



2021

INFORME DE

SOSTENIBILIDAD



ripipsa

Contacto
rse@ripipsa.com

Corporativo
+52 (614) 442 4500

Dirección
Avenida El Saucito #2203, Complejo
Industrial el Saucito, 31123
Chihuahua, Chih.

Índice

Página	Título	Indicador GRI
	Índice	102-55
1	Mensaje de Nuestro Director	102-14
2,3	Informe de Sostenibilidad	101; 102-46; 102-48; 102-49; 102-50; 102-51; 102-52; 102-53; 102-54
4	Verificación del Informe	102-45; 102-56
5,6	Contexto de Sostenibilidad	101
7	Grupos de Interés	101; 102-40; 102-42; 102-43
8	Asuntos Materiales	102-47
9	Misión, Visión y Valores	101
10	Sobre Nosotros	102-1; 102-3; 102-4; 102-5
11	En Ripipsa	102-2; 102-6
12	Tamaño de la Organización	102-7; 102-8; 102-13
13	Afiliaciones	102-13
14	Cadena de Suministro	102-9; 102-10
15	Principio de Precaución	102-11
16	Iniciativas Externas	102-12
17,18	Impactos, Riesgos y Oportunidades	102-15
19	Metas de la Organización	102-15
20	Ética e Integridad	102-16; 102-17; 205-2
21	Principio de Actuación	102-16
22,23,24,25,26	Gobernanza	102-18; 102-19; 102-23; 102-24
27	Remuneraciones	102-35; 102-36; 102-37
28,29	Brecha Salarial	102-38; 102-39
30	Acuerdos de Negociación Colectiva	102-41
31	Enfoque de Gestión y Asuntos Materiales	103-3
32	Empleo Digno	101
33	Derrama Económica	101
34	Desarrollo de Cadena de Valor	101
35	Programa de Integridad	101
36	Compliance	101; 102-25; 205-1; 205-2; 205-3; 418-1
37	Equidad de Género	101
38	Huella de Carbono	101
39	Desempeño Económico	201-1
40	Implicaciones Financieras	201-2; 201-3; 201-4
41	Presencia en el Mercado	202-1; 202-2
42	Impactos Económicos Indirectos	203-1; 203-2



Índice

Página	Título	Indicador GRI
43	Prácticas de Adquisición	204-1
44	Competencia Desleal	206-1
45	Fiscalidad	207-1; 207-2; 207-3
46	Materiales	301-1; 302-2; 302-3; 306-2; 306-3
47	Consumo Energético	302-1; 302-2; 302-4
48	Agua y Efluentes	303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5
49	Biodiversidad	304-1; 304-2; 304-3; 308-1; 414-1
49	Cumplimiento ambiental	304-1; 304-2; 304-3; 308-1; 414-1
50	No Discriminación	415-1
50	Política Pública	406-1; 415-1
51, 52, 53, 54	Empleo	102-8; 401-1
55	Programas e Iniciativas	401-2
56	Políticas, Permisos y Horarios Especiales	401-2
57	Prestaciones	401-2
58	Beneficios Especiales	401-2
59	Permiso Parental	401-3
60, 61	Diversidad	405-1
62	Relaciones Laborales	401-2
63, 64	Salud y Seguridad	403-1; 403-2; 403-3; 403-5; 403-9 416-1
65	Formación	404-1; 404-2
66	Evaluaciones de Desempeño	404-3
67	Diversidad en Órganos Internos	405-1; 405-2
68	Mujeres Ripipsa	
69	Diversidad en Colaboradores	405-1; 405-2
70	Porcentaje de Colaboradores por Sucursal	405-1; 405-2
71	Ratio del Salario Base	405-1; 405-2
72	Discriminación	406-1
73	Libertad de Asociación	407-1
74	Decimos No al Trabajo Infantil	408-1
75	Decimos No al Trabajo Forzoso	409-1
76	Prácticas en Materia de Seguridad	410-1
77, 78, 79, 80	Derechos Humanos	411-1; 412-2; 403-5
81	Comunidades Locales	412-2
82, 83, 84, 85, 86	Eká Nawéame	413-1
87	Privacidad de Clientes	418-1
88	Marketing, Etiquetado y Empaquetado	417-1; 417-2
89	Leyes y Regulaciones	419-1
90	Distintivo "Empresa Socialmente Responsable"	102-12
91	Distintivo "Super Empresas Expansión"	102-12
92	Declaratoria Formato del Informe	101



Mensaje de

Nuestro Director



Ing. Francisco Santini Ramos

Cuando se trata de sostenibilidad, ninguna acción es pequeña, sin embargo, también es cierto que nunca será suficiente.

Como organización, adoptamos de manera formal nuestro compromiso hacia el desarrollo sostenible desde hace más de una década.

A lo largo de este tiempo, hemos estudiado e implementado diferentes estándares y modelos de referencia, que nos han permitido ampliar nuestro nivel de entendimiento de esta filosofía, y nos han brindado herramientas para integrarla a la esencia de nuestra organización.

Hoy en día, son muchos los retos que tenemos frente a nosotros en los ámbitos económico, social y medio ambiental. Una de las ventajas es que contamos con un histórico de nuestro desempeño, tenemos metas claras y rutas específicas por recorrer. Como siempre he repetido: necesitamos un enfoque para que los esfuerzos no se pulvericen.

Para Ripipsa, ese enfoque está plasmado en nuestro estudio de materialidad, en el que definimos aquellos aspectos en los que podemos generar un mayor impacto y que, a su vez, atienden las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés: el crecimiento económico, acompañado de condiciones dignas y equitativas para nuestros colaboradores, el desarrollo de nuestra cadena de valor y la promoción de la integridad en los negocios; la contribución a nuestra comunidad mediante nuestra causa social: la educación, y la compensación de nuestros impactos en el medio ambiente. Todo ello está alineado a nuestro último ejercicio de planeación estratégica e integrado en nuestro modelo de negocio.

