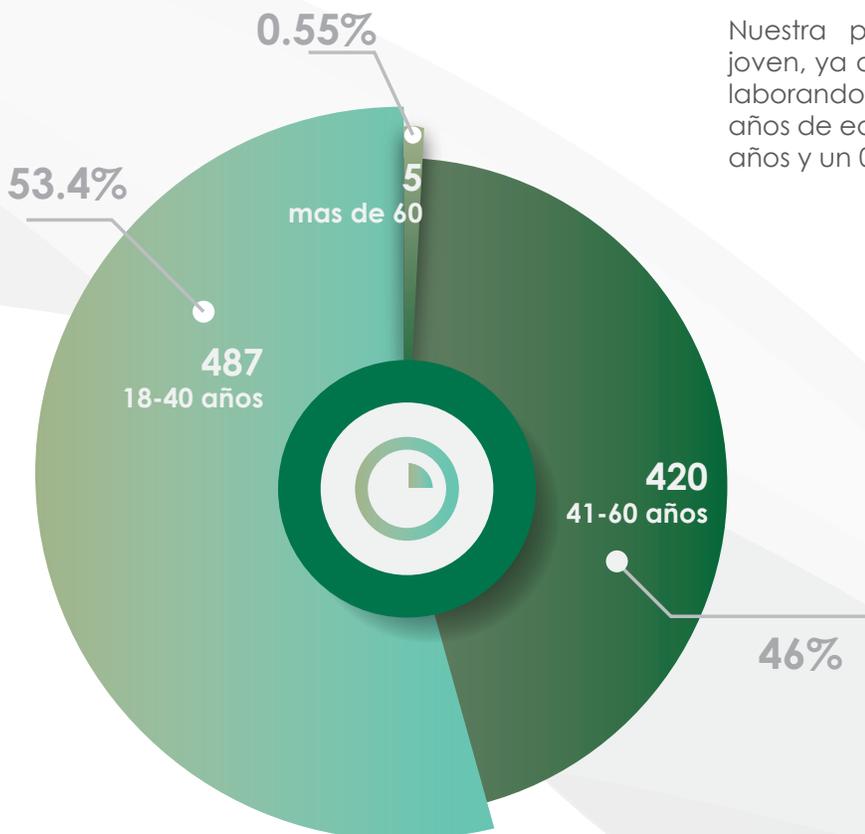
RANGOS DE PUESTO POR SEXO

En nuestra comunidad interna el 79.17% del personal es hombre y el 20.83% lo conforman mujeres. Los puestos desempeñados por cada genero se muestran a continuación.



% DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDADES

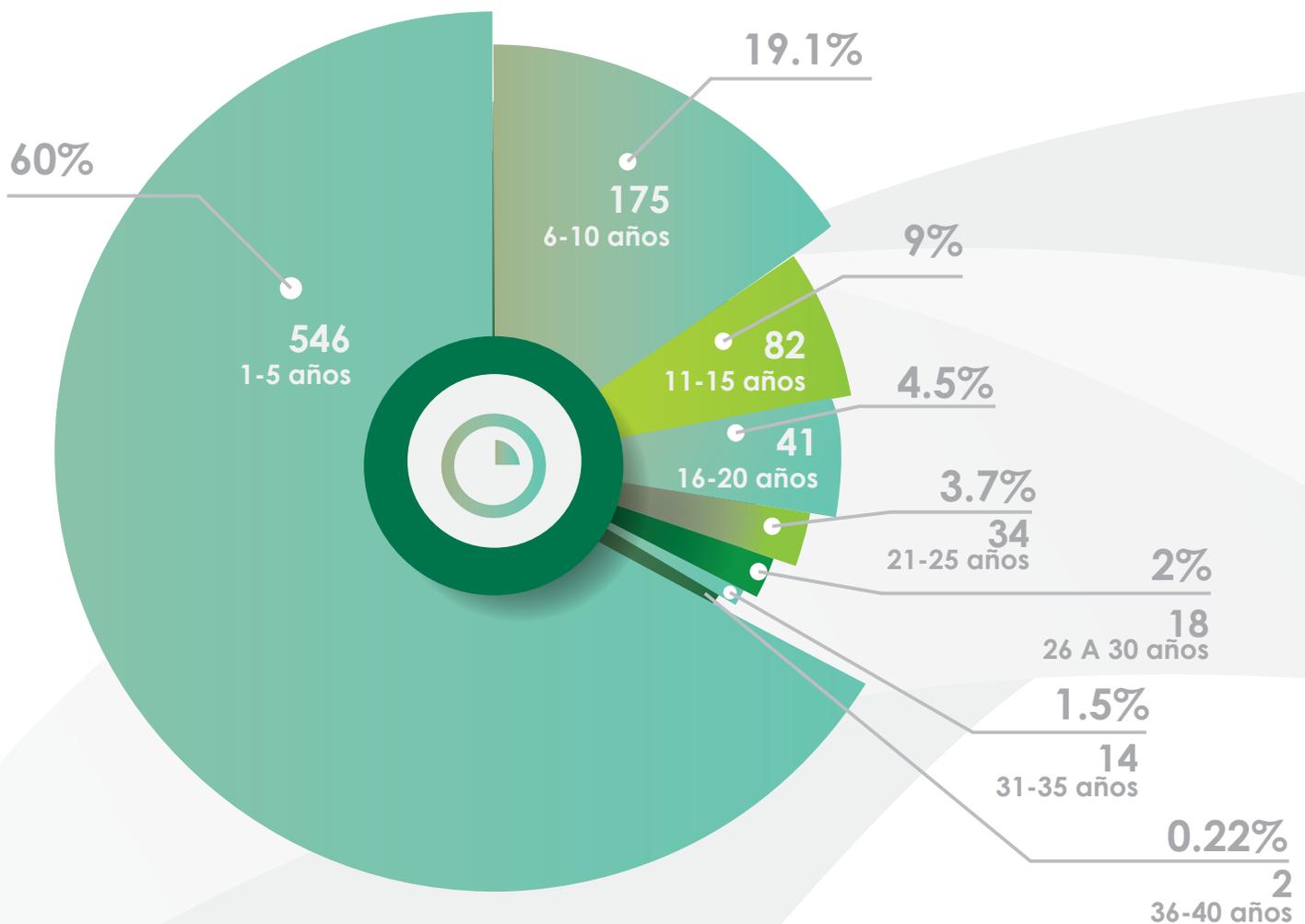
Nuestra plantilla de personal es relativamente joven, ya que contamos con un 53.4% de personas laborando con nosotros desde los 18 hasta los 40 años de edad, y un 46.0% de personas entre 41 a 60 años y un 0.55% de personas mayores a 60 años.



ANTIGÜEDAD LABORAL DE EMPLEADOS

Hablando de la antigüedad laboral de nuestros empleados, tenemos grandes retos, ya que el 75.8% del personal tiene menos de 10 años trabajando con nosotros, lo cual va muy de la mano con la importancia de atraer personal joven para renovar nuestra plantilla laboral.

El contar con personal joven puede ser una ventaja y desventaja al mismo tiempo, ya que las personas jóvenes están llenas de entusiasmo, ideas innovadoras y productivas, pero por otro lado, si no encuentran rápidamente el crecimiento y desarrollo que necesitan en la organización o algún otro motivador sustancial, buscarán mejores oportunidades en el exterior, y tendremos rotación de personal que perjudicará la eficiencia en nuestros procesos, es por esto que **Roshfrans** requiere generar estrategias que permitan retener el talento con el que contamos.

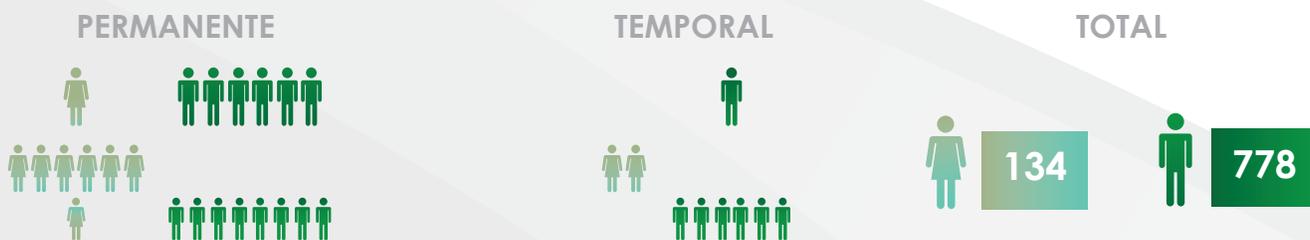


Contenido 102-8

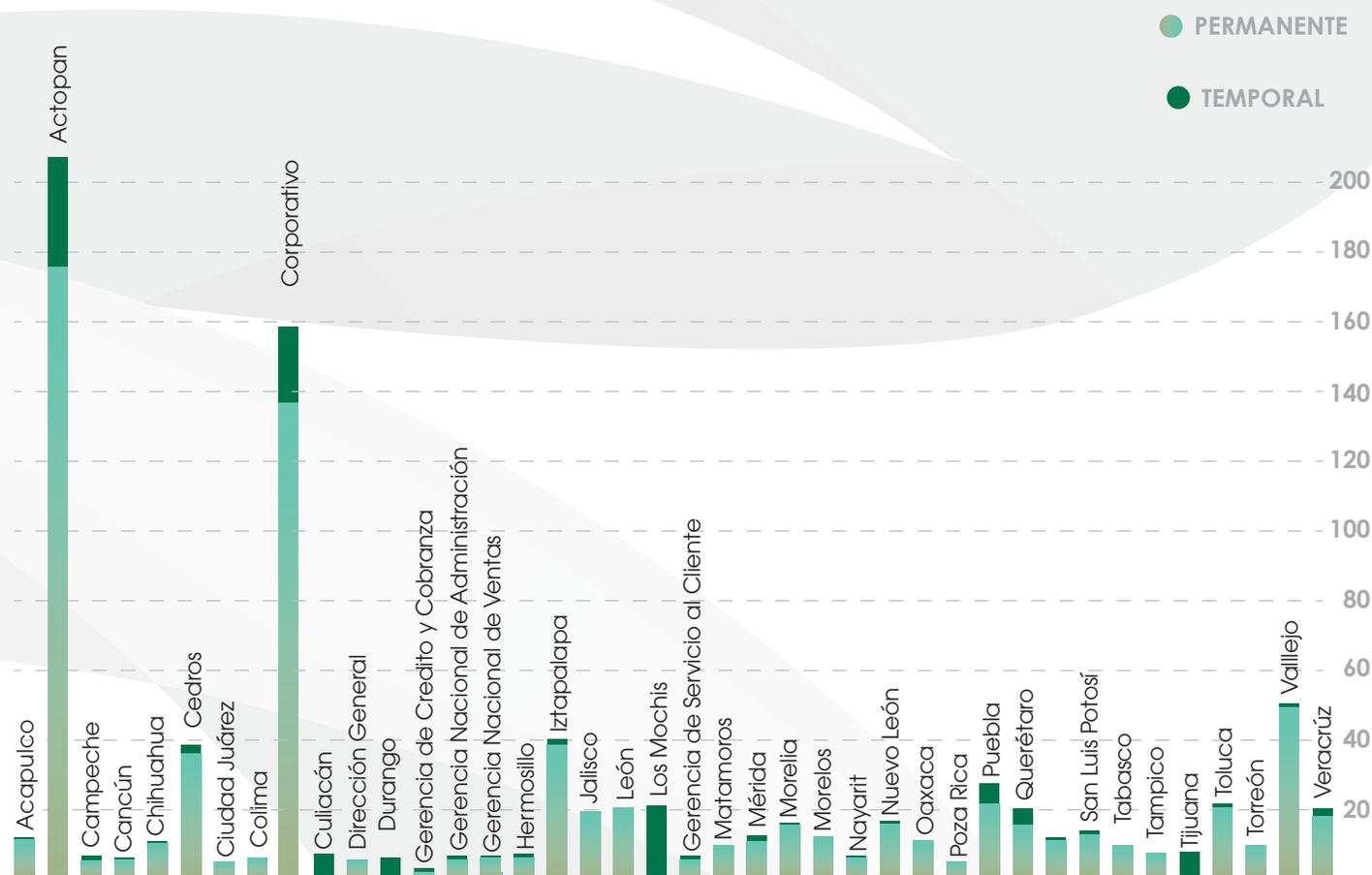
En **Roshfrans** se tiene únicamente personal contratado por jornadas completas, no existen jornadas de medio tiempo. Asimismo, siempre nos hemos caracterizado por evitar tener a personal trabajando a nombre de **Roshfrans**, que haya sido contratado a través de terceros.

La información que a continuación se presenta fue proporcionada por el departamento de Compensaciones y Beneficios al Personal quien obtuvo la información del maestro de personal de la empresa y se apoyó del departamento de Atracción y Retención de Talento que es quien controla los tipos de contratos.

Los 912 empleados que laboran en **Roshfrans** tienen contrato permanente y temporal como se muestra a continuación:



El número total de empleados por contrato permanente y temporal y por región es el siguiente:



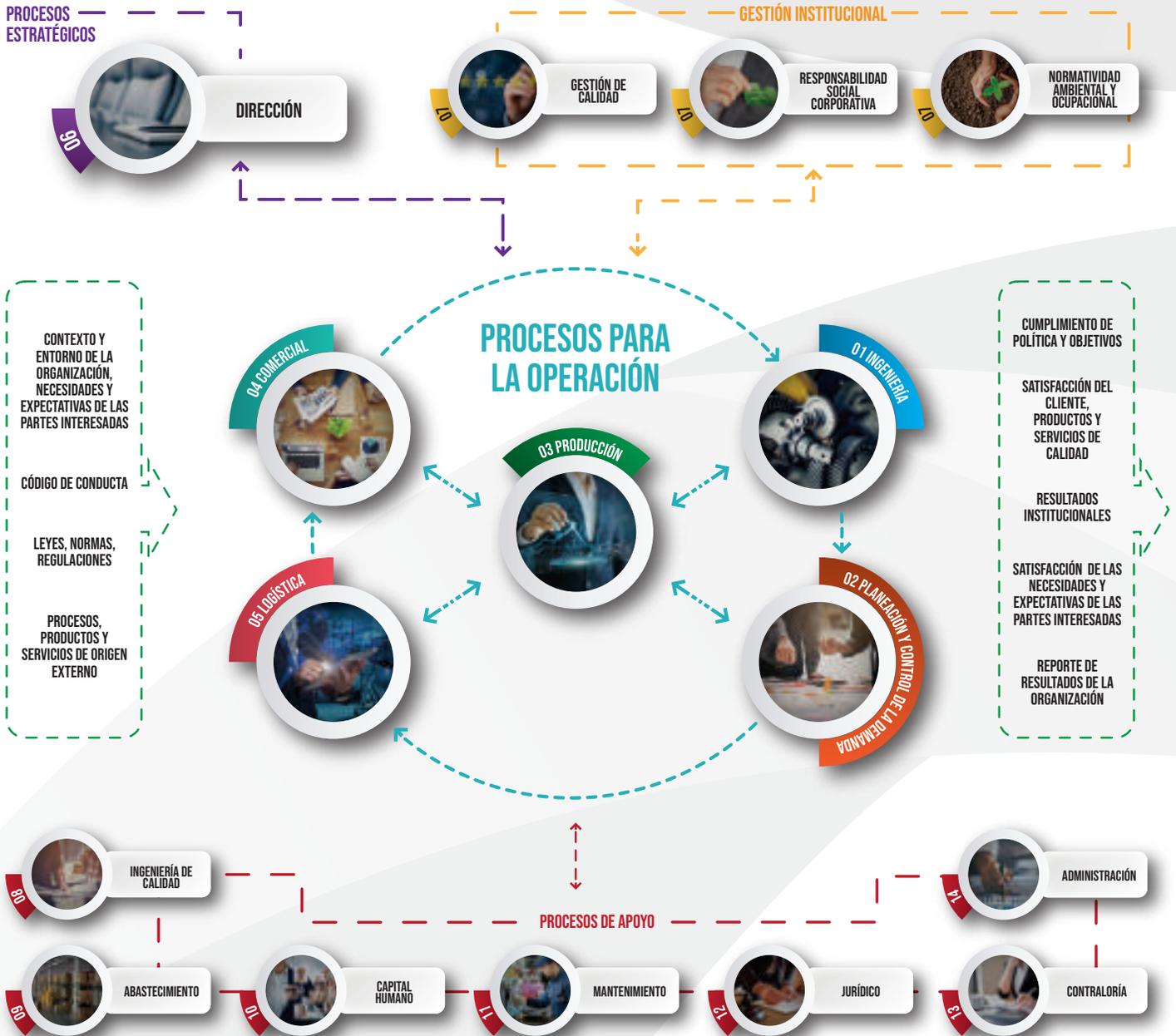
Contenido 102-41

En **Roshfrans** no contamos con personal contratado de manera colectiva, son otorgados contratos individuales temporales al personal de nuevo ingreso y después de los 7 meses son evaluados para determinar si le será entregado el contrato por tiempo indeterminado.

1.3.8 NUESTRAS OPERACIONES

Contenido 102-7

SISTEMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

SISTEMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

PROCESOS PARA LA OPERACIÓN	SUBPROCESOS	REQUISITOS DE ISO 9001:2015	REQUISITOS DE ISO 14001:2015	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES
1 Ingeniería	Diseño y Desarrollo de Producto y Laboratorio de servicios técnicos.	8.3	6.1.2	CI
2 Planeación y control de la demanda	Planeación y Control de la Demanda	8.1	N/A	CI
3 Producción	Almacenamiento de Materias Primas, Mezclado y Envasado	8.2, 8.5 y 8.7	6.1.2, 6.2.2 y 8	CI
4 Comercial	Ventas Mercadotecnia (Generación de Especificaciones) ITR	8.1, 8.2, 9.1.2	N/A	CI
5 Logística	Embarque Actopan, Traspaso Cedros y Traspaso Sucursales	8.5.4	8	CI
6 Dirección	Dirección	4, 5, 6 y 9.3	4, 5, 6 y 9.3	CI
7 Gestión Institucional	NAO Calidad Responsabilidad social (Cumplir con los requisitos de CEMEFI-ESR)	4.4, 6.2, 6.3, 7.5, 7.1.4, 9.1, 9.2 y 10	4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10	CI
8 Ingeniería de Calidad	Análisis Físicoquímicos de grasas, aceites, MPQ y especialidades. Inspección de material de envase y empaque y producto terminado.	7.1.5, 8.4, 8.6, 8.7	8	CI
9 Abastecimiento	Evaluación, selección, evaluación de desempeño y reevaluación de proveedores, abastecimiento de materia prima, material de envase y empaque, así como productos varios y servicios.	8.4	8.1	CI
10 Capital Humano	Capacitación y Desarrollo, Compensaciones y Beneficios , Reclutamiento y Selección y Servicios Médicos.	7.1, 7.2, 7.3 y 7.4	7.1, 7.2, 7.3 y 7.4	CI
11 Mantenimiento	Mantenimiento a Maquinaria e Infraestructura y Tecnología e Información.	7.1	7.1 y 8	CI
12 Jurídico	Requisitos legales y Cumplimiento de Normatividad	8.2.3 y 8.4.3	6.1.3 y 9.1.2	CI
13 Contraloría	Costos, Control Interno, Contabilidad, Tesorería y Filiales , Finanzas (Presupuesto)	6.1 y 7.1.1	6.1 y 7.1	CI
14 Administración	Seguridad, Sucursales, Servicios Generales, Flotillas, Crédito y Cobranza y Servicio a Clientes.	8.2.1 y 9.1.2	N/A	CI

CI* - CONTROL INTERNO

NOTA: LOS SUBPROCESOS MARCADOS EN ROJO NO SE ENCUENTRAN DENTRO DEL ALCANCE DE LAS AUDITORÍAS ISO

1.3.9 NUESTRA RED DE ADMINISTRACIÓN Y DISTRIBUCIÓN

Contenido 102-3,102-4 Y 102-6

Contamos con 31 Sucursales 2 Comisionistas y 2 Distribuidores estratégicamente ubicados a lo largo de la República Mexicana. Tenemos capacidad de 1 Macroplanta en Actopan Hidalgo y 1 Centro de Distribución ubicado en Tepotzotlán, Estado de México. Además nuestra empresa administra todas las operaciones de la red de los negocios desde el Corporativo **Roshfrans**, ubicado también en la Ciudad de México, desde donde se gestionan también las ventas a Autoservicios y Exportación.



SUCURSALES

REGIÓN FRONTERA NORTE

- Chihuahua
- Cd Juárez
- Mochis
- Matamoros
- Nuevo Leon
- Sinaloa
- Sonora
- Tijuana
- Torreón

REGIÓN PACIFICO

- Acapulco
- Colima
- Jalisco
- Michoacán
- Morelos
- Nayarit
- Toluca

REGIÓN BAJIO

- Durango
- Leon
- Queretaro
- Poza Rica
- San Luis Potosi
- Tampico

REGIÓN CDMX

- Iztapalapa
- Vallejo

REGIÓN SURESTE

- Cancún
- Mérida
- Campeche
- Oaxaca
- Puebla
- Tabasco
- Veracruz

DISTRIBUIDORES COMISIONISTAS AUTOSERVICIOS

- | | | | |
|------------|------------------|---------------|------------|
| • Chiapas | • Aguascalientes | • Arteli | • Futurama |
| • Hidalgo | • Zacatecas | • Autozone | • H.E.B |
| • Tlaxcala | | • Chedraui | • UNAM |
| • Mexicali | | • City Fresko | • Walmart |



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES



EXPORTACIONES

Hacemos llegar nuestros productos a través de 15 distribuidores, estratégicamente ubicados en 14 países de centro y Sudamérica.



1.3.10 NUESTROS PRODUCTOS

Contenido 102-2, 102-7

El portafolio actual de **Roshfrans** cuenta con alrededor de 366 SKU's y el portafolio actual de **Bätrak** es de 618 SKU's.

Roshfrans

Línea de productos para el sector automotriz, de servicio pesado, motos, transportes marinos y equipos agrícolas, con la finalidad de proteger y reducir el desgaste de las partes mecánicas de los equipos y alargar su vida útil.

- Aceites para motores a diésel
- Aceites para motores a gasolina
- Aceites para motocicletas
- Aceites para motores dentro y fuera de borda
- Fluido para transmisión automática
- Aceites para transmisión estándar y diferencial
- Aceites hidráulicos
- Grasas
- Aditivos para aceite
- Aditivos para combustible
- Anticongelantes / Refrigerantes
- Líquido para Frenos
- Fluido especial para batería
- Fluido para dirección hidráulica (fluidos especiales)
- Fluido para el tratamiento de gases de escape de motores de combustión interna
- Cosméticos Automotrices



Bätrak

Marca de especialidades orientada a cubrir las expectativas y necesidades de los procesos industriales, ofreciendo lubricantes minerales y sintéticos altamente especializados.



- Aceites a toda pérdida
- Aceites para turbinas industriales
- Aceites para sistemas hidráulicos
- Aceites textiles
- Aceites para bombas de vacío
- Aceites para compresores de aire
- Aceites para guías y correderas
- Aceites para engranes industriales
- Aceites para cilindros de vapor
- Aceites para herramientas neumáticas
- Fluidos para corte de metales
- Aceites para temple
- Aceites para transferencia de calor
- Aceites para compresores de refrigeración
- Aceites para transformadores eléctricos
- Aceites anti herrumbre
- Aceites para motores de combustión interna a gas
- Aceites para ferrocarril
- Aceites marinos Gulf Sea
- Grasas para rodamientos alta temperatura
- Grasas multipropósitos
- Grasas multipropósitos alta temperatura
- Grasas multipropósitos sintéticas alta temperatura
- Grasas para maquinaria agrícola
- Grasas para temperaturas extremas
- Grasas resistentes al lavado por agua
- Grasas adhesivas para equipo de perforación
- Grasas grado alimenticio
- Grasas para engranes descubiertos y cables
- Grasas para riel de ferrocarril

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES



1.3.11 NUESTROS SERVICIOS

Contenido 102-2

CAPACITACIÓN

Roshfrans contribuye en la industria al impartir cursos de capacitación por medios del Instituto Tecnológico Roshfrans (ITR) a clientes sobre el uso adecuado de lubricantes en los distintos equipos y procesos en las diferentes ramas de la industria, logrando con esto cambios con mayores rendimientos y equipos que funcionan de manera correcta generando menos residuos contaminantes.



CERTIFICACIÓN

Con el objeto de profesionalizar el desempeño de cualquier usuario o persona involucrada en las actividades de lubricación automotriz e industrial, Roshfrans, a través de su entidad de evaluación y certificación, ofrece esquemas formales para asegurar la certificación de sus competencias laborales, dignificando su nivel de vida.



ASESORÍA

Se cuenta con distintas plataformas para la atención de dudas de clientes y consumidores en general, acerca de las propiedades y aplicaciones de cualquier producto Roshfrans, con la finalidad de que elijan el producto correcto y sea aplicado bajo las recomendaciones apropiadas para el servicio de su unidad o equipos, en el momento en el que el cliente lo requiera.



ANÁLISIS

Se cuenta con servicio de monitoreo y muestreo sobre el desempeño de nuestros lubricantes en equipos y flotillas generando con esto una mayor conciencia, proporcionándole al cliente o usuario información sobre las condiciones de vida de los lubricantes en uso, a través de análisis en nuestro laboratorio el cual está certificado ante EMA (Entidad Mexicana de Acreditación) garantizando la calidad de los resultados en los análisis realizados entregando informes profesionales y de alto valor para la toma de decisiones de nuestros usuarios.



EVALUACIÓN

Se ofrece el servicio en cuadros de lubricación a petición de clientes y prospectos en donde se hace una evaluación objetiva y profesional sobre los requerimientos de lubricantes o productos del portafolio Roshfrans en equipos y procesos de los usuarios, entendiendo en esto las necesidades puntuales de los clientes, en donde se hace entrega de un informe que permite al usuario la correcta toma de decisiones sobre el uso de productos Roshfrans en cualquiera de sus equipos y requerimientos.



1.3.12 NUESTRAS CERTIFICACIONES, ACREDITACIONES Y RECONOCIMIENTOS

Contenido 102-12



Roshfrans empresa certificada en el sistema de gestión de calidad de manera ininterumpida desde 1999.

La certificación del sistema de gestión de calidad de Roshfrans, actualmente es aplicable a 2 Centros de trabajo (Corporativo y Planta Nicolás Platonof Bătrak) y comprende todas las actividades y operaciones que realizamos.

Perry Johnson Registrars, Inc., es el organismo certificador que revisa, avala y valida nuestro Sistema de Gestión de Calidad, en cumplimiento con la norma internacional ISO 9001:2015



El personal de nuestro Laboratorio de Servicios Técnicos (LST) está plenamente comprometido con los requisitos establecidos en la Norma NMX-EC-17025- IMNC-2018, a través del involucramiento y familiarización con la documentación y actividades del Sistema de Gestión implementado. Actualmente abarca 66 métodos de prueba para aceites lubricantes, grasas, anticongelantes y líquido de frenos, y 28 Métodos de prueba acreditados por la Entidad Mexicana de Acreditación (ema).

A través de la Acreditación de nuestro LST, aseguramos a nuestros clientes que los resultados de las pruebas proporcionados por el laboratorio son de calidad y confiables.



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES



CERTIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Roshfrans ha implementado y certificado, en Planta Actopan, su Sistema de Gestión Ambiental, con base en el estándar internacional ISO 14001:2015; certificado otorgado por el **Organismo Certificador Perry Johnson Registrars, Inc.** de esta forma cumplimos con los requisitos legales aplicables.

Nos consolidamos como una empresa socialmente responsable, considerando al medio ambiente como uno de los ejes primordiales en la estrategia de sostenibilidad, buscando permanentemente reducir nuestra huella ambiental, por ello buscamos que las tecnologías aplicadas en los procesos productivos sean amigables con el medio ambiente de esta forma cumplimos con los requisitos legales aplicables.

RECONOCIMIENTO DEL PROGRAMA GEI MÉXICO

En 2013 **Roshfrans** ingresa de forma voluntaria al programa GEI México coordinado por SEMARNAT-CESPEDES, con la finalidad de dar una respuesta oportuna al fenómeno de cambio climático, inicialmente con la identificación y cuantificación de las emisiones de GEI asociadas a sus actividades productivas, obteniendo en 2014 el reconocimiento en el nivel GEI 1 y nivel GEI 2, por la verificación del inventario de emisiones GEI (Gases Efecto Invernadero), el cual nos fue entregado en febrero de 2016. En 2018 se realizó la verificación del inventario por la OVV ANIQ obteniendo un resultado positivo y una materialidad del +0.06% bajo aseguramiento razonable.





El Premio Nacional a la Calidad Automotriz tiene la finalidad de reconocer a las empresas fabricantes de autopartes e insumos para talleres que estén establecidos en México y que produzcan o comercialicen productos de alta calidad, con buen servicio técnico y excelente cobertura de garantía.

La Confederación Nacional de Talleres (CNT) aplicó una encuesta a técnicos automotrices, quienes son los que utilizan los productos y reconocen a las marcas que son merecedoras del premio, el cual es certificado ante un notario público.

Roshfrans, recibe el Premio Nacional a la Calidad Automotriz Edición 2019-2020 en las siguientes categorías:

1. Aceite Sintético para Motor
2. Grasa para Chasis
3. Aceite para Motor a Diésel
4. Aceite para Motor a Gasolina

Adicionalmente, al obtener el mayor número de encuestas a favor en la línea de aceite para motor a gasolina, ganamos el premio: Galardón Lic. José Coronel.

Felicidades a **Roshfrans** por recibir nuevamente este Premio, lo que ratifica el compromiso de la empresa con el incremento continuo de la satisfacción plena de las expectativas y necesidades de todos sus clientes.



ACEITE SINTÉTICO PARA MOTOR



GRASA PARA CHASIS



ACEITE PARA MOTOR A DIÉSEL



ACEITE PARA MOTOR A GASOLINA



En 2022 el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y la Alianza por la Responsabilidad Social en México (AliaRSE), nos otorgó por noveno año consecutivo el Distintivo ESR®, por haber cumplido con los estándares establecidos por los diferentes ámbitos de la responsabilidad social. Sin duda alguna tenemos mucho por mejorar para incrementar nuestra sostenibilidad.



En el Diagnóstico Cultural realizado por GREAT PLACE TO WORK en el año 2021 y por séptimo año consecutivo obtuvimos la certificación como un **Gran Lugar para Trabajar**, considerando que hay un buen clima laboral por haber obtenido un 82% de satisfacción, lo que nos ubica en la posición 45 de los 77 mejores lugares para trabajar, For All, de México en el segmento de empresas de 500 a 5,000 colaboradores. Esta certificación genera un compromiso de **Roshfrans** con su capital humano, desarrollando acciones que den como resultado la transformación cultural, elevando el desempeño organizacional para llegar a ser un Excelente lugar para trabajar.

CERTIFICACIÓN GREAT PLACE TO WORK (MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR)



En 2018, con vigencia hasta el 2021, renovamos en el Corporativo el Distintivo de Empresa Familiarmente Responsable otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual nos fue otorgado por tener implementadas buenas prácticas laborales para nuestra comunidad interna relacionadas a temas como la Conciliación Trabajo y Familia, Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia Laboral y el Hostigamiento Sexual. Cabe hacer mención que renovar nuestra participación en la obtención del distintivo realmente fue por mejorar la Calidad de Vida de los empleados y por el ejemplo que nos ha dado la familia Platonoff al preocuparse siempre por dar al empleado prestaciones y beneficios superiores a la ley y beneficiar incluso a sus familiares.

DISTINTIVO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE



CDP (CARBON DISCLOSURE PROJECT)

Roshfrans en 2015 participa por primera vez reportando al **CDP (Carbon Disclosure Project)** su desempeño en los rubros de cambio climático y gestión del agua, dentro de la iniciativa cadena de suministro. Esta información permite a la empresa identificar las líneas de trabajo para mitigar los riesgos en el uso de energía y recursos naturales, así como las oportunidades para un enfoque más responsable con el medio ambiente.