Este informe, más que comunicar sobre nuestro progreso, nos compromete a mantener nuestros resultados y afrontar nuevos retos en materia de inclusión, voluntariado corporativo, la integración de nuestro currículum social y un mayor apoyo hacia las OSC. La agenda 2030 es nuestra meta, los indicadores GRI nuestra brújula, y el modelo de Empresa Socialmente Responsable una herramienta clave para contribuir en mayor medida al bien común.



2021 Informe de Sostenibilidad

En nuestro actual Informe de Sostenibilidad, basado en los Estándares Internacionales GRI de manera esencial, podemos encontrar resultados y acciones generadas durante el año 2021; el último informe documentó acciones y resultados del 2020 alineados a GRI de manera esencial así como algunos comparativos de años anteriores para facilitar su correcta comprensión y análisis del progreso generado por el Grupo Ripipsa.

Para nuestra organización es muy importante la veracidad de la información que reportamos, por lo que gran parte de los resultados contenidos en este informe han sido revisados por diversas organizaciones que nos dictaminan año con año en temas fiscales, contables y laborales. El contenido de este documento cubre la totalidad actual de las operaciones del Grupo Ripipsa, el cual se encuentra integrado por Ripipsa S.A. de C.V., Ripipsa Frontera S.A. de C.V., Ripipsa California S.A. de C.V. e Intechmotion Corp.

Reafirmamos nuestro compromiso con la rendición de cuentas y transparencia un año más, con la convicción de comunicar el próximo año nuestro progreso hacia un informe de sostenibilidad basado de manera integral en los estándares de GRI.

Dentro del presente documento con el periodo de Mayo 2021 a Mayo 2022 reiteramos nuestro compromiso con los principios de Pacto Mundial, en materia de: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción y nos es grato comunicar que por sexto año consecutivo obtuvimos el distintivo de Empresa Socialmente Responsable promovido por el Centro Mexicano para la Filantropía, CEMEFI.

Toda consulta sobre el presente informe podrá ser canalizada directamente a través de rse@ripipsa.com en donde nuestro Coordinador de Responsabilidad Social atenderá cualquier inquietud.



2021 Informe de Sostenibilidad

Durante el 2021, creció nuestro volumen de operación por lo que en nuestros resultados podremos observar incrementos considerables en relación con el ejercicio anterior, sin embargo, mantenemos la misma forma de comunicar nuestra información por lo que no tenemos expresiones que valgan ser mencionadas en este punto.

A diferencia del año anterior, en esta ocasión examinamos de manera exhaustiva los estándares de GRI para presentar nuestro informe de una forma más completa, por esa razón, en este informe se podrán observar los asuntos materiales y algunas iniciativas que se han puesto en marcha para dar cumplimiento a los mismos.

La información aquí presentada corresponde al año 2021, cubriendo el año calendario en su totalidad, en tanto nuestro último informe fue presentado en mayo del 2021 con información del 2020, siguiendo el ciclo anual natural.



GRI 102-48; 102-49; 102-50; 102-51; 102-52

Verificación del Informe

Cada año generamos un proceso voluntario en el que dictaminamos nuestro ejercicio financiero, a través de la revisión de temas fiscales, contables, de control interno, y laborales.

Dentro de los estados financieros de la compañía, se incluyen las diversas empresas del grupo y se genera una rendición de cuentas ante el consejo de administración, en donde de manera mensual la alta gerencia se da a la tarea de realizar acciones que mejoren los resultados para el siguiente periodo.

Contamos con diversos mecanismos por medio de los cuales se pueden corroborar los datos presentados en este informe.

Procesos auditados externamente	Auditor - Dictaminador	Periodicidad
Estados Financieros, cumplimiento contable y fiscal	Deloitte	Anual
Pagos de IMSS e INFONAVIT, cumplimiento en materia laboral	KPMG	Mensual y Anual
Sistema de Gestión de Calidad, bajo el estándar ISO 9001:2015	ABS Quality Evaluations	Anual



GRI 102-45; 102-56

Contexto de Sostenibilidad

Somos una empresa de origen familiar que opera desde el año 1991, en diferentes ubicaciones dentro de México, y recientemente con participación en el mercado fronterizo de Estados Unidos a través de una de las filiales de Grupo Ripipsa.

Nos dedicamos a ofrecer soluciones llave en mano a nuestros clientes, mayormente del sector industrial, a quienes ofrecemos sistemas de producción que van desde una estación de trabajo hasta una solución para automatizar sus procesos productivos; desde hace más de 10 años establecimos como nuestra causa social La Educación.

Como parte de la estrategia de negocio, hemos generado el compromiso de realizar nuestras operaciones de manera ética y responsable buscando cumplir con las expectativas de nuestros diferentes grupos de interés, lo que nos ha llevado a desarrollar un modelo enfocado en los tres ámbitos de la sostenibilidad, mismo que llevamos a la ejecución a través de programas, políticas y prácticas enfocadas en atender las necesidades que se presentan en las diferentes comunidades en que operamos.

Empleo Digno

Promovemos el salario digno no sólo al interior de la organización, sino dentro de la comunidad empresarial y en nuestra cadena de valor, a través de la generación y difusión de conocimiento sobre el tema.

Derrama Económica

Buscamos el crecimiento de nuestras operaciones para generar derrama económica a través de la inversión, el desarrollo de proveedores locales y la generación de fuentes de empleo digno.