Nuestra participación en 2021 permite enviar datos sobre la gestión del agua y del cambio climático a nuestros clientes, en donde obtuvimos los siguientes resultados:

Cambio climático: "D" lo que representa una fase de Divulgación, encontrándose la empresa entre el 12% de las empresas

que alcanzaron este nivel en nuestro grupo de actividad.

Agua: "C" lo que representa una fase de Conciencia, encontrándose entre el 17% de las empresas que alcanzaron este nivel, también en nuestro grupo de actividad.

El trabajo en **CDP** es crucial para el éxito de los negocios globales en el siglo XXI, ayudando a persuadir a las compañías en todo el mundo a medir, administrar, divulgar y, en última instancia, reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero.

Creando en **Roshfrans** un compromiso con el cuidado del medio ambiente para desarrollar nuestras actividades en un entorno sostenible.



En 2016, **Roshfrans** participa por primera vez en la plataforma de **EcoVadis** para ser calificado en la sostenibilidad de cadena de suministro. Las fichas de resultados (scorecards) de EcoVadis facilitan la comprensión, el seguimiento y la mejora del desempeño medioambiental, social y ético en todo el mundo. Al participar en esta plataforma **Roshfrans** fomenta la transparencia y confianza con sus clientes. Esta plataforma ayuda a los proveedores a conocer sus debilidades y fortalezas a través de una evaluación externa, motivando a realizar acciones de mejora.

En 2021 **Roshfrans** logró el Nivel Oro por haber obtenido una calificación de 69/100. Esto nos coloca dentro del top 5% de las empresas mejor evaluadas por EcoVadis.

ECOVADIS



1.3.13 VENTAS NETAS

Contenido 102-7

El valor económico generado por **Roshfrans**, basado en el contenido 102-7, se logró gracias al incremento del 11%, obtenido en sus ventas netas, en el período de marzo del 2020 a marzo del 2021, con ello se pudo revertir el decremento del 3%, que se tuvo en el mismo indicador, durante el periodo de marzo de 2019 a marzo del 2020.

1.3.14 CAPITALIZACIÓN TOTAL DESGLOSADA EN TÉRMINOS DE DEUDAY CAPITAL

Contenido 102-7

Por criterios de confidencialidad, la empresa ha decidido no publicar esta información.

1.3.15 CADENA DE SUMINISTRO

Contenido 102-9

El total de proveedores tipo A (químicos) y tipo B (envases y empaques) de la cadena clave de suministro de **Roshfrans**, durante enero de 2020 a abril de 2021, fue de un total de 53. El monto total de compras y pagos, a estos proveedores, durante este periodo, fue de \$1,033,496,389.25. La mayoría de estos proveedores son locales y nacionales, ubicados en la Ciudad de México, Estado de México y Jalisco. Aunque también la minoría, se encuentra localizada en Norteamérica (USA), Sudamérica (Colombia), Europa (Alemania y Francia) y en Asia (China, India y Arabia Saudita).

1.3.16 ENTIDADES INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

Contenido 102-45

Los estados financieros incluyen información de las diferentes sucursales y comisionistas que se encuentran a lo largo y ancho de la República Mexicana, así como de las operaciones realizadas en el Corporativo, Planta Actopan y en el Centro de Distribución CEDROS.

1.3.17 REEXPRESIÓN DE LA INFORMACIÓN

Contenido 102-48

Por criterios de confidencialidad, la empresa ha decidido no publicar esta información.

1.3.18 CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA ORGANIZACIÓN

Contenido 102-10

Entre los años 2020 y 2021 se realizaron importantes inversiones para incrementar la capacidad instalada y la eficiencia de la Planta Actopan. Especialmente con inversiones para llevar a cabo el Up Grade de la Línea Bala, que es la Línea en la que se envasan y empacan los productos Premium de la marca **Roshfrans**, tanto en envase PET como de Polietileno. Asimismo se invirtió para realizar el Up Grade de la Línea Automática de Envasado de Cubetas y de forma paralela se realizaron inversiones para la Instalación de un Nuevo Transformador y Circuito Eléctrico, con los que se incrementó la Capacidad Eléctrica de la Planta, a fin de que ésta pueda operar de forma segura y productiva, así como enfrentar de forma satisfactoria para nuestros clientes la alta demanda y preferencia que están teniendo en el mercado los productos **Roshfrans**.

En el año 2021 también se realizaron importantes inversiones para incrementar en un 100% la capacidad de almacenamiento de nuestro Macrocentro de Distribución CEDROS.

1.3.19 PLANIFICACIÓN DE ACCIONES PARA AFRONTAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Contenido 102-11

Roshfrans planifica estratégicamente sus operaciones, posicionamiento y crecimiento, a partir de un Análisis periódico, normalmente de forma anual, y sistemático de su Contexto, de las Necesidades y Expectativas de sus Grupos de Relación o Partes Interesadas Pertinentes y de los requerimientos para operar de forma eficaz y eficiente sus Procesos. Con base en este Análisis, determina los riesgos y oportunidades que es necesario, estratégicamente, abordar con el fin de:

- Asegurar que la empresa y los procesos que la integran puedan lograr sus resultados previstos y planificados.
- Aumentar los efectos deseables
- Prevenir o mitigar efectos no deseados y
- Lograr la mejora continua

Roshfrans determina de forma específica los riesgos y oportunidades necesarios de abordar mediante:

- Análisis PESTEL
- Análisis FODA
- AMEF de Procesos
- Planes de Calidad

Los riesgos y oportunidades identificados son registrados y abordados mediante "**Matrices de Riesgos, Controles y Oportunidades**" y el nivel de eficacia de las acciones tomadas para abordarlos es reportado en las revisiones por la dirección, del Sistema de Gestión Integral para la toma de decisiones pertinente. También contamos con una **Política de Gestión de Riesgos**.

Roshfrans a nivel de sus procesos evalúa la eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y oportunidades identificados mediante el "**Procedimiento para el Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación**", asegurándose de que estas acciones sean proporcionales a su impacto potencial y considerando las opciones tecnológicas disponibles y sus requisitos financieros, operacionales, legales, ambientales y de negocio.

1.3.20 REDES, CÁMARAS Y ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE ROSHFRANS

Contenido 102-13

Como parte de las mejoras en la gestión de la Responsabilidad Social de la empresa, **Roshfrans** decidió adherirse en el año 2017 a la Red Mexicana del Pacto Mundial, ya que como es bien sabido esta red tiene el objetivo de ofrecer al empresariado mexicano las herramientas y capacitación sobre buenas prácticas de sostenibilidad corporativa, así mismo hace que los 10 principios del pacto mundial formen parte de la estrategia y operaciones de la empresa, además de facilitar acciones para que las empresas mexicanas como **Roshfrans**, contribuyan a lograr alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS, SON LOS SIGUIENTES:



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

CÁMARAS Y ASOCIACIONES

Contenido 102-13

Las cámaras son órganos de consulta y colaboración del Estado Mexicano para los temas que afectan su actividad, y por lo tanto son elementos clave en temas como innovación, tecnología, mercado, normas técnicas y diversas regulaciones que, de no consensarse, pueden afectar el desempeño de las empresas, los sectores y la economía en general.

Por ello **Roshfrans** se ha asociado a las siguientes cámaras y asociaciones.



1.3.21 GOBIERNO CORPORATIVO ROSHFRANS

Contenido 102-18



Asamblea de Accionistas

Consejo de Administración

Director General

Nuestro Consejo de Administración se rige por un código que define las mejores prácticas corporativas que alinean al gobierno de la empresa.

En estas tareas, tienen responsabilidad fiduciaria todos los miembros del Consejo de Administración, actuando en forma individual o colegiada. Asimismo, para facilitar sus tareas, el Consejo puede apoyarse en órganos intermedios que se dediquen a analizar información y a proponer acciones en temas específicos de importancia para el Consejo, de manera que éste cuente con mayor información para hacer más eficiente su toma de decisiones. Adicionalmente, se debe asegurar que existan reglas claras respecto a la integración y el funcionamiento del Consejo y sus órganos intermedios.

El Consejo de Administración está constituido de la siguiente manera:



Contenido 102-13

TIPOS DE ASAMBLEA

1. ORDINARIA

Periodicidad mínima de la Juntas: Los tres primeros meses del cierre del ejercicio de cada año.

El Presidente del Consejo de Administración, con un mes de anticipación, convoca a junta a los integrantes a través de una carta impresa que hace llegar a cada uno de los integrantes.

El Contralor, entrega los Estados Financieros, con 7 días de anticipación a la junta.

Nota: El Contralor, asiste a las juntas del Consejo de Administración en calidad de apoyo del Director General, para participar exponiendo la situación financiera de Roshfrans.

PROTOCOLO

Se declara legalmente instalada la Asamblea.

Se lee la orden del día, la autorizan los miembros del Consejo de Administración, se solicitan cambios, si son necesario, y se autoriza.

2. EXTRAORDINARIA

Temas a tratar:

Préstamos: otorgamiento, revocación, etc. situaciones emergentes de la organización. Contratación de productos financieros derivados, para la inversión en activos y para la contratación de pasivos.

AUDITORÍA

Existe la Auditoría Externa objetiva e independiente que revisa los estados financieros, con el fin de que la información financiera que llegue al Consejo de Administración sea emitida y revelada con responsabilidad y transparencia; a la vez, que sea suficiente, oportuna y refleje razonablemente la situación financiera de la sociedad.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

- El Director General de Roshfrans es responsable de mostrar la posición financiera que guarda la sociedad, así como los planes y actividades que ésta ha realizado y que pretende realizar.
- El Director General entrega el informe de las operaciones de la empresa a cada uno de los integrantes del Consejo de Administración.
- El Contralor presenta la información financiera de la empresa del último periodo.
- El Director General rinde cuentas de las operaciones de Roshfrans. Hace un recuento de lo que sucedió en el periodo.
- Los miembros del Consejo de Administración exponen dudas y comentarios acerca de los informes presentados.
- El vocal asignado toma las notas de la reunión y las registra en el acta.

CIERRE DE LA REUNIÓN

El Vocal asignado lee el acta, modifica en caso de ser solicitado y pide la firma de los miembros del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración dedica tiempo en una de las sesiones del año a la definición o actualización de la visión a largo plazo de la sociedad, para asegurar su estabilidad y permanencia en el tiempo.

El Sistema de Planeación Estratégica lo elabora la Dirección General y es sometido a la aprobación del Consejo de Administración.

PRESUPUESTO ANUAL

El Director General presenta para su aprobación al Consejo de Administración, así como su sistema de control.

1.3.22 FUNDACIÓN ROSHFRANS A.C.



El compromiso que tenemos con la sociedad inicia con la creación de **Roshfrans**, empresa 100% mexicana, fundada en 1955 por el Ing. Nicolás Platonoff Bättrak, un hombre con inspiración y ejemplo de los valores sociales, quien luchó siempre por las causas nobles; preocupado por generar empleos y una mejor calidad de vida para sus empleados. Dejando como legado a todos los que colaboramos con la organización la siguiente filosofía de vida:

“Tú sabes que todo el bien que puedas hacer por la humanidad, ese bien se reflejará en tu bien propio y en la satisfacción de tu conciencia”.

MISIÓN

Instrumentar eficazmente programas sociales de alto impacto y bajo costo, que contribuyan a resolver las profundas desigualdades sociales que existen en nuestro país y ayuden a mejorar la calidad de vida de los mexicanos.



VISIÓN

Ser una Fundación referente por sus contribuciones al desarrollo de México a través de programas asistenciales, en salud, medio ambiente, educación y cultura, marginación y pobreza; promoviendo la participación de los diferentes niveles de gobierno, empresas y sociedad civil.



VALORES

La **Fundación Roshfrans** se alinea a los valores institucionales que permean en **Roshfrans**.

Respeto: Es el acatamiento y aceptación de las personas, normas, principios y valores.

Honestidad: Es actuar con rectitud sin engañar ni tener nunca, mala intención.

Lealtad: Es corresponder a la confianza y retribución que se recibe de la empresa y de los compañeros de trabajo.

Compromiso: Es demostrar el deseo de querer cumplir con las obligaciones asignadas en nuestro trabajo.





POLÍTICA GENERAL DE LA FUNDACIÓN

“En Fundación Roshfrans estamos comprometidos en colaborar con México para mejorar la calidad de vida de los grupos más vulnerables, desarrollando programas y proyectos en beneficio de las comunidades y promoviendo día a día la responsabilidad social de manera integral”.

EJES TEMÁTICOS



Los ejes temáticos se refieren a las áreas de alcance que apoya la **Fundación Roshfrans** con diferentes enfoques y alineados a su Misión, Visión, Política y Objetivos.

Las áreas que atiende la Fundación Roshfrans son:

Conservación del Medio Ambiente

Apoyar, desarrollar e impulsar programas que promuevan el cuidado y mejoramiento del medio ambiente.

Salud

Apoyar, desarrollar e impulsar programas preventivos y asistenciales orientados a la población más pobre en nuestro país.



Marginación y Pobreza

Apoyar, desarrollar e impulsar programas productivos que ayuden a las comunidades más pobres de nuestro país.

Educación y Cultura

Apoyar, desarrollar e impulsar proyectos tendientes a mejorar la calidad de la educación en México. Apoyar, desarrollar e impulsar proyectos culturales.

Asistencial

Apoyar e impulsar fundaciones dedicadas a proyectos asistenciales. Apoyar a la población en casos de desastres naturales.

PROGRAMAS Y SERVICIOS DE LA FUNDACIÓN



La **Fundación Roshfrans** apoya, promueve y organiza diferentes programas relacionados con los 5 ejes temáticos:

1. Apoyo en casos de desastres naturales.
2. Convocatoria **Roshfrans** de apoyo a proyectos sociales.
3. Programa de Voluntariado.
4. Campaña anual de reforestación.
5. Programa de donativos monetarios o en especie a diferentes asociaciones.
6. Otros.

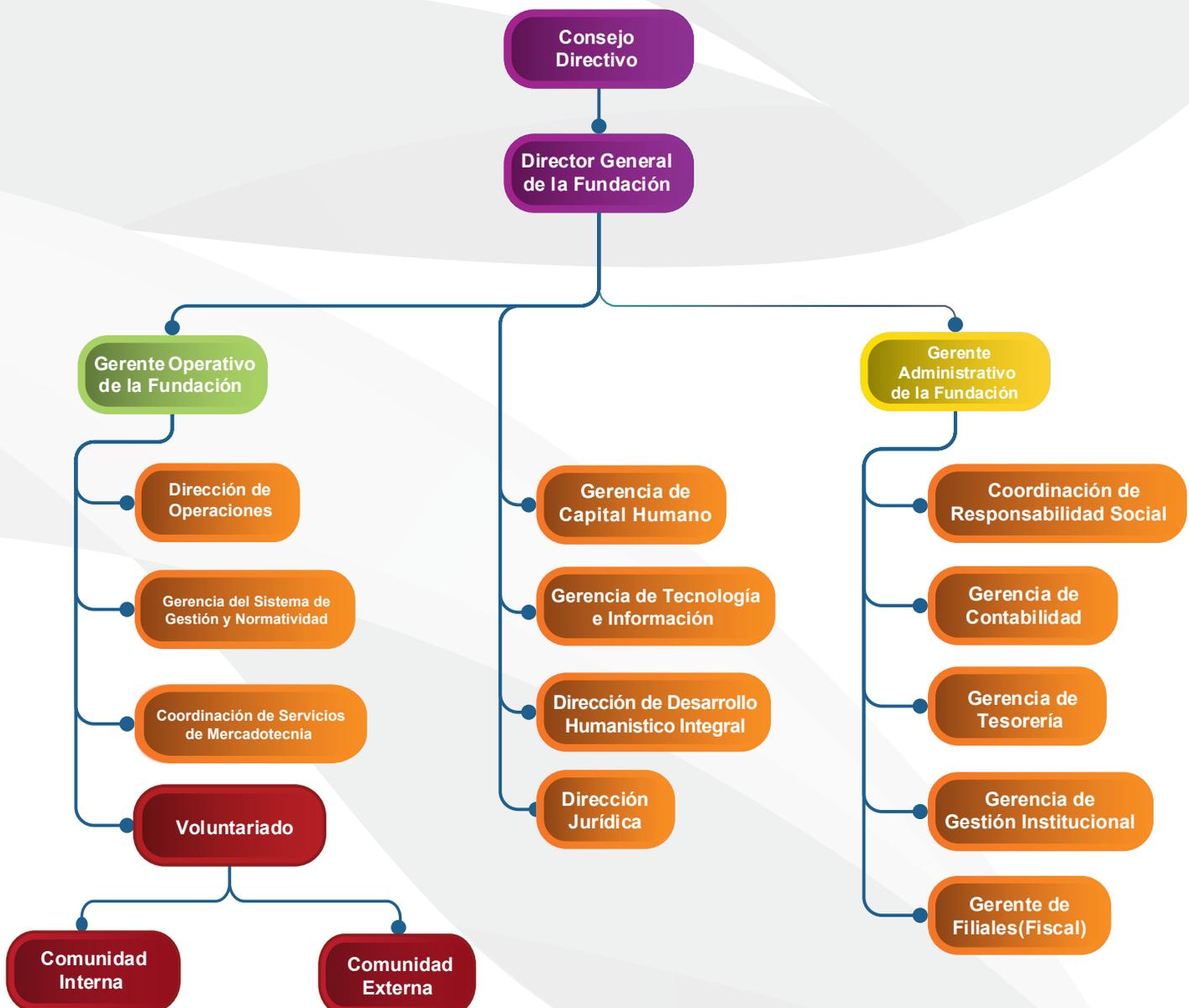


PATRONATO DE LA FUNDACIÓN

La toma de decisiones en la **Fundación Roshfrans** sobre la inversión de proyectos y asignación de recursos materiales y financieros se rige por el patronato, cuya estructura, derechos, obligaciones, responsabilidades y autoridades se encuentran suscritas en los estatutos del Acta Constitutiva.