Valor Tecnológico

Elevamos el nivel del valor y conocimiento tecnológico a través de nuestro portafolio de productos, de entrenamientos técnicos, vinculación con instituciones educativas e inversión en laboratorios de prototipos para la industria.

Impacto Ambiental

Generamos iniciativas de reciclado, reuso y reducción de residuos en nuestras operaciones, con lo que en el 2021 logramos incrementar nuestro nivel de compensación del impacto ambiental generado.

Alianzas

Desarrollamos alianzas con cámaras empresariales, asociaciones civiles, instituciones educativas, entidades de gobierno e iniciativas globales para promover la competitividad y el desarrollo sostenible.



Contexto de Sostenibilidad

Estas iniciativas abonan a nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que como organización hemos seleccionado de manera inicial, aquellos objetivos en los que podemos generar un impacto positivo con nuestras operaciones. Derivado de un análisis realizado en nuestro proceso de planeación estratégica, determinamos que los objetivos a los que podemos impactar en esta primera fase son los siguientes:



3 SALUD Y BIENESTAR

Generamos campañas para nuestros colaboradores, de promoción de la salud y detección de enfermedades que afectan la salud pública.



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

Tenemos programas de voluntariado y donación para mejorar la educación media superior dentro de las comunidades en que operamos.



5 IGUALDAD DE GÉNERO

Con un 36% de mujeres en nuestra plantilla, nos fijamos como meta lograr un 50% de participación en los diferentes órganos de gobierno.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Mantenemos activa la iniciativa Empleo Digno en la que buscamos mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que operamos.



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Nuestro portafolio de productos ayuda a otras empresas a lograr la innovación en sus procesos, a través de la incorporación de tecnología.



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Generamos soluciones para el sector industrial, que ayudan a automatizar procesos y lograr hacer más con menos recursos naturales.



13 ACCIÓN POR EL CLIMA

Con Inversión en Energías Limpias, programas de reuso, reciclaje y reducción de residuos, generamos resultados para mitigar nuestro impacto ambiental.



17 ALIANZAS PARA LOS OBJETIVOS

Participamos activamente en iniciativas que promueven la sostenibilidad y la competitividad empresarial.





Grupos de Interés

Derivado de nuestros ejercicios de planeación estratégica identificamos la necesidad de definir a los grupos de interés que para nuestra operación tendrían una participación prioritaria, por lo que desde el 2011, apoyados por FECHAC, generamos un estudio para identificarlos y evaluarlos por su impacto o potencial impacto en la capacidad de Ripipsa para suministrar de forma coherente los productos y servicios que satisfagan al cliente y los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Este 2021 como parte de la estrategia de responsabilidad social, decidimos incorporar como grupo de interés el Medio Ambiente, con la finalidad de priorizar las acciones generadas para mitigar nuestro impacto.

Grupos de Interés	Expectativa	Formas de Comunicación
Accionistas	Resultados generales de la compañía: rentabilidad, ventas, participación de mercado	Asamblea anual de accionistas
Proveedores	Compromisos de compra, inversión de inventario, equipo para demostración, capacitación técnica	Reunión Anual de Resultados
Clientes	Cumplimiento a tiempo de entrega, calidad de productos y tiempo de respuesta de cotizaciones	Encuesta anual de satisfacción de clientes
Gubernamental	Cumplimiento de obligaciones legales, normativas, medio ambientales y laborales	Dictámenes anuales
Comunidad	Contribuir con la competitividad empresarial y desarrollo de las comunidades en las que operamos	Vinculación con empresas, organismos e Instituciones educativas
Colaboradores	Empleo digno, calidad de vida y promoción de la seguridad y salud en el trabajo	Estudio de clima y cultura laboral
Medioambiente	Mitigar los impactos ambientales que generamos con nuestra operación	COP



GRI 101; 102-40; 102-42; 102-43

Asuntos Materiales

Para identificar los temas materiales y comunicarlos en nuestro informe anual de progreso en sostenibilidad 2021, realizamos una revisión de los resultados obtenidos en las últimas encuestas y medios de comunicación con nuestros diferentes grupos de interés, lo que nos permitió definir los asuntos materiales para la organización, así como las iniciativas a trabajar para este 2022 como resultado del mismo.



Este 2021, representó un año de retos, sumado al aprendizaje generado por la pandemia por COVID-19, que nos dejó como lección la necesidad de reformular continuamente nuestras prioridades de acuerdo con el entorno en el que se mueve la organización. Los asuntos materiales deben ser identificados y reportados para lograr cumplir las expectativas de nuestros diferentes grupos de interés.



Misión

Somos un equipo especializado, líder en la implementación de tecnologías para la industria, que genera un entorno productivo y sostenible.

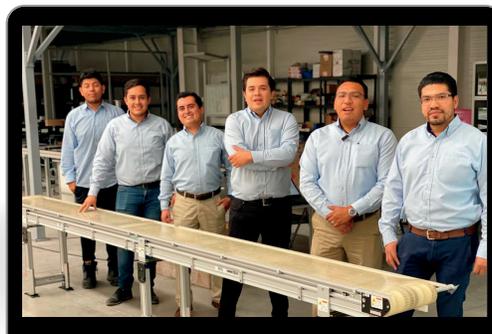
Visión

Duplicamos el tamaño de nuestra empresa de forma sostenible y estandarizada; somos referente en la implementación de sistemas de producción; consolidamos y expandimos la producción en serie.

Valores

- 1** Honestos | Decimos la verdad y actuamos con integridad
- 2** Flexibles | Adaptables y gestionamos el cambio
- 3** Innovadores | Búsqueda constante de nuevas fórmulas de trabajo
- 4** Comprometidos | Somos responsables de nuestras acciones, generamos confianza
- 5** Tenaces | No desistimos en nuestros objetivos, buscamos el “cómo sí”.

Se actualizaron nuestra Misión, Visión y Valores, tema central dentro de nuestra Reunión Anual el 8, 9 y 10 de Febrero del 2022



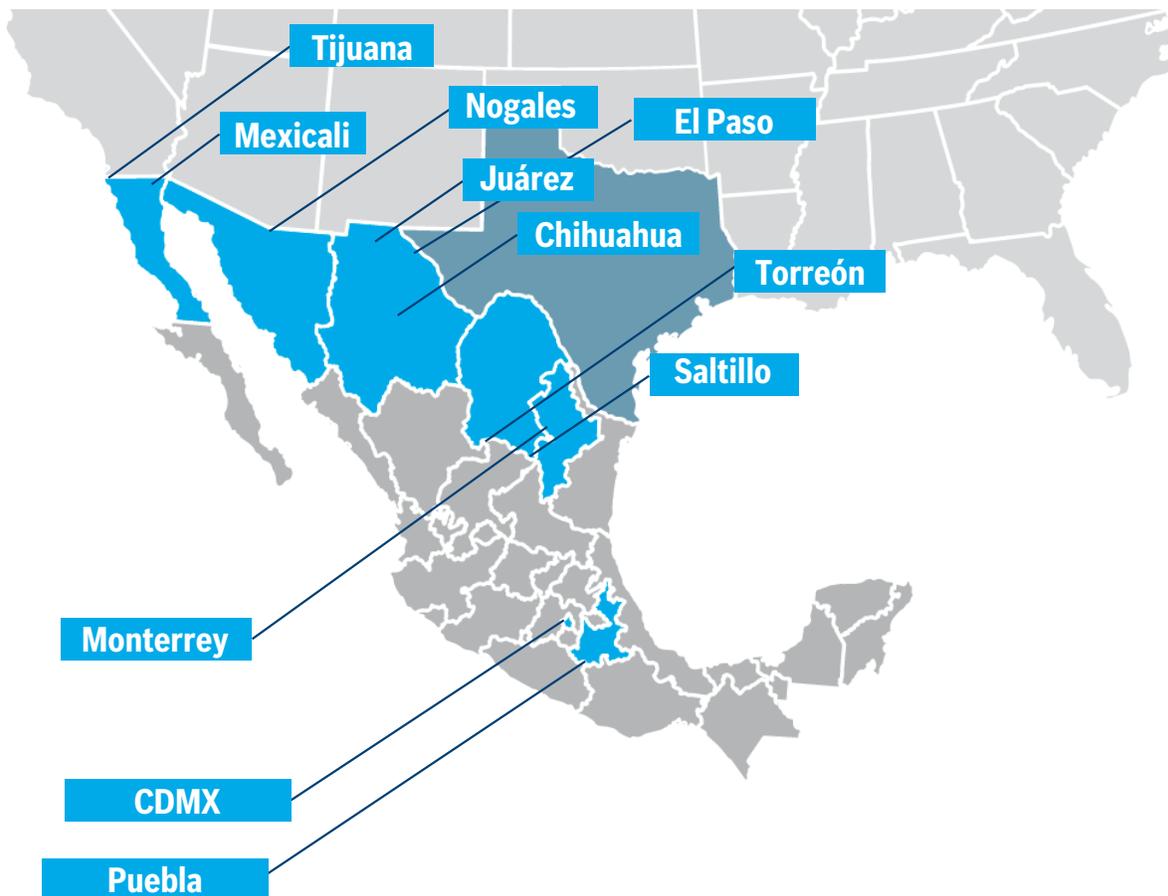
GRI 101

Sobre nosotros

Iniciamos operaciones en el año de 1991, en la ciudad de Chihuahua, como una Sociedad Anónima de Capital Variable; a lo largo de los últimos 30 años hemos mantenido un crecimiento sostenido en nuestras operaciones, atendiendo el mercado nacional y brindando servicio a las principales industrias del país. Este 2021, iniciamos operaciones a través de una de nuestras filiales en la franja fronteriza de Estados Unidos.

Durante este año, también se consolidó una nueva unidad de negocio en la Ciudad de Chihuahua, con la que incursionamos en procesos de manufactura en serie, lo que representó un reto y la oportunidad de generar una mayor derrama económica como organización.

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



102-1; 102-3; 102-4; 102-5

En Ripipsa

Somos un equipo especializado en dar soluciones de calidad para la industria por medio procesos sostenibles y sistemas integrados hacia la industria 4.0. Somos el Distribuidor Líder de la Industria de Manufactura y Logística en México, estamos dedicados al diseño, selección y suministro de soluciones industriales dentro de las cuales manejamos una amplia gama de productos, tales como aluminio estructural, sistemas de producción, manejo de materiales, robótica colaborativa, logística interna, y soluciones de ingeniería que incluyen realidad virtual y aumentada y simulación de procesos.



Nos encontramos prácticamente en todos los procesos de nuestros clientes, nuestros servicios pueden ir desde operaciones de compra - venta, hasta el desarrollo de soluciones llave en mano, con la integración de varios productos de nuestro portafolio.