ORGANIGRAMA

La estructura organizacional de la **Fundación Roshfrans** ilustra los canales de comunicación, autoridad y responsabilidad para conducir y verificar las actividades que afectan el cumplimiento de la misión, política y objetivos de la misma.



MODELO DE GESTIÓN DE LA FUNDACIÓN ROSHFRANS

Contenido 102-13

Nuestro modelo de gestión identifica los elementos de entrada (alcance) que consideramos importantes para atender los servicios sociales, mismos que son beneficiados por la **Fundación Roshfrans**; en orden prioritario se especifican a continuación:

CONSEJO DIRECTIVO



MISIÓN, VISIÓN Y FILOSOFÍA DE LA FUNDACIÓN

Nuestro Modelo de Gestión se inicia del análisis de las necesidades y requerimientos de las comunidades, así como de los impactos que **Roshfrans** y la Fundación pudiesen provocar en ellas, por lo que se realiza una planeación y programación de los servicios, priorizando dichas necesidades y requerimientos, para posteriormente valorizar con base al Presupuesto y Captación de Recursos con los que contamos.

Registramos los datos y evidencias de la atención de los servicios, los cuales nos permitirán analizar y evaluar, en base a nuestros indicadores, el desempeño y cumplimiento de los objetivos de la **Fundación Roshfrans**.

Teniendo los resultados del desempeño de la **Fundación Roshfrans** comunicamos los avances tanto al interior como al exterior, haciendo transparente y confiable la información.

Por lo menos una vez al año revisamos el funcionamiento, lineamientos y métodos de trabajo para detectar áreas de mejora, las cuales nos permita brindar un servicio eficiente a las necesidades de nuestras comunidades.

1.4 PERFIL DE LAS MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD ROSHFRANS

Contenido 102-51 Y 102-52

Nuestras Memorias de Sostenibilidad 2022 reflejan el desempeño que ha tenido la organización durante el año 2021, conforme a nuestra Estrategia de Sostenibilidad, tanto en el contexto de la Gestión de la Responsabilidad Social en Roshfrans como en el valor compartido, calidad de vida, vinculación con la comunidad y cuidado del medio ambiente.

Este documento es el seguimiento de las Memorias de Sustentabilidad 2021, las cuales se desarrollaron siguiendo ciertos lineamientos de los Estándares GRI, tomando los indicadores conforme a la opción "Esencial". Al final del documento se mencionan los indicadores que se consideraron para su desarrollo.

El objetivo de nuestras Memorias de Sostenibilidad es informar a nuestros principales grupos de interés sobre el desempeño que ha tenido la empresa en las

acciones de responsabilidad social y aquellos aspectos que por sus intereses y expectativas pudieran impactarles. No hemos decidido contar con alguna verificación externa ni certificación sobre el presente documento, ya que consideramos prioritario madurar nuestro sistema de responsabilidad social, sensibilizar a nuestra comunidad interna y fortalecer nuestra situación financiera antes que realizar una inversión para certificarlas, pero si es importante para nosotros alinearlas de forma total a los indicadores de los Estándares GRI.

Para la elaboración de las Memorias de Sostenibilidad se han considerado los principios relacionados a la definición del contenido del informe y los relativos a la definición de la calidad del informe.



Contenido 102-46

INCLUSIÓN DE LOS GRUPOS DE RELACIÓN.

Roshfrans se preocupa por atender y reportar los asuntos relevantes para nuestros grupos de relación, pero que también se conectan con nuestros objetivos de negocio. Buscamos un ganar-ganar de todos los involucrados.

CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD.

Nos preocupamos por implementar acciones que colaboren en mantener una calidad de vida sostenible para todos los grupos relacionados con nuestra organización, no sólo buscando el bienestar presente, sino también el del futuro.

MATERIALIDAD.

Sabemos que no podemos atender todos los temas que afectan a nuestros grupos de relación, pero adoptamos aquellos que son prioritarios tanto para el negocio como para ellos.

EXHAUSTIVIDAD.

En las memorias presentamos información suficiente que abarca periodos de tiempo determinados para su análisis, involucrando a todos los grupos de relación mayormente afectados con nuestras decisiones y priorizando los temas para presentar su desempeño.



EQUILIBRIO.

Presentamos de manera transparentes los aspectos en los que tenemos un desempeño positivo pero sin dejar de reportar los aspectos negativos que tenemos que mejorar y darle seguimiento.

COMPARABILIDAD.

Presentamos sistemáticamente la información en su mayor parte, con gráficas o tablas comparativas nuestro desempeño año tras año, a fin de proporcionar información y tendencias a nuestros grupos de relación para la toma de decisiones.

PRECISIÓN.

Presentamos datos cualitativos coherentes y comparativos entre sí, aclarando si estamos re expresando o planteando hipótesis sobre el desempeño, así como de nuestros compromisos por implementar, medir y dar seguimiento.

PUNTUALIDAD.

Tomamos como base la recopilación de información completa del año previo publicando a nuestros Grupos de Relación, las Memorias de Sostenibilidad, dentro los primeros 10 días del mes de junio del año siguiente.

CLARIDAD.

La información la presentamos lo más digerible posible, de manera gráfica para que todos nuestros grupos de relación comprendan su interpretación y logren ver nuestro desempeño, utilizando vocabulario accesible para todo lector, en su caso, hacemos referencias del significado técnico.

FIABILIDAD.

Exponemos la metodología de como determinamos nuestros aspectos materiales significativos y la forma de atenderlos, así como de las referencias necesarias para que los grupos de relación puedan obtener mayor detalle de la información presentada.

1.5 PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Contenido 102-42 Y 102-43



La identificación y elección de los grupos de interés se hizo con base a una metodología en donde se identificaron a los grupos de relación que se ven afectados o pueden ser afectados para dar cumplimiento a los objetivos de la empresa. Como segundo y último paso priorizamos por orden de trascendencia y de impacto a los grupos de relación.

Las partes interesadas pertinentes de Roshfrans son::

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 1. Propietarios y Accionistas | 5. Comunidad |
| 2. Empleados | 6. Autoridades |
| 3. Clientes/Usuarios | 7. Competidores |
| 4. Proveedores | 8. Cámaras y Asociaciones |

Contenido 102-40



1.6 ASPECTOS MATERIALES ROSHFRANS

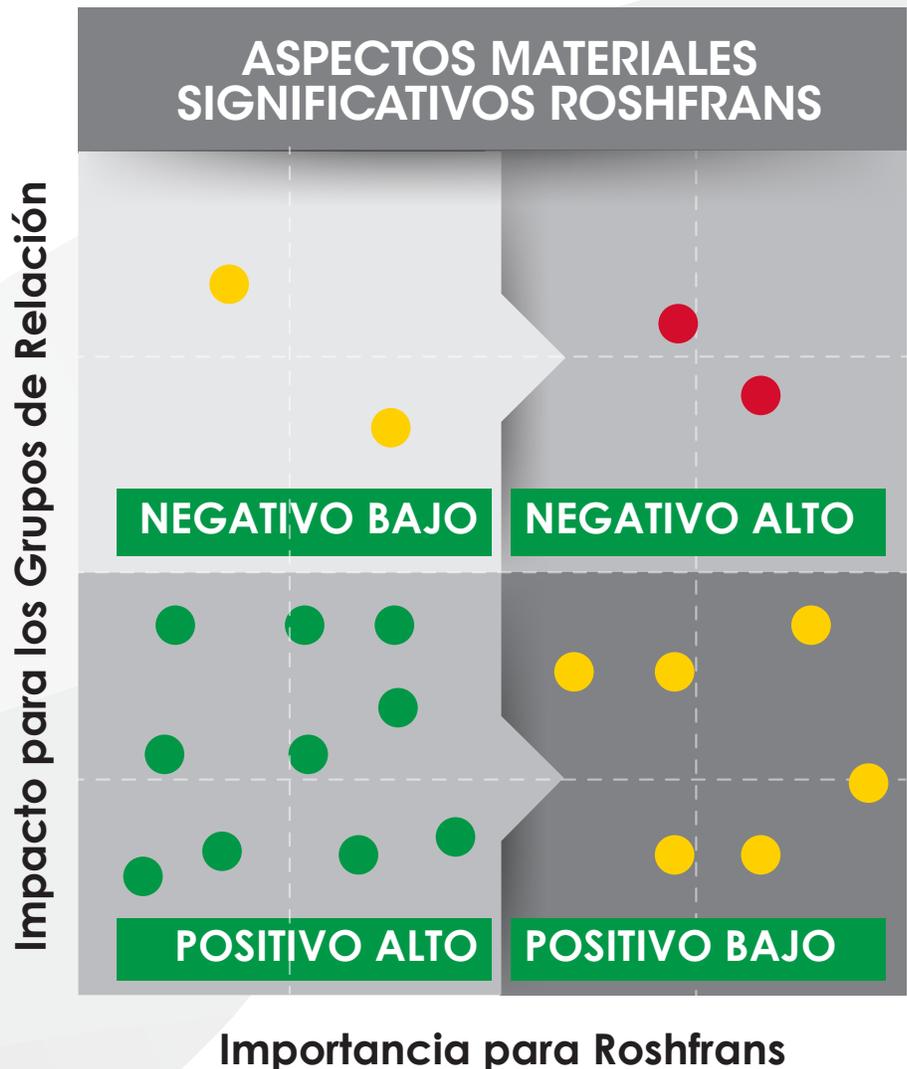
1.6.1 ¿CUÁLES SON?

Contenido 102-46

Analizamos diversos aspectos que son de interés tanto para nuestros grupos de relación como para nuestro negocio, y determinamos a los que daremos prioridad, cuidando que la sustentabilidad que busca **Roshfrans**, genere una relación de ganar-ganar entre todos los interesados.

El sustento que tenemos para determinar la prioridad de nuestros aspectos materiales significativos, es el trabajo en equipo que tuvimos con diversas áreas de la organización, expertas y responsables de la implementación y seguimiento de las acciones de responsabilidad social.

Detalles en la sección “**Contenidos Básicos Específicos**”.



Finalmente nuestros aspectos materiales significativos son:

ASPECTOS POSITIVOS



GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

1. Comité de Responsabilidad Social.
2. Medición de la Satisfacción del Cliente.

ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

3. Consejo de Administración.
4. Auditoría interna y externa.
5. Línea de Comunicación Roshfrans te escucha.
6. Mecanismos de protección.



COMUNIDAD INTERNA

1. Evaluación del desempeño
2. Capacitación Interna
3. Capacitación en Derechos Humanos.
4. Ambiente Laboral
5. Capacitación Externa
6. Prestaciones otorgadas al personal de la empresa en relación al salario
7. Becas otorgadas al personal para terminar sus estudios
8. Proyecto de Espiritualidad

COMUNIDAD EXTERNA

1. Sostenibilidad de las comunidades locales y fortalecimiento de capital social, natural y humano.
2. Participación del voluntariado corporativo.



1. Intensidad de los Gases Efecto Invernadero
2. Residuos por tipo y método de eliminación
3. Diseño Sostenible de Productos
4. Compras Sostenibles

1.6.2 ¿QUÉ HICIMOS PARA DETERMINARLOS?

Contenido 103-1

En **Roshfrans** establecimos y mantenemos una metodología que nos ha permitido gestionar los aspectos materiales significativos de interés para nuestro negocio y el de nuestros grupos de relación. Nos dimos a la tarea de documentar esta metodología como procedimiento institucional, para su implementación en todas las operaciones de la empresa.

La información utilizada en esta metodología está sustentada con estudios de mercado, foros, entrevistas, estudios, análisis y en general a los intereses, necesidades y expectativas de nuestros grupos de relación, los cuales de manera general censamos, como primer ejercicio, a través de nuestros Consejos de Responsabilidad Social Empresarial.

1.6.3 ¿CÓMO LOS DETERMINAMOS?

Nuestra metodología consiste en determinar prioritariamente la Planeación Estratégica del negocio, resultado del análisis FODA , el cual se redefinió en 2021 por nuestro Staff Directivo.

Por otro lado, trabajamos para conocer las expectativas y necesidades de los grupos de relación, producto de los diálogos que se llevaron a cabo en el periodo del informe, así como de considerar las operaciones y/o proyectos importantes para identificar los riesgos positivos y/o negativos que pudieran impactar en las comunidades en donde operamos.

Los responsables de los diferentes ámbitos de la Responsabilidad Social integran en la Matriz de Materialidad los aspectos determinados con base en los objetivos estratégicos, impactos y necesidades y expectativas de los grupos de relación, evaluando dichos aspectos conforme a los siguientes criterios:

Probabilidad de riesgo si no se atiende:	Impactos del riesgo en los grupos de relación y el negocio:
<p>Valor 1. No hay Riesgo Valor 2. Riesgo Bajo Valor 3. Riesgo Medio. Valor 4. Riesgo Alto.</p>	<p>Valor 1. Positivo Alto. Está controlado el riesgo. Impacto positivo. Valor 2. Positivo Bajo. Está controlado pero puede mejorar. Valor 3. Negativo Bajo. Falta de control, puede convertirse en negativo. Valor 4. Negativo Alto. Riesgo que está impactando negativamente.</p>

Se revisan los impactos resultantes con valoración "Importancia Alta", los cuales representan los aspectos materiales significativos que la empresa atiende prioritariamente y sin excepción.

De no obtener ningún aspecto material con valoración "Importancia Alta", priorizamos los aspectos materiales como proceso de maduración de la metodología, considerando la atención según la siguiente escala descendiente del riesgo:

- Riesgo Medio – Importancia Media
- Riesgo Bajo – Importancia Baja

En caso de tener más de 5 aspectos materiales con valoración "Importancia Media o Baja", se consideran por lo menos dos aspectos que tengan impacto negativo significativo en los grupos de relación y el negocio.



*FODA. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

1.6.4 ¿CÓMO LOS ATENDEMOS?

Contenido 102-50, 102-53 Y 102-56

Establecemos objetivos, programas e indicadores específicos, para medir los aspectos materiales significativos.

Los indicadores que utilizamos se basan en el estándar GRI G4, desarrollando por lo menos un indicador por cada aspecto material significativo. Para los aspectos sectoriales desarrollamos indicadores especiales que nos ayudan a medir el impacto.