Los principales sectores a quienes atendemos son:



GRI 102-2; 102-6

Tamaño de la Organización



12 Sucursales
2 Filiales



\$84.5
MDP de capital

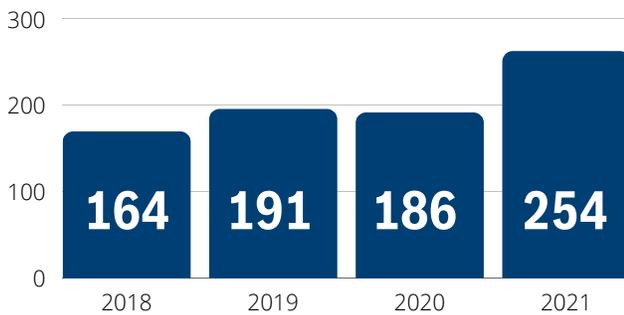


6 Familias de producto
2 Centros de ingeniería



\$527.7
MDP en Ventas

Fuerza laboral



254 Colaboradores



90



162



2



10

Esta información es obtenida de los registros contables y bases de datos que son dictaminados y reportados ante diferentes órganos de gobierno.



GRI 102-7; 102-8; 102-13

Afiliaciones

La suma de esfuerzos genera mejores resultados, por lo que seguimos generando alianzas con otras organizaciones, con la finalidad de contribuir a la sostenibilidad. Actualmente contamos con participación activa, ya sea dentro del consejo o en comités internos, en las siguientes organizaciones:



Pacto Global
Red México



GRI 102-13

Cadena de Suministro

Generamos las compras de nuestros productos en diferentes regiones geográficas, y contamos con procesos logísticos para internar estos productos a México, y de esta manera integrarlos con otros servicios para proporcionar un valor agregado a nuestros clientes.

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

Nuestros principales socios comerciales son:



Este 2021, gracias al crecimiento de nuestra nueva unidad de negocio de manufactura en serie,

incrementamos las compras de perfil de aluminio con nuestro aliado estratégico Bosch Rexroth, al tiempo en que iniciamos con la búsqueda de proveedores locales para el abastecimiento de componentes adicionales para entregar productos de calidad. También creció nuestra capacidad instalada, lo que nos ubica como una de las principales opciones de nuestros clientes, para nuevos negocios de manufactura.

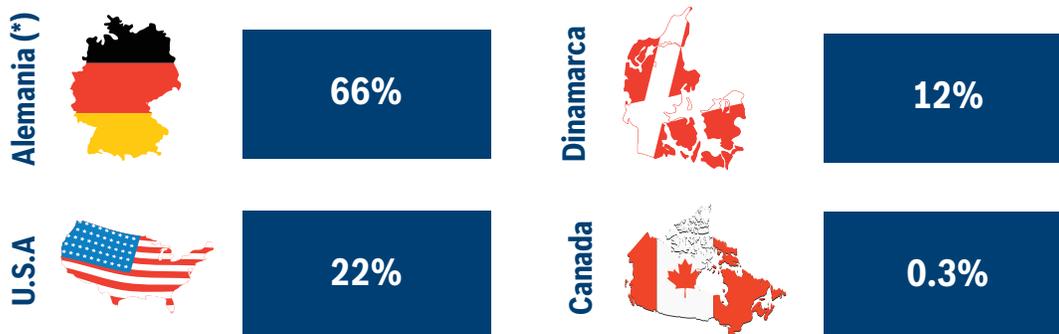


Este 2022 ya se encuentra ya en proceso una nueva planta productiva en la que es necesario el desarrollo de nuevos proveedores para piezas metálicas.

526

Proveedores
Totales

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



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



GRI 102-9; 102-10

Principio de Precaución

Como organización, generamos de manera periódica el análisis del contexto externo e interno en el que nos encontramos, para identificar riesgos y oportunidades por área y por proceso, que pudieran impactar a la organización así como aquellos en los que podemos impactar a nuestra comunidad y grupos de interés con nuestras operaciones.



En el último ejercicio de gestión de riesgos, identificamos la necesidad de agregar dentro de nuestros grupos de interés el medio ambiente, al ser este uno de nuestros temas materiales. Derivado de lo anterior hemos generado iniciativas que incrementan nuestra posibilidad de mitigar el impacto ambiental que generamos.

Nuestra nueva unidad de negocio, dejó algunos aprendizajes importantes, entre ellos el presentar mayor atención a la gestión de riesgos, para desarrollar procesos de planeación de negocio más efectivos, que abonen a la estrategia global de la organización.

Grupo de interés	Riesgos Identificados
Accionistas	Factores externos que afecten los resultados de negocio: pandemias, guerras, cambios de gobierno, inflación
Proveedores	Productos Commodity que afecten los precios del mercado, fallas en logística y suministro de materia prima
Clientes	Fallas en logística, tipo de cambio, fallas de calidad en materia prima
Gubernamental	Reformas y cambios en las legislaciones
Comunidad	Pandemias, guerras, políticas públicas
Colaboradores	Calidad de vida, falta de capacidad en mercado laboral
Medioambiente	Contaminación y uso indiscriminado de recursos



GRI 102-11

Iniciativas externas

Convencidos de que la mejor forma de ser exitosos en la ejecución de nuestras estrategias, es a través de la atención y adopción de modelos estandarizados, mantenemos nuestro compromiso hacia la sostenibilidad, por lo que trabajamos de la mano con diversas iniciativas que promueven y generan una diferencia en diversos ámbitos.

Organización	Iniciativa	Año de Adhesión	Grupos de Interés Impactados	Condición
Pacto Mundial	Adhesión a principios universales	2015	Todos	Voluntario
CEMEFI	Distintivo Empresa Socialmente Responsable	2016	Todos	Voluntario
Alliance for Integrity	Combate a la corrupción	2018	Todos	Voluntario
Aliarse / Persé	Promoción de RSE en las empresas	2014 / 2017	Todos	Voluntario
Cámaras empresariales	Desarrollo económico	2009	Accionistas, colaboradores, comunidad, gubernamentales	Voluntario
Pacto Mundial	Target Gender Equality	2020	Comunidad, colaboradores	Voluntario



GRI 102-12

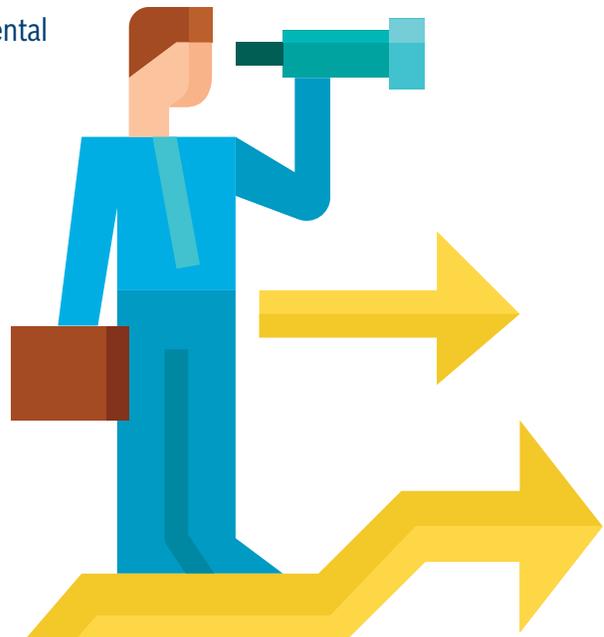
Impactos, Riesgos y Oportunidades

Como parte de nuestro compromiso por alcanzar la prosperidad económica, con un balance ecológico y siempre buscando el bien común, nos mantenemos actualizados a través de diversas iniciativas, sobre las tendencias de sostenibilidad con la finalidad de identificar los riesgos y las oportunidades más importantes a los que nos enfrentamos.

La crisis enfrentada a nivel mundial por la pandemia, dictó tendencias de sostenibilidad corporativa que no solamente representan una oportunidad para nuestra organización, sino que apremian el desarrollo de cadenas de suministro que promuevan el consumo sostenible, que participen en inversiones basadas en principios sociales, medioambientales y de gobernanza y que den prioridad al factor humano.

Derivado de nuestro ejercicio de análisis de riesgos y al determinar la materialidad de nuestras operaciones, se han priorizado temas específicos de sostenibilidad que impactan en los tres ámbitos de la responsabilidad social, los cuales son:

- Huella de carbono y mitigación del impacto ambiental
- Empleo digno
- Derrama económica
- Ética e Integridad empresarial



GRI 102-15

Impactos, Riesgos y Oportunidades

En nuestra reunión de cierre de resultados 2021, generamos un ejercicio de planeación en el que redefinimos nuestra Misión, Visión y Valores, generando además el BHAG con lo que marcamos el rumbo de la organización y las metas a alcanzar en los próximos 3 años.

De manera interna contamos con diversos órganos de gobierno que participan en la identificación de oportunidades y riesgos, y al mismo tiempo generan planes de acción para su atención. Los mecanismos establecidos para la comunicación con nuestros grupos de interés, nos proporcionan información que nos permite mantener monitoreados los resultados de los planes generados y de esta manera mejorar la ejecución de nuestra estrategia global.

Contamos de manera adicional, con mecanismos externos que nos proveen información y que dictaminan nuestros resultados financieros, laborales, operacionales y de responsabilidad social.



GRI 102-15

Metas de la Organización en el ejercicio del informe

Metas 2021	Desempeño	Lecciones aprendidas
Incrementar nuestro Valor económico directo generado y distribuido, al menos al nivel del resultado de 2019	Crecimiento del 46% respecto al 2019 y del 63% respecto al 2020	Enfoque en mercados prioritarios; distribución equitativa de la riqueza; trato justo a proveedores; eficiencia en recursos
Diversidad de colaboradores	Representatividad del 9% de grupos de edad minoritarios; 36% de participación de mujeres	Diferentes motivadores por grupo de edad; ajuste a prácticas laborales de industria de manufactura; promoción de paternidad responsable
Salario digno y brecha salarial	6% de colaboradores por debajo de meta de salario digno al cierre de 2021; 1% tras la revisión anual para el periodo 2022	Enriquecer los puestos de trabajo con un enfoque hacia la productividad y eficiencia para una mejora en los ingresos por salario

Metas de la Organización a Corto Plazo

Objetivos a Corto Plazo	Meta
Alcanzar la equidad de género en las posiciones gerenciales	50% hombres / 50% mujeres
Extender nuestro programa de compliance a nuestra cadena de valor	Comunicación al 100% de nuestros proveedores clave y al 80/20 de nuestros clientes
Disminuir la brecha salarial y la brecha de género en nuestros colaboradores	Ratio compensación 7x Brecha salarial 1.25x