La Coordinación del Sistema de Responsabilidad Social Corporativa es responsable de gestionar los aspectos materiales significativos, por lo que orienta, asesora y verifica que se cumplan con los lineamientos establecidos.

Para cualquier duda o comentario sobre el presente documento, se puede dirigir con el Coordinador del Sistema de Responsabilidad Social Corporativa.



1.6.5 ¿CÓMO LOS REPORTAMOS?

Anualmente se revisan avances de las acciones establecidas para mitigar el impacto de los aspectos materiales significativos, cada Comité de RSE es responsable de desarrollar la información que se presentará en las presentes Memorias de Sostenibilidad.



Las Memorias de Sostenibilidad son revisadas y validadas por el Comité de Responsabilidad Social y posteriormente autorizada para su publicación por la Dirección General.

La difusión de las Memorias de Sostenibilidad se realizará internamente en los diferentes medios de comunicación, para el alcance de todo el personal de Roshfrans.

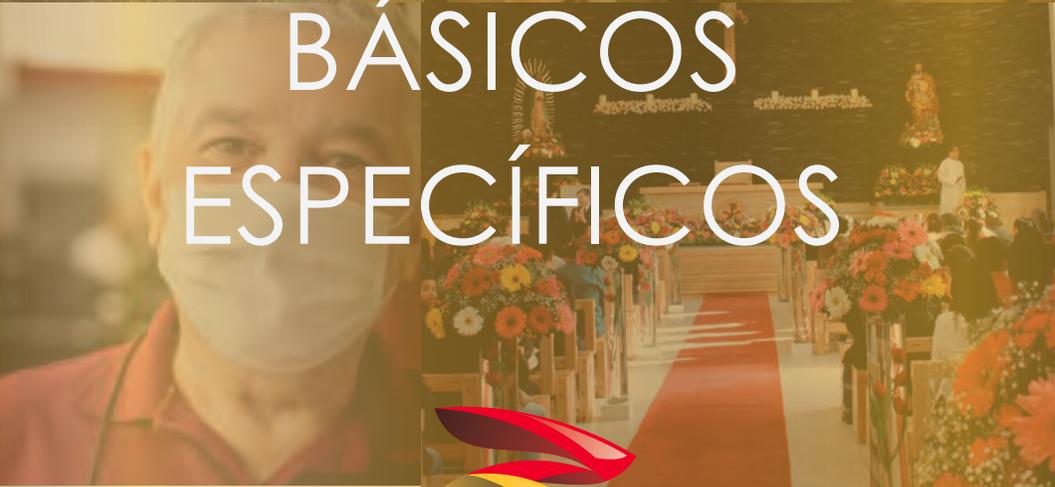


PARTE II

CONTENIDOS

BÁSICOS

ESPECÍFICOS



RSHFRANS

EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE





2.1 VALOR COMPARTIDO

2.1.1 ROSHFRANS CONTRIBUYE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE



De manera específica pero no limitativa Roshfrans ha establecido estrategias y llevado a cabo acciones para impactar y aportar a los 4 siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible.

ODS 1

Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo

ODS 4

Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todas y todos

ODS 6

Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todas y todos

ODS 12

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

2.1.2 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES

Para **Roshfrans** es prioritario cumplir con la satisfacción de nuestros clientes y usuarios, porque reconocemos que son dos de nuestros grupos de relación de mayor interés y al satisfacer plenamente sus requerimientos y expectativas, estamos cumpliendo de forma importante con nuestra misión, sin dejar de lado que al obtener beneficios económicos, podemos mantener y mejorar la calidad de vida de nuestros empleados, así como contribuir a proteger el medio ambiente y al desarrollo social, cultural y tecnológico de las comunidades internas y externas de las localidades en donde operamos.

Este compromiso lo desarrollamos y mantenemos en nuestro Sistema de Gestión Integral (calidad y ambiental), en el que determinamos, documentamos, mantenemos, mejoramos y comunicamos a nuestros grupos de relación nuestra Política Institucional.

POLÍTICA DE ROSHFRANS

Los preceptos básicos de Roshfrans son la calidad, la sostenibilidad y la más avanzada tecnología, aunados a nuestra integridad y congruencia para proporcionar soluciones a nuestras partes interesadas.

Estamos comprometidos a trabajar éticamente, cumpliendo los requisitos legales y otros, así como nuestros objetivos y metas además de mejorar continuamente, para entregar productos y servicios que satisfagan plenamente las necesidades de nuestros clientes.

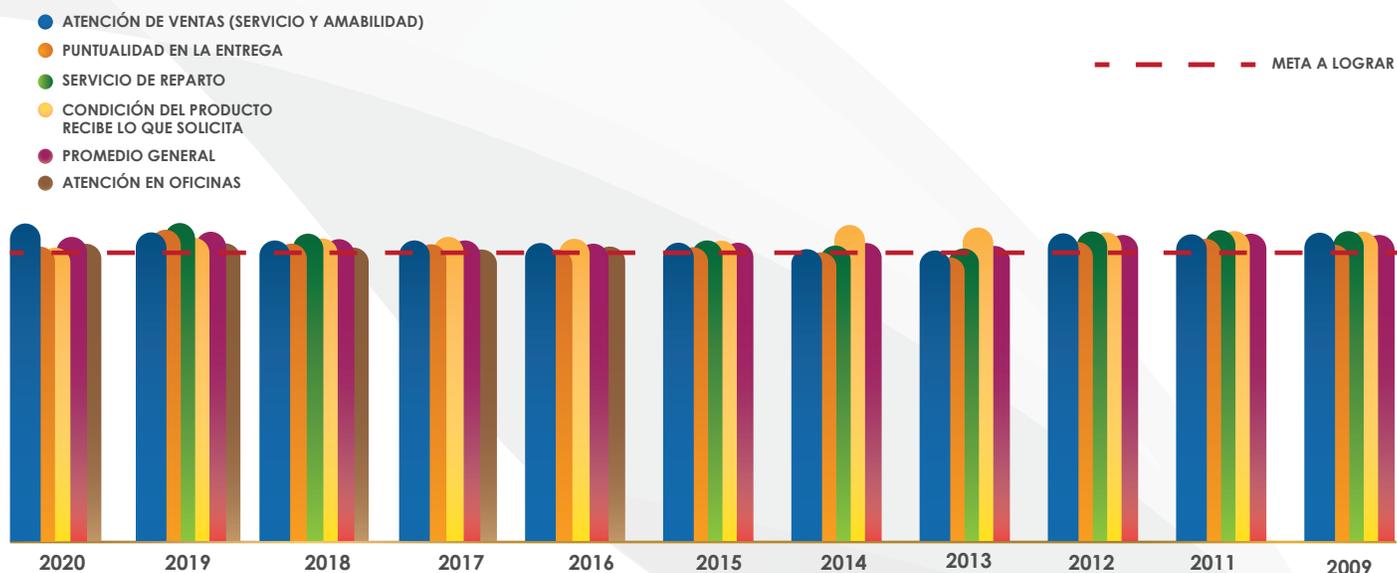
**ATENTAMENTE
DIRECCIÓN GENERAL**

FO-CT-CGI-004

COMPARATIVO POR AÑO EN ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN AL CLIENTE:

AÑO	ATENCIÓN DE VENTAS (SERVICIO Y AMABILIDAD)	PUNTUALIDAD EN LA ENTREGA	SERVICIO DE REPARTO	CONDICIÓN DEL PRODUCTO RECIBE LO QUE SOLICITA	ATENCIÓN EN OFICINA	PROMEDIO GENERAL
2020	9.51	9.17	-	9.52	9.16	9.34
2019	9.44	9.64	9.85	9.39	9.22	9.58
2018	9.31	9.21	9.52	9.37	9.09	9.35
2017	9.31	9.19	-	9.42	9.03	9.31
2016	9.23	9.03	-	9.36	9.12	9.21
2015	9.24	9.10	9.31	9.30	-	9.24
2014	9.04	8.94	9.15	9.79	-	9.23
2013	9.00	8.79	9.06	9.71	-	9.14
2012	9.53	9.26	9.59	9.56	-	9.48
2011	9.50	9.36	9.63	9.60	-	9.52
2009	9.55	9.18	9.60	9.58	-	9.48
% DE AVANCE EN CALIFICACIÓN (2018-2019)	0.7%	-4.9%		1.4%	-0.7%	1.1%

*durante 2021 no se realizaron encuestas



2.1.3 COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

El Comité de Responsabilidad Social de **Roshfrans** es un órgano interno permanente de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación.

El Comité de Responsabilidad Social está formado por miembros del Staff de Dirección, responsables de las acciones de responsabilidad social de la empresa. El Comité está presidido por el Director General.





LAS PRINCIPALES FUNCIONES DEL COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN ROSHFRANS SON:

- I. Revisar periódicamente las políticas de responsabilidad social y proponer su modificación y actualización.
- II. Revisar y analizar las expectativas de los grupos de relación para asegurar su consideración en la formulación de las políticas de responsabilidad social.
- III. Informar la memoria anual de sostenibilidad.
- IV. Conocer, impulsar, orientar y supervisar a las áreas en materia de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad: ética, comunidad, calidad de vida y medio ambiente e informar sobre ello al Staff de Dirección.
- V. Velar por la incorporación de **Roshfrans** a los índices internacionales de sostenibilidad de mayor reconocimiento.
- VI. Proponer una estrategia coordinada para la acción social de **Roshfrans**.
- VII. Administrar las relaciones públicas de responsabilidad social de **Roshfrans**.
- VIII. Evaluar continuamente la situación de Roshfrans en materia de responsabilidad social.
- IX. Evaluar la influencia de la normativa federal y local en materia de responsabilidad social corporativa de Roshfrans.
- X. Evaluar iniciativas voluntarias y documentos de recomendaciones en materia de responsabilidad social corporativa que se produzcan en el mercado.
- XI. Dar a conocer internamente las últimas tendencias en comunicación y mercadotecnia responsable.
- XII. Evaluar las últimas tendencias en innovación responsable.
- XIII. Elaborar planes dirigidos al análisis de las mejores prácticas empresariales con la utilización de instrumentos de medición sistemáticos, para evaluar el posicionamiento de las empresas sean o no empresas competidoras en materia de responsabilidad social corporativa.
- XIV. Emitir los informes y desarrollar las acciones que, en materia de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad, le correspondan.

Los miembros del comité deben actuar con independencia de criterio y de acción respecto del resto de la organización y ejecutar su trabajo con la máxima diligencia y competencia profesional.

REUNIONES DEL COMITÉ DE RS

El Comité de Responsabilidad Social se reunirá al menos una vez al año y cuantas veces fueran necesarias de manera extraordinaria.

Igualmente deberá reunirse cuando así lo soliciten, como mínimo, dos de sus miembros.

2.1.4 RESIDENCIA DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN ROSHFRANS

Son considerados altos ejecutivos los niveles de Staff de Dirección y Mandos Medios.

Roshfrans considera como local a los Centros de trabajo ubicados en Ciudad de México, Estado de México y Actopan Hidalgo, ya que aquí se encuentran los centros de trabajo con actividades significativas, como son el Corporativo, Planta Actopan y Centro de Distribución.

El porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones con operaciones significativas que fueron contratados y laboran en la comunidad local de acuerdo al contenido 202-2 son los siguientes:

CORPORATIVO

- CD DE MÉXICO
- ESTADO DE MÉXICO
- INTERIOR DE LA REPUBLICA



PLANTA

- CD DE MÉXICO
- ESTADO DE MÉXICO
- ACTOPAN



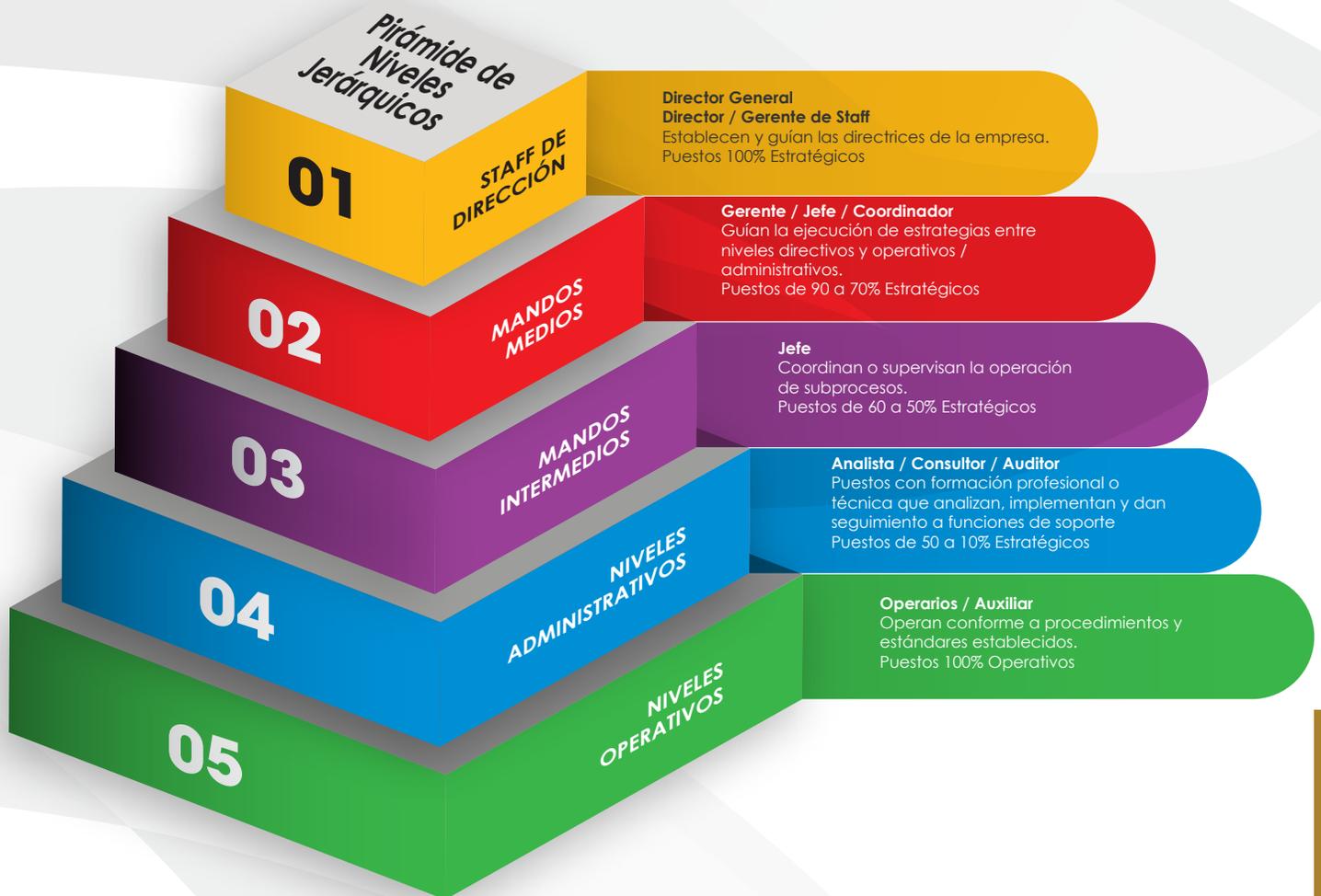
CEDROS

- CD DE MÉXICO
- ESTADO DE MÉXICO



EN ROSHFRANS DEFINIMOS NUESTROS NIVELES DE MANDO DE LA SIGUIENTE MANERA:

En **Roshfrans** definimos nuestros niveles de mando de la siguiente manera:



Para **Roshfrans** es importante que la gente que labora en los diferentes Centros de Trabajo de la empresa, pertenezca a las localidades en las que éstos se encuentran, es decir sea de esas comunidades, debido a que de esta manera les facilita su llegada tanto al trabajo como a sus hogares, así también, para poder medir los impactos económicos que genera en relación a empleo e ingresos para la localidad.