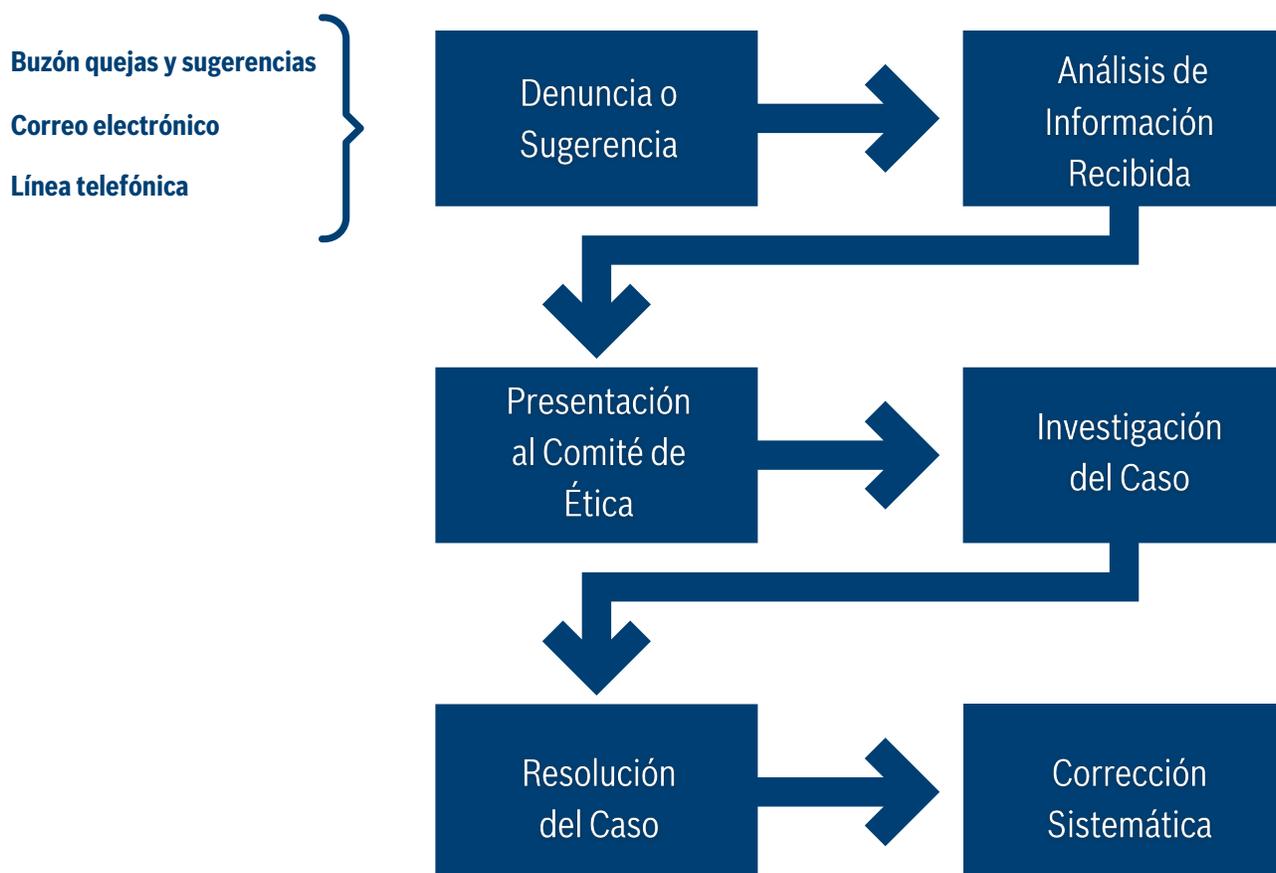
GRI 102-15

Ética e Integridad

Participamos en la Iniciativa Alliance for Integrity, lo que nos facilitó el desarrollo de nuestro programa de integridad, mismo que hacemos llegar a nuestros grupos de interés a través de nuestro código de ética, así como políticas y mecanismos de atención y denuncia.

El programa de integridad contiene los principios, estándares y normas de conducta esperados en la organización, mismos que son comunicados y firmados por nuestros colaboradores durante su ingreso y reforzados cada año como una forma de renovar su compromiso con la integridad.

Contamos con un Comité de ética que es responsable de guiar los esfuerzos en materia de integridad hacia los diferentes grupos de interés, así como generar las investigaciones de las denuncias recibidas en los diferentes mecanismos de atención.



Para garantizar el cumplimiento de nuestras obligaciones en materia de ética e integridad, somos dictaminados cada año en materia de control interno como parte de las revisiones fiscales y contables.





Principio de actuación

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

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

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

Mantener prácticas de gobierno corporativo basadas en la ética, la transparencia empresarial y la diversidad; respetar las reglas de libre asociación, libre mercado y libre competencia.

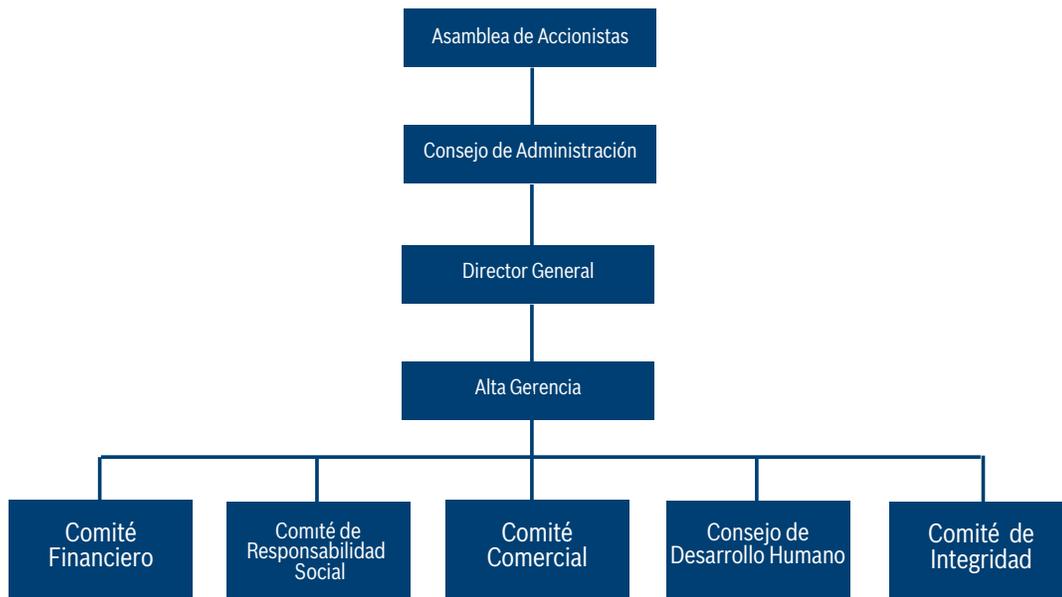
Actuar conforme a nuestros valores organizacionales hacia todos nuestros grupos de interés.



GRI 102-16

Gobernanza

Contamos con diversos órganos de control interno dentro de la organización, lo que permite asegurar la gobernanza en los diversos procesos de la organización



Cada uno de los niveles de la estructura de gobierno corporativo, se rige bajo los principios éticos de la organización, además de formar parte de la toma de decisiones que están normadas por políticas, procedimientos y códigos de conducta. Sus principales funciones son:

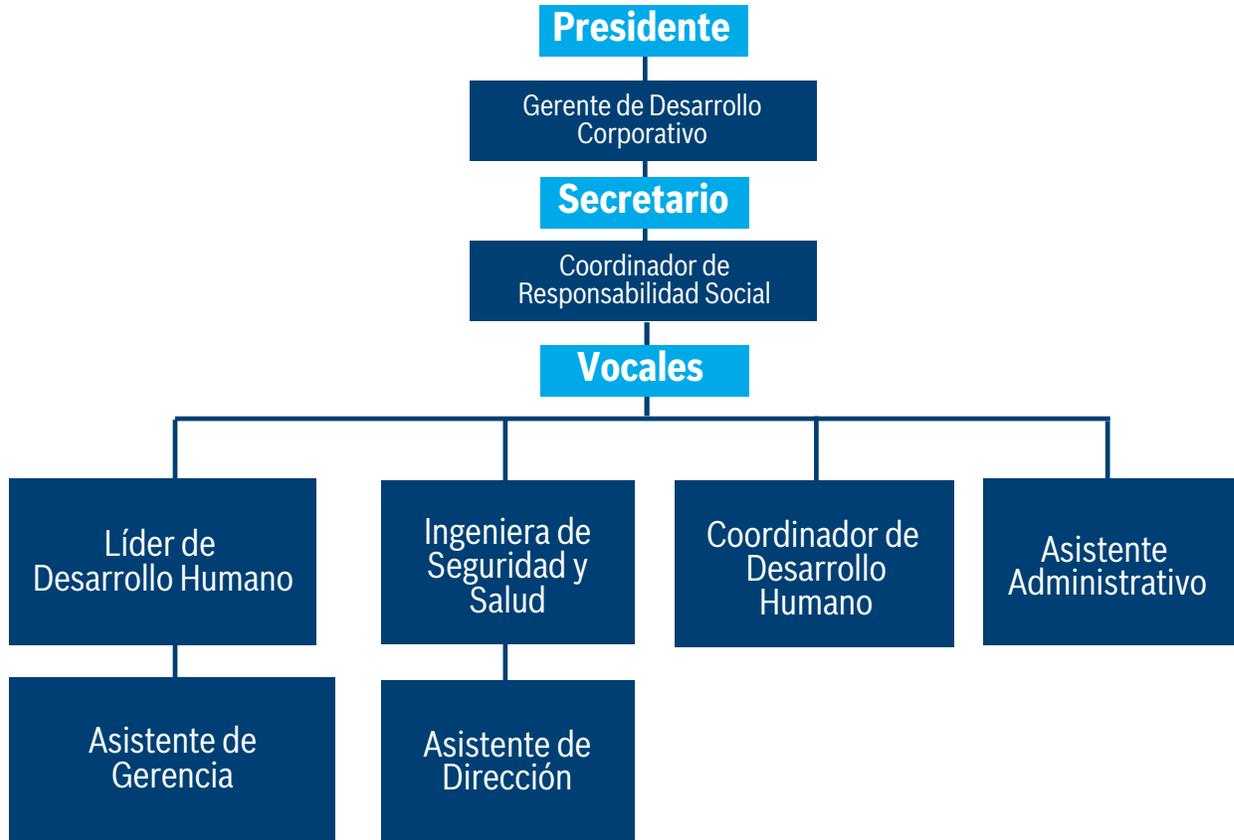
- Asamblea de accionistas: Analizan y evalúan los rendimientos y riesgos del capital de la empresa. Es el órgano superior en el control y decisión de las inversiones.
- Consejo de Administración: Determinan las estrategias que se deben seguir y supervisan las acciones del grupo directivo de la organización para lograr alcanzar los objetivos propuestos.
- Director General: Es el principal enlace entre el consejo de administración y la alta gerencia, su principal función es vigilar el cumplimiento de los procesos de control y de la operación general del negocio, es seleccionado y aprobado por el consejo de administración y la asamblea de accionistas.
- Alta Gerencia: Realizan las tareas de gestión y administrativas con la responsabilidad de la correcta aplicación del sistema del control interno de la empresa. Se encuentra integrada por el grupo gerencial.
- Comités Internos: Lideran las estrategias en los ámbitos económico, ambiental y social.



GRI 102-18; 102-19; 102-23; 102-24

Comité de Responsabilidad Social

Contamos con un Comité de Responsabilidad Social el cual se encarga de los programas, proyectos e iniciativas relacionados con los ámbitos económico, social y medioambiental.



La responsabilidad del Comité es gestionar las actividades planificadas anualmente, transmitir la cultura de la RSE a las sucursales, asegurar buenas prácticas y promover la ética dentro de la organización, así como una participación efectiva de los colaboradores en los programas, prácticas e iniciativas de la organización en favor de la sostenibilidad.



GRI 102-20

Gobernanza

A fin de garantizar la correcta ejecución de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, en el 2016 se crea y desde entonces se mantiene la Gerencia de Desarrollo Corporativo, que se encuentra dentro del nivel de la alta