Los lugares donde **Roshfrans** tiene operaciones significativas, o son de su esfera de influencia, son aquellos donde su ámbito/alcance de una relación política, contractual, económica o de otra índole, tiene la capacidad de afectar las decisiones o actividades de individuos u organizaciones.

2.1.5 AUDITORÍA INTERNA Y EXTERNA

Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.

Roshfrans cuenta con un robusto sistema documental con manuales, políticas, procedimientos, organigramas y descripciones de puestos, donde se establecen los controles internos y externos, que se difunden al personal a través de un documental manager, denominado *Dynamic Policy*, el cual actualiza la documentación en línea.

Contamos con una Gerencia de Control Interno, que se encarga de revisar y auditar las operaciones de los centros de trabajo, cada año.

Externamente contamos con un despacho de auditores externos que certificó en 2021, la efectividad del cumplimiento del control interno en un 100%.



2.1.6 LÍNEA DE COMUNICACIÓN ROSHFRANS TE ESCUCHA

Es un canal de información que puede ser anónimo o no, confidencial e independiente para todas las personas vinculadas con la Organización, que deseen reportar preocupaciones sobre posibles conductas inapropiadas, situaciones irregulares o de violación a nuestro Código de Conducta, así como felicitaciones y sugerencias.

La línea de comunicación "Roshfrans te escucha" alcanza a empleados, clientes, proveedores, prestadores de servicios, terceros, y demás personas vinculadas con la compañía.



Aseguramos tu confidencialidad y seguridad en la línea de Comunicación Roshfrans te escucha

Los mensajes recibidos por todos los medios anteriores, serán atendidos por:

- Claudia Campero. Gerente de Capital Humano ext. 1100
- Angelo Servalli, Director de Desarrollo Humanístico Integral ext. 1040

PROCESO DE COMUNICACIÓN

- 1.- El usuario comparte su felicitación, sugerencia o denuncia a través de alguno de los medios de comunicación.
- 2.- La felicitación, sugerencia o denuncia es recibida por el Comité de Ética. Se revisa y clasifica para ser turnada y atendida de acuerdo a su prioridad y tipo.
- 3.- Se realiza una investigación a través de entrevistas, revisión de evidencias y en su caso la revisión de procedimientos internos.
- 4.- Son analizadas las evidencias y emiten una conclusión.
- 5.- Son tomadas acciones a seguir y se da aviso sobre la resolución.

2.1.7 MECANISMOS DE PROTECCIÓN

El porcentaje de empleados a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción y soborno, desglosado por categoría profesional y región es del 100%. Principalmente se da énfasis al personal que ingresa a trabajar en **Roshfrans**, a quienes se les entrega un Manual de Bienvenida, compuesto por lo siguiente:



1. HISTORIA Y GENERALIDADES
2. CULTURA ORGANIZACIONAL
3. PRESTACIONES Y BENEFICIOS
4. CÓDIGO DE CONDUCTA
5. SISTEMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
6. RESPONSABILIDAD SOCIAL
7. LÍNEA DE COMUNICACIÓN ROSHFRANS TE ESCUCHA
8. SEGURIDAD E HIGIENE

2.2 DIMENSIÓN SOCIAL

2.2.1 CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA

2.2.1.1 CAPACITACIÓN INTERNA

Contenido 404-1



Este programa nos ha permitido fortalecer competencias como Trabajo en Equipo, Comunicación, Servicio al Cliente, Enfoque a resultados, Liderazgo, entre otras. Mismos que consideramos indispensables para generar valor a las actividades que diariamente se realizan. Desde el 2017 a la fecha iniciamos la capacitación en línea y seguimos haciéndolo eso nos da más cobertura e información para más personas, dando un resultado positivo ya que el conocimiento genera competencias y hace que el personal se vuelva más productivo.

Roshfrans es una empresa comprometida con el desarrollo y formación de sus colaboradores considerando a la capacitación como factor clave para lograr impacto positivo en las personas.

NIVEL	SEXO	HORAS 2015	HORAS 2016	HORAS 2017	HORAS 2018	HORAS 2019	HORAS 2020	HORAS 2021	HORAS 2022
STAFF DE DIRECCIÓN	M	73	72	783	209	172	0	129	324
	H	1358	549.5	1564	594	371	6	307	148
MANDOS MEDIOS	M	1653	1514.5	1564	2296	721	215.5	490	484
	H	1524	1375	3127	6533	1317	348	1243	547
MANDOS INTERMEDIOS	M	627	519	3908	1043	313	297	1621.8	984
	H	3200	2409.5	9381	2970	3721	621.5	2421.8	1392
ADMINISTRATIVOS	M	2847	2123	8599	3026	500	369	1404	1061
	H	4497	3300	25017	8612	16981	584	7172	1694
OPERATIVOS	M	0	0	6255	3861	14	0	6	12
	H	1857	1123.5	17980	10988	529	182.5	1146.5	248
TOTAL HORAS CAPACITACIÓN		17636	12986	78178	40132	24639	2623.5	15914.1	6894

2.2.1.2 CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

Contenido 412-2

Como empresa socialmente responsable **Roshfrans**, adquiere el compromiso de capacitar al personal en el tema de derechos humanos y con apoyo de la Comisión Nacional de Derechos Humanos CNDH se impartió el tema de **Introducción a los Derechos Humanos** cuyo propósito es ampliar el nivel en conocimiento y sensibilización para la igualdad de los derechos humanos.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Es por ello que en **Roshfrans** consideramos este tema muy importante divulgarlo y aplicarlo con todo el personal.



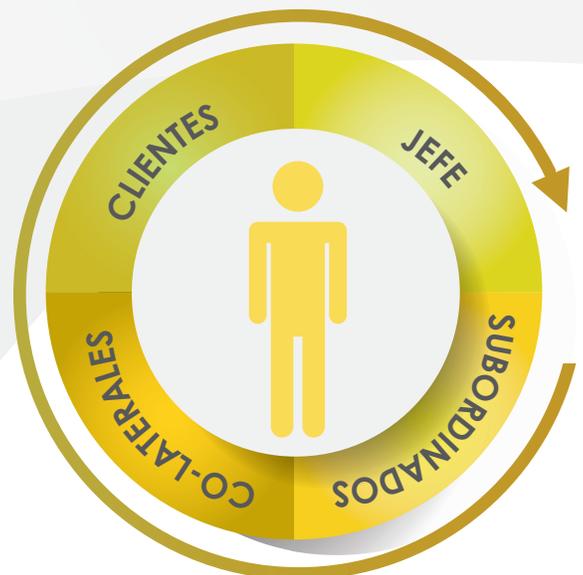
2.2.1.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Contenido 404-3

EVALUACIÓN 360 “HERRAMIENTA PARA FORTALECER E IMPULSAR COMPETENCIAS LABORALES”

Una **herramienta de gestión de talento** humano que utilizamos en **Roshfrans** es la **Evaluación de Desempeño 360 grados** que tiene como finalidad dar al colaborador retroalimentación para mejorar su desempeño y comportamiento de una manera objetiva.

Es importante mencionar que es la percepción del desempeño de un trabajador por parte compañeros, subordinados, co-laterales (par) y clientes, lo que permite identificar desde varios ángulos las fortalezas y debilidades del trabajador frente a las competencias y habilidades que la empresa ha definido como fundamentales para el desempeño de un cargo.



Algunos de los principales usos que se le da a esta evaluación en **Roshfrans** son los siguientes:

- **Medir** el desempeño del talento humano.
- **Evaluar** las competencias.
- **Diseñar** programas de aprendizaje y desarrollo.
- **Servir** como base para implementar planes de carrera y sucesión.

Realizar evaluaciones integrales permite reconocer las necesidades de la empresa y las de cada miembro. Esto posibilita tomar decisiones oportunas y estratégicas para la optimización de recursos.

COLABORADORES CON PROGRAMAS DE DESARROLLO VIGENTES			
DESCRIPCIÓN	Nº DE COLABORADORES	H	M
PLANES DE CARRERA	8	6	2
PLANES DE REEMPLAZO	13	10	3
PLANES DE SUCESIÓN	6	4	2
PROGRAMAS TERMINADOS	2	2	0

PROGRAMA DE DESARROLLO	TOTAL PERSONAL CONTEMPLADO PARA APOYO	H	M	CONCLUIDO	EN PROCESO	PORCENTAJE
BACHILLERATO	1	1	0	1	0	9%
LICENCIATURA	9	6	3	0	9	82%
MAESTRÍA	1	1	0	1	0	9%
TOTAL	11	8	3	2	9	100%



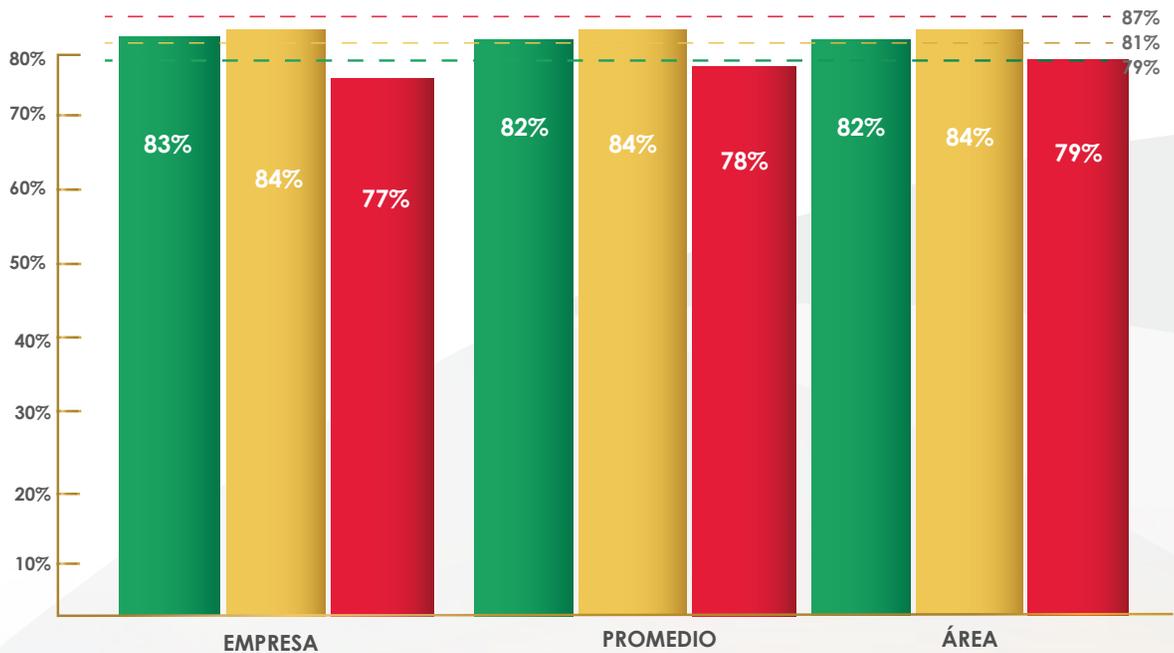
2.2.1.4 AMBIENTE DE TRABAJO

En octubre de 2021 derivado del diagnóstico de nuestra Cultura Laboral realizado por GPTW, este organismo otorgó a Roshfrans la Certificación como Un Gran Lugar para Trabajar, ya que dado el buen Clima y Cultura Laboral existente en la empresa se obtuvo una calificación en la satisfacción de nuestros empleados del 83%.



RESULTADOS

- 2019
- 2020
- 2021
- Promedio 75 mejores 500 a 5000
- Top 10 mejores 500 a 5000
- Mejores manufactura y producción



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

2.2.1.5 PRESTACIONES OTORGADAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA EN RELACIÓN AL SALARIO

Con base a la información proporcionada por el personal de la Gerencia de Capital Humano, el % de prestaciones otorgadas al personal de la empresa en relación al salario es de 15% adicional.



2.2.1.6 BECAS PARA CONCLUIR LOS ESTUDIOS

Dentro de los beneficios al personal que labora en la empresa se encuentra el apoyo para terminar sus estudios a través de becas debidamente alineadas en las políticas de la empresa. Para **Roshfrans** el poder apoyar al personal a terminar un bachillerato, licenciatura, maestría o doctorado es algo que suma a las prestaciones que generan valor a los empleados, fortaleciendo, a su vez, la lealtad a la empresa además de ser un ganar-ganar para la mejora de competencias por ende para el logro de objetivos estratégicos.

El número de becas proporcionadas a empleados es el siguiente:

MES		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AÑO	2016	20	19	20	20	21	21	21	20	22	21	21	21
	2017	22	19	21	21	20	19	17	16	16	15	15	15
	2018	9	9	9	10	10	9	9	9	9	9	9	9
	2019	9	9	10	10	10	5	5	5	4	4	4	4
	2020	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
	2021	4	2		2	1			1	1			

2.2.1.7 PROYECTO DE ESPIRITUALIDAD



El proyecto de espiritualidad durante el año 2020 y el primer cuatrimestre del 2021, tuvo tres principales ejes de acción.

Los tres ejes han sido desarrollados, siguiendo y respetando todas las medidas sanitarias requeridas, dada la situación generada por la Contingencia Sanitaria del COVID-19.

PRIMERO:

- Se mantuvo la capilla privada abierta para el acceso voluntario de las celebraciones. El sacerdote pudo asistir y celebrar todos los días de lunes a viernes, estando a disposición de los interesados.
- Cabe destacar que ha ido aumentando paulatinamente la asistencia de los interesados a las celebraciones. Para la celebración del 66 Aniversario de **Roshfrans** en octubre 2021, se realizó una magna misa en la Basílica De Guadalupe.
- Durante el periodo de cuaresma del 2022, se pudo implementar un viacrucis durante los días viernes del periodo, contando con el apoyo entusiasta de muchos nuevos creyentes.
- Las celebraciones son transmitidas, a través de la plataforma Zoom, para los múltiples interesados que desean participar y que se encuentran trabajando en *home office*.

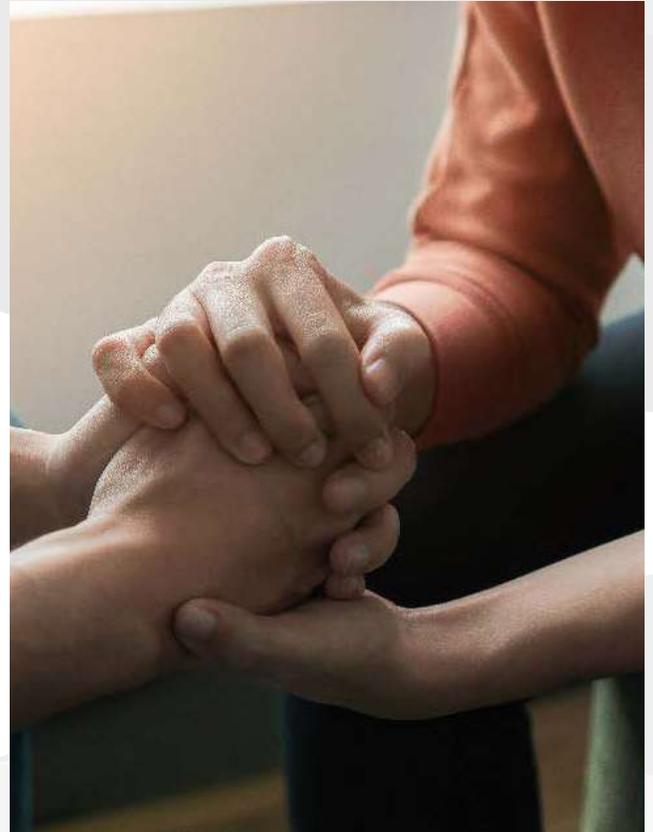
SEGUNDO:

Se siguió con el desarrollo de los Espacios de Escucha. Ya sea, a través de llamadas selectivas realizadas desde la Dirección de Desarrollo Humanístico Integral o bien en ella recibidas, se llevan a cabo acciones de acompañamiento espiritual en beneficio de los colaboradores, que se encuentran en diferentes situaciones como duelo, estrés emocional, problemáticas personales o familiares, enfermedad o por inconvenientes laborales.

También se atienden inquietudes espirituales e inducción al personal de nuevo ingreso.

En casos pertinentes, se realizan acciones coordinadas principalmente con Capital Humano para atender y dar apoyo a los colaboradores que lo requieren y cuando es necesario con los Directores o Gerentes respectivos.

Las acciones tomadas con los Jefes respectivos varían desde recomendaciones o seguimientos para fortalecer de forma armónica las relaciones laborales o hasta la atención u orientación directa al titular del puesto de trabajo que manifestó la necesidad de apoyo o consejo. Si el caso lo requiere se recurre a psicólogos o terapeutas externos.



TERCERO:

Con base a los resultados de las conversaciones de acompañamiento, utilizando un Fondo reservado para tal fin y con la Intervención del Grupo de Amor y Cariño, se apoya a los colaboradores que lo requieran, con los gastos menores de duelo, con gastos extras en tratamientos médicos, con kits de regalo por nacimientos y compra de lentes. Durante el 2021 atendimos 188 casos invirtiendo un monto de \$180,376.00.

Se dona de manera mensual material informativo a 376 personas con un total de \$50,563.

Apoyo auditivo especial para la hija de uno de nuestros colaboradores por un monto de \$10,500.

Apoyo a grupo cristiano de jóvenes Actopan con una mezcladora de música por un costo de \$11,333.

Donativo a la diócesis de Azcapotzalco \$1,200,000 para ser utilizado en el mantenimiento de seminaristas

Igualmente cuando el interesado lo desea se le provee de material de lectura para reflexión.



2.2.1.8 PRIVACIDAD DEL CLIENTE

Contenido 418-1

Desde que fue publicada la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, **Roshfrans** se dio a la tarea de desarrollar documentos que nos alinearan al cumplimiento de dicha ley, para ello fue reunido un equipo de trabajo interdisciplinario que nos ayudó a conocer el tipo de información que manejaban las diferentes áreas y definir los medios donde los clientes, proveedores, empleados y candidatos que concursan por una vacante podrían hacer valer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición de sus datos, a través de un formato y procedimiento interno publicado en la página **www.roshfrans.com**.

En nuestra página se encuentra el Aviso de Privacidad desarrollado por el área Jurídica de la empresa. Las solicitudes de derechos ARCO son atendidas por el Director Jurídico y el Gerente de Tecnología de la Información.

A la fecha no se han presentado Solicitudes de Derechos ARCO en la empresa.



2.2.2 VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD

2.2.2.1 SOSTENIBILIDAD DE LAS COMUNIDADES LOCALES Y FORTALECIMIENTO DE CAPITAL SOCIAL, NATURAL Y HUMANO

Roshfrans se preocupa por contribuir con la sostenibilidad de las comunidades principalmente donde operamos, implementando programas de desarrollo social, económicos, educativos, ambientales, culturales, asistenciales, tecnológicos y de salud, mismos que están bajo la responsabilidad de Fundación Roshfrans, A.C. y quien cuenta con los colaboradores de la empresa y sus familias en su red de voluntarios para llevar a cabo dichos programas.

Al ser una empresa 100% mexicana, todos los recursos están destinados al progreso de las comunidades dentro de la República Mexicana, aun cuando tenemos distribuidores en el centro y sur de América, tenemos la firme convicción de colaborar con la sostenibilidad de nuestro país, antes que hacer inversión extranjera.



PROGRAMAS DE DESARROLLO

Roshfrans cuenta con programas de desarrollo que brinda a nuestros colaboradores una mejor calidad de vida. Aunado a esto Fundación Roshfrans ha desarrollado programas que benefician a fundaciones de primer piso y a comunidades que de manera directa se ven beneficiadas, como la Convocatoria de apoyo a Proyectos Sociales **Roshfrans**, reforestación anual en distintos estados de la república, programas de rescate ante desastres naturales y otros.

EVALUACIÓN DE IMPACTOS

En la parte económica, de manera sistemática en todos los centros de trabajo se evalúan las ventas, gastos, costos, inventarios y procesos internos para su control y mejora. Los impactos sociales internos se evalúan en todos nuestros centros de trabajo y los sociales externos en la Ciudad de México y área Metropolitana, así como en Actopan Hidalgo, en donde se ubica la Planta Productiva **Roshfrans**. Los impactos ambientales se gestionan y controlan en todos los Centros de Trabajo.

PARTICIPACIÓN DE COMUNIDADES LOCALES

Por medio de la **Fundación Roshfrans** se tienen reuniones con delegados, representantes vecinales y/o presidentes municipales de las principales regiones en donde operamos, tal es el caso de las Alcaldías cercanas al Corporativo en la Ciudad de México y el Municipio de Actopan ubicación de la planta productiva.



2.2.2.2 PROGRAMAS DE DESARROLLO



Fundación Roshfrans implementa programas que permiten cumplir con los objetivos estratégicos y así mismo con la misión, visión y políticas de la Fundación.

Aun en este último año, que ha sido marcado también por la pandemia de COVID-19 no se ha dejado de apoyar a quienes se han visto afectados: los colaboradores de **Roshfrans** y sus familias con equipo de prevención como gel antibacterial y cubre bocas, además de consultas médicas con el área de salud de la empresa, la adquisición de concentradores de oxígeno para quienes se han visto afectados por la enfermedad y sus secuelas y han requerido de oxígeno, apoyo espiritual a quienes sufren de algún problema o han perdido a un ser querido; tampoco se ha dejado de lado a las comunidades que sufren de marginación y pobreza, los niños que no han podido asistir a la escuela y requieren de material para continuar con sus estudios en casa, las familias donde ha aumentado los casos de maltrato y abuso, los enfermos, médicos y personal de salud y mas.



● Personas Beneficiadas por año no. de personas



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

2.2.2.3 FUNDACIONES BENEFICIADAS DURANTE EL BIENIO 2020-2021

1. CENTRO RESTAURATIVO NUEVA VIDA, S.C.

OBJETIVO: Fundación que brinda servicios integrales de rehabilitación para personas con alteraciones sensoriales, de lenguaje, desfase en el desarrollo y neurológicas.



2. YMCA MÉXICO

OBJETIVO: Fundación que se desarrolla en los campos de la educación, salud, bienestar social, integración familiar, atención a población con capacidades diferentes, así como en la promoción de la salud a través del deporte. Cada día trabajamos para transformar positivamente la vida de las personas a través de nuestros programas en Espíritu, Mente y Cuerpo.



3. APAC

OBJETIVO: APAC, I.A.P. Es una institución de asistencia privada, fundada en 1970, que brinda atención especializada a personas con parálisis cerebral y discapacidades afines.



4. FUNDACIÓN PARA LA ASISTENCIA EDUCATIVA

OBJETIVO: Da atención a los hijos de los pepenadores de los



FUNDACIÓN PARA LA ASISTENCIA EDUCATIVA I.A.P.

basureros del bordo de Xochiaca contando con dos planteles educativos en la colonia el Sol y Tlatel Xochitenco.

5. CRUZ ROJA MEXICANA

OBJETIVO: Fortalecer la cultura de prevención y cuidado de la salud de las personas. Generar capacidades comunitarias para, anticiparse, frente y recuperarse ante emergencias y desastres. Mantener nuestra posición como referentes en la atención a emergencias y desastres.



6. SAVE THE CHILDREN

OBJETIVO: Que ninguna niña o niño muera por causas prevenibles, ningún niño o niña viva en condiciones de pobreza, ninguna niña o niño se quede sin acceso a educación de calidad, ningún tipo de violencia contra niñas y niños sea tolerada.



Save the Children

7. BANCO DE TAPITAS

OBJETIVO: Banco de Tapitas recolecta todo tipo de tapas de plástico a través de sus embajadores y puntos de entrega autorizados, las cuales son enviadas a sus centros de acopio para que se reciclen y con ello generar recursos para la atención de pacientes de 0 a 21 años dentro de todo el país, a través de los sus propios programas.

Banco de Tapitas®



Dona tus tapitas para salvar vidas

8. CARITAS MEXICANA

OBJETIVO: Organización creada por la Conferencia del Episcopado Mexicano; que anima y promueve la dimensión social de la fe, caridad, justicia, paz y solidaridad a nivel nacional e internacional.



9. PASOS POR LA VIDA

OBJETIVO: Movimiento de jóvenes que promueve el valor, respeto y la defensa de la vida desde su inicio hasta su término natural.



2.2.2.4 HOSPITALES APOYADOS DURANTE EL BIENIO 2020-2021, PARA ATENDER LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19



- Grupo de Especialidades Médicas Santa Inés
- Hospital Regional de Alta Especialidad Bicentenario de la Independencia Isste
- Hospital General Dr. Manuel Gea Gonzalez
- Hospital General Xoco
- Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez

2.2.2.5 PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Debido a las precauciones sanitarias recomendadas por la pandemia por COVID-19, durante el bienio 2020-2021 no se realizaron activaciones con los voluntarios de **Roshfrans** y sus familias. Esperamos que muy pronto estas actividades se puedan reanudar no solo para el beneficio de las instituciones a las que asistimos, también por desarrollar en los participantes la responsabilidad social que tenemos con nuestro mundo y con nuestras familias.



2.3 DIMENSIÓN AMBIENTAL

2.3.1 INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO

Contenido 305-4

En **Roshfrans** estamos conscientes de la importancia del cuidado y preservación del medio ambiente, por lo que nos comprometemos a contribuir con el desarrollo sostenible de México, al usar responsablemente los recursos naturales y prevenir la contaminación para que las futuras generaciones tengan acceso a un ambiente sano y una buena calidad de vida.

Desde 2012, **Roshfrans** se incorpora de manera voluntaria al “Programa de Contabilidad y Reporte de Gases Efecto Invernadero”, convocado por la SEMARNAT y CESPEDES, con la finalidad de evaluar nuestra intensidad energética y formular una estrategia de mitigación y adaptación al cambio climático.

Roshfrans en el 2015 participa por primera vez reportando al CDP (Carbón Disclosure Project) su desempeño en los rubros de cambio climático y Seguridad Hídrica, dentro de la iniciativa cadena de suministro. Esta información nos permite identificar las líneas de trabajo para mitigar los riesgos en el uso de energía y recursos naturales, así como las oportunidades para un enfoque más responsable con el medio ambiente.



Cabe mencionar que **Roshfrans** mantiene un compromiso permanente de cumplir con los requisitos legales ambientales, por lo que nos apegamos a las metodologías de cálculo GEI nacionales e internacionales, así como del cumplimiento de la Ley General de Cambio Climático y su Reglamento.

Por política, cada 5 años verificamos nuestro inventario y reporte de Gases Efecto Invernadero, así que en el año 2018 se realizó la verificación del inventario de gases GEI realizada por el organismo verificador ANIQ obteniendo una materialidad del 0.06% y por consiguiente un resultado positivo.



LOS RESULTADOS DEL CONSUMO ENERGÉTICO Y EMISIONES GEI

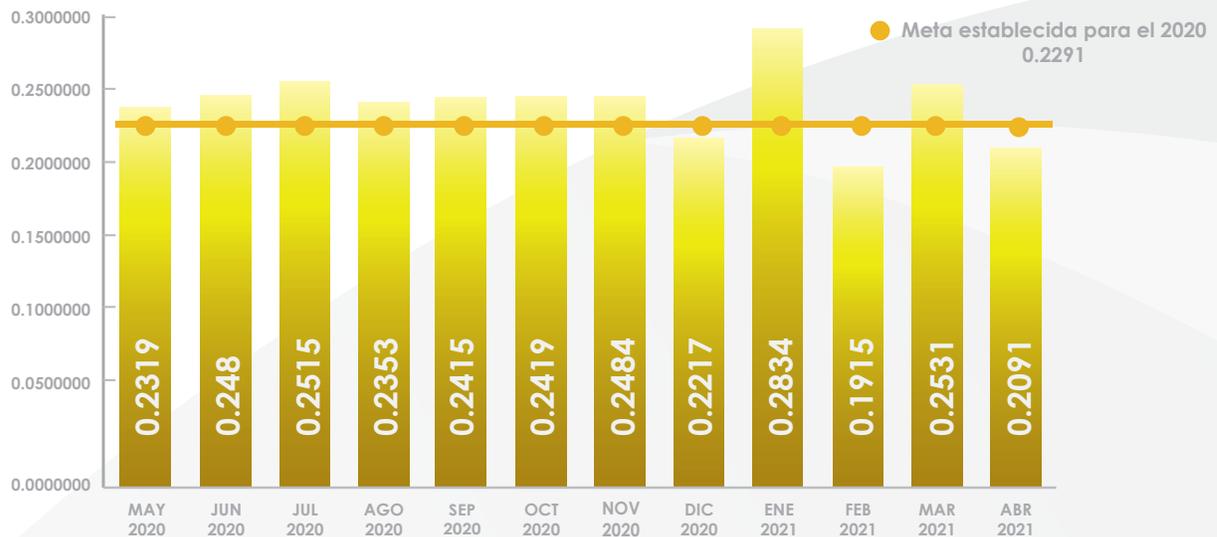
Contenido 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5, 305-1, 305-2 y 305-5

En el año 2021 el ratio de intensidad de las emisiones de GEI de la organización fue de 6466.1334 TCO₂e (Toneladas de dióxido de carbono equivalente).

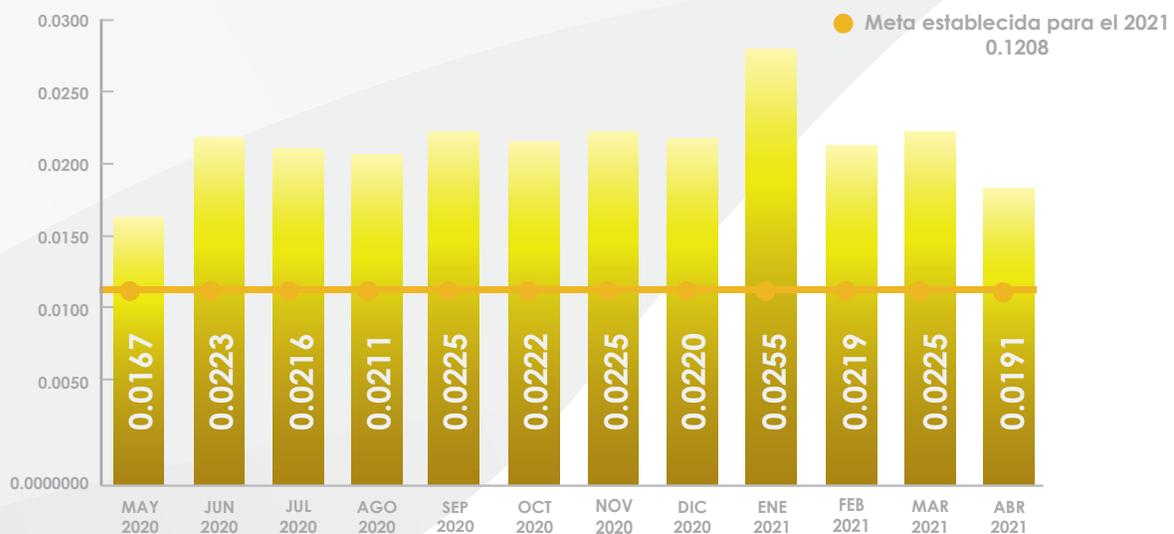
En **Roshfrans** la medida que se ha tomado para calcular la relación de la intensidad de las emisiones GEI es en función de la producción, relacionando las ULK's producidas anualmente entre el total de emisiones GEI en un periodo de un año (indicador de desempeño GEI).

Los tipos de emisiones de GEI que se han incluido en el cálculo de la intensidad son: directas (Alcance 1), e indirectas por generación de energía (Alcance 2).

INDICADOR AMBIENTAL "EFICIENCIA ENERGÉTICA 2020-2021"



INDICADOR AMBIENTAL "EMISIONES GEI 2020-2021"



2.3.2 RESIDUOS POR TIPO Y METODO DE ELIMINACIÓN

Contenido 306-2

En **Roshfrans** somos conscientes de la importancia que tiene el respeto hacia el medio ambiente, por ello la organización cuenta con indicadores mensuales ponderados contra el nivel de producción alcanzado para medir la generación de residuos peligrosos y residuos no peligrosos y así conocer el cumplimiento de los objetivos determinados para cada año.

A continuación se presentan el peso de residuos generados de enero a diciembre de 2021.

RESIDUOS PELIGROSOS	
Material Impregnado de Grasa, Aceite, Líquido de Frenos, y Monoetilenglicol	26072
Contenedores y recipientes contaminados	2679.1
Disolventes orgánicos usados	1621.8
Líquido de frenos sucio	1106
Grasa sucia	860.9
Lamparas Fluorescentes y de Vapor de Mercurio	10.6
Sustancias corrosivas	341.4
Pilas y Blastras	0
Residuos de Pintura, Pigmento y Grafito	674.2
Aceites Lubricantes Usados	9351.4
Monoetilenglicol Sucio	7695
TOTAL (Kg)	50412.4

RESIDUOS DE MANEJO ESPECIAL	
Plastico Limpio	15691.8
Botella Bala Transparente	355
Botella de Bebida	438.4
Doypack	36924.8
Botella Bala Blanca	521
Bobinas	1034.9
Fleje	1736.6
Otros (tapa)	760.9
Unicel	38
Siliconado	25184.3
Pape Bond	555.5
Carton	83699
Bote y Fleje de lamina	558.8
Inorganico	3088.9
Organico	0.00
Sanitario	596.3
TOTAL (Kg)	171184.2

A continuación se muestran las diferentes disposiciones que se están llevando a cabo para la gestión de nuestros residuos, así como los porcentajes para cada uno de ellos:

RESIDUOS PELIGROSOS		RESIDUOS DE MANEJO ESPECIAL	
TIPO DE DISPOSICIÓN	% DE RESIDUO	TIPO DE DISPOSICIÓN	% DE RESIDUO
Co-procesamiento	100%	Reciclaje y co-procesamiento	100%
Re-afinación combustible alterno	17.3150533%	Relleno sanitario	0%

Con estas acciones buscamos contribuir con la sustentabilidad de nuestros recursos naturales, para las futuras generaciones.

Para el caso de **Roshfrans** el contratista encargado de la retirada de residuos es quien facilita la información del método de eliminación de residuos.

2.3.3 DISEÑO SUSTENTABLE DE PRODUCTOS

RUN-PWR® LA EVOLUCIÓN

ROSHFRANS® el Experto en Multigrados®, comparte 66 años de experiencia, haciendo importantes investigaciones en lubricación, desgaste y fricción. Para ello, identificamos las necesidades de los motores actuales y, siguiendo esa tendencia de mejora constante, perfeccionamos continuamente nuestros productos haciendo uso de tecnologías superiores en su formulación y, dando como resultado la evolución de nuestra **Línea Prime RUN-PWR®**, ahora ostentando la más reciente categoría de servicio **API SP**.

De esta forma, **ROSHFRANS®** reitera su compromiso de proporcionar productos de valor agregado que garanticen la perfecta protección de los motores en México.



NUEVAS ESPECIFICACIONES PARA LUBRICANTE DE MOTOR A GASOLINA ILSAC GF-6 Y API SP

La evolución en el diseño y construcción del motor del automóvil se desarrolla a una velocidad extraordinaria. Cada una de las piezas que lo conforman requieren un elevado grado de calidad y su cuidado se vuelve más complejo en cada avance generacional. Los nuevos motores, sin embargo, representan también nuevos retos en términos de mantenimiento y lubricación.

Así mismo, los motores de nueva generación incluyen mecanismos para cumplir las regulaciones ambientales actuales, reducir el consumo de combustible, e incluyen componentes críticos como los sistemas de inyección directa, el uso de turbocargadores, supercargadores, sistemas de distribución variable, sistema start-stop; mecanismos que requieren un elevado nivel de protección.

Con el objetivo de lograr la protección de estos motores, surgen las especificaciones **ILSAC GF-6A y API SP**; las cuales se cubren satisfactoriamente con nuestra línea **RUN-PWR®**.

Los aceites de motor de la línea **ROSHFRANS® RUN-PWR® API SP** ofrecen una serie de beneficios dirigidos hacia la protección del medio ambiente, el cumplimiento de requisitos de los Fabricantes de Partes Originales (OEM, por sus siglas en inglés), la total protección del motor y brindar ventajas económicas a los consumidores, tales como:

Contribuir a la disminución de las emisiones contaminantes.

Ahorro de combustible mejorado.

Sobresaliente protección contra el desgaste, especialmente para tecnologías de motor más recientes, garantizando una mayor vida útil al motor.

Mayor capacidad de los OEM para cumplir con las regulaciones ambientales.

Superior control de la formación de lodos y depósitos de barniz.

Efectiva protección contra el efecto de LSPI en motores de inyección directa.

Períodos de servicio extendidos en el cambio de aceite.

Máxima protección a la cadena en los Sistemas de Distribución Variable.

CARACTERÍSTICAS QUE CUMPLE API SP

CARACTERÍSTICA	CALIFICACIÓN (Escala de 0 a 10)		
	API SN	API SN PLUS	API SP
Economía de combustible	6	6	8
Protección contra pre-ignición (LSPI)	2	8	8
Aireación	5	5	5
Volatilidad NOACK	6	6	6
Estabilidad a la oxidación	5	5	7
Protección antidesgaste	6	6	7
Control de lodos y sedimentos	5	5	6
Control de depósitos en pistón	5	5	7
Protección a la cadena	0	2	8

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS



REFERENCIAS

Memorias de Sostenibilidad Roshfrans 2013, 2014, 2015, 2016 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

ESTÁNDARES GRI:

ESTÁNDARES UNIVERSALES:

- GRI 101 Fundamentos, 2016
- GRI 102 Contenidos Generales, 2016
- GRI 103 Enfoque de Gestión, 2016

ESTÁNDARES TEMÁTICOS:

- GRI 200 Económicos, 2016 y 2019
- GRI 300 Ambientales, 2016, 2018 y 2020
- GRI 400 Sociales, 2016 y 2018

Norma NMX-SAST-26000-IMNC-2011 - Guía de Responsabilidad Social

10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE(ODS´S) DE LAS NACIONES UNIDAS

LOS DIEZ PRINCIPIOS
de la Red Española del Pacto Mundial

DERECHOS HUMANOS

MEDIO AMBIENTE

NORMAS LABORALES

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



El valor de compartir principios

ÍNDICE DE CONTENIDOS: ESTÁNDARES GRI

GRI 102: CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

INDICADOR	SECCIÓN	PÁGINA
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
102-1	Nombre de la organización	7
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	10,13,28, 29
102-3	Ubicación de la sede	26
102-4	Ubicación de las operaciones	26
102-5	Propiedad y forma jurídica	10
102-6	Mercados servicios	26, 27
102-7	Tamaño de la organización	20,24,36
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	20, 21,22,23
102-9	Cadena de suministro	36
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	37
102-11	Principio o enfoque de precaución	37
102-12	Iniciativas externas	30
102-13	Afiliación a asociaciones	39
ESTRATEGIA		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	9
ÉTICA E INTEGRIDAD		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	14
GOBERNANZA		
102-18	Estructura de Gobernanza	40
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
102-40	Lista de grupos de interés	49
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	23
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	49
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	49
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	51

ÍNDICE DE CONTENIDOS: ESTÁNDARES GRI

INDICADOR	SECCIÓN	PÁGINA
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES		
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	47,48
102-47	Lista de temas materiales	51
102-48	Reexpresión de la información	36
102-50	Periodo objeto del informe	53
102-51	Fecha del último informe	47
102-52	Ciclo de elaboración de informes	47
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	53
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	7
102-55	Estándares GRI	84
102-56	Verificación externa	53

GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN

INDICADOR	SECCIÓN	PÁGINA
REQUERIMIENTOS GENERALES PARA LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	51

ÍNDICE DE CONTENIDOS: ESTÁNDARES GRI

GRI 200,300 y 400 CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

INDICADOR	SECCIÓN	PÁGINA
GRI 200 ECONÓMICO		
	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	59
	Comité de Responsabilidad Social	60
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	62
	Auditoría interna y externa	64
	Línea de Comunicación Roshfrans te Escucha	65
	Mecanismos de protección	66
GRI 300 AMBIENTALES		
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	79
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	81
	Diseño sustentable de productos	82
GRI 400 SOCIALES		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	67
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	68
418-1	Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	73
	Ambiente de trabajo	70
	Prestaciones otorgadas al personal de la empresa en relación al salario	70
	Becas para concluir los estudios	71
	Proyecto de espiritualidad	71
	Vinculación con la comunidad	74

ÍNDICE DE CONTENIDOS: PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL Y ODS'S

INDICADOR	SECCIÓN	PÁGINA
DERECHOS HUMANOS		
Principios 1.- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia. ODS's 1, 4 y 6.		
1.3.1	Nuestro Fundador	12
1.3.3	Premisas Estratégicas Roshfrans. Propósito. Filosofía. Valores.	14
1.3.4	Difusión de Nuestra Cultura Organizacional	17
1.3.5	Nuestro Código de Conducta	18
1.3.6	Prevención de Conductas Inapropiadas	19
1.3.12	Nuestras Certificaciones, Acreditaciones y Reconocimientos (Distintivo ESR. Certificación GPTW. Distintivo Empresa Familiarmente Responsable. Distintivo Ecovadis)	30
2.2.2.1	Capacitación en derechos humanos	68
2.2.2	Vinculación con la Comunidad	74
Principio 2.- Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos. ODS's 1, 4 y 6.		
2.1.6	Línea de Comunicación Roshfrans Te Escucha	65
2.2.1.2	Capacitación en Derechos Humanos	68
2.2.1.4	Ambiente de Trabajo	70
ESTÁNDARES LABORALES		
Principio 3.- Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. ODS's 1		
Principio 4.- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzosa o realizada bajo coacción. ODS's 1		
1.3.5	Nuestro Código de Conducta	18
1.3.6	Prevención de Conductas Inapropiadas	19
1.3.12	Nuestras Certificaciones, Acreditaciones y Reconocimientos (Distintivo ESR. Certificación GPTW. Distintivo Empresa Familiarmente Responsable. Distintivo Ecovadis)	30
2.1.6	Línea de Comunicación Roshfrans Te Escucha	65
2.2.1.2	Capacitación en Derechos Humanos	68
2.2.1.4	Ambiente de Trabajo	70

ÍNDICE DE CONTENIDOS: PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL Y ODS'S

INDICADOR	SECCIÓN	PÁGINA
ESTÁNDARES LABORALES		
Principio 5.- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil a la negociación colectiva. ODS's 1.		
1.3.5	Nuestro Código de Conducta	18
1.3.6	Prevención de Conductas Inapropiadas	19
1.3.7	Nuestros Empleados	20
1.3.12	Nuestras Certificaciones, Acreditaciones y Reconocimientos (Distintivo ESR. Certificación GPTW. Distintivo Empresa Familiarmente Responsable. Distintivo Ecovadis)	30
2.1.6	Línea de Comunicación Roshfrans Te Escucha	65
2.2.1.2	Capacitación en Derechos Humanos	68
2.2.1.4	Ambiente de Trabajo	70
Principio 6.- Las empresa deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. ODS's 1.		
1.3.5	Nuestro Código de Conducta	18
1.3.6	Prevención de Conductas Inapropiadas	19
1.3.12	Nuestras Certificaciones, Acreditaciones y Reconocimientos (Distintivo ESR. Certificación GPTW. Distintivo Empresa Familiarmente Responsable. Distintivo Ecovadis)	30
2.1.6	Línea de Comunicación Roshfrans Te Escucha	65
2.2.1.2	Capacitación en Derechos Humanos	68
2.2.1.4	Ambiente de Trabajo	70
MEDIO AMBIENTE		
Principio 7.- Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. ODS's 6 y 12.		
1.2	Estrategia de Sostenibilidad	9
1.3.8	Nuestras Operaciones	24
1.6	Aspectos Materiales Roshfrans	50
2.1.3	Comité de Responsabilidad Social	60

ÍNDICE DE CONTENIDOS: PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL Y ODS'S

INDICADOR	SECCIÓN	PÁGINA
MEDIO AMBIENTE		
Principio 8.- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. ODS's 6 y 12.		
1.2	Estrategia de Sostenibilidad	9
1.3.8	Nuestras Operaciones	24
1.3.12	Nuestras Certificaciones, Acreditaciones y Reconocimientos (Distintivo ESR. Distintivo Ecovadis. Certificación del Sistema de Gestión Ambiental. Reconocimiento del Programa GEi México. CDP)	30
1.3.22	Fundación Roshfrans.	42
1.6	Aspectos Materiales Roshfrans	50
2.1.3	Comité de Responsabilidad Social	60
2.2.2.3	Fundaciones beneficiadas durante el benio 2020-2021	76
2.3.1	Intensidad de las Emisiones de Gases Efecto Invernadero	79
2.3.2	Residuos por Tipo y Método de Eliminación	81
Principio 9.- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. ODS's 6 y 12.		
2.3.3	Diseño Sustentable de Productos	82
ANTICORRUPCIÓN		
Principio 10.- Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.		
1.3.3	Premisas Estratégicas Roshfrans. Valores	14
1.3.5	Nuestro Código de Conducta	18
1.3.6	Prevención de Conductas Inapropiadas	19
1.3.21	Gobierno Corporativo	40
2.1.5	Auditoría Interna y Externa	64
2.1.6	Línea de Comunicación Roshfrans Te Escucha	65

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos al equipo de trabajo de **Roshfrans** y Fundación Roshfrans A.C. que colaboró con la elaboración de las Memorias de Sostenibilidad **Roshfrans** 2022.

¡FELICIDADES EQUIPO ROSHFRANS!

EQUIPO DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL ROSHFRANS:

Lic. Claudia Esther Campero Regalado – Gerente de Capital Humano
Lic. María Elena Castillo Espinosa – Coordinador del Sistema de Responsabilidad Corporativa
Lic. Evelin Paola Reyes Recillas – Jefe de Comunicación Organizacional y Gestión del Cambio

CONSEJO DE ÉTICA:

C.P. Angelica Cervantes - Contralor
Lic. Aurelio Guemes Escalera – Director Jurídico
Lic. Claudia Esther Campero Regalado – Gerente de Capital Humano

CONSEJO DE CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA:

Lic. Claudia Esther Campero Regalado – Gerente de Capital Humano
Lic. Virginia Acosta Ruiz - Gerente de Reclutamiento y Selección
Lic. Leticia Angeles Cervantes – Gerente de Compensaciones y Beneficios
Lic. Adriana Juárez Torres- Gerente de Capacitación y Desarrollo

CONSEJO DE COMUNIDAD:

Lic. Veronica Platonoff Castillo – Directora de la Fundación Roshfrans A.C.
Ing. Cesar Lezama Flores – Gerente de ITR

CONSEJO DE CALIDAD:

Lic. Lidia Ble Vázquez-Gerente del Sistema de Gestión Institucional
Ing. Miguel Angel Castillo Colorado – Gerente del Sistema de Gestión y Normatividad

CONSEJO DE MEDIO AMBIENTE:

Ing. Miguel Ángel Castillo Colorado-Gerente del Sistema de Gestión y Normatividad
Ing. Samuel Rodríguez Conde-Especialista en Mantenimiento

CONSEJO DE COMUNICACIÓN VISUAL:

Mtr. Oscar Francisco Porras Delgado – Coordinador de Comunicación Visual
Mtr. Pedro Damian Hernandez Hernandez – Supervisor de Comunicación Visual
Lic. Ruth Lizbeth Tetlamatzi Aragón – Diseñador Gráfico Senior
Melissa Martínez Muñoz-Diseñador Gráfico Jr
8 de junio del 2022, Ciudad de México.

<http://roshfrans.com>

Gracias





COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO (COP)

2022



Av. Othón de Mendizábal Ote. 484,
Col. Nva. Industrial Vallejo, C.P. 07700,
Alcaldía Gustavo A. Madero,
Ciudad de México, Tel. 55 5747 5700

® MARCA REGISTRADA HECHO EN MÉXICO

SERVICIO AL CLIENTE:
800 710 3626
servicio_cliente@roshfrans.com

Visite nuestro sitio en internet:
www.roshfrans.com



EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE



EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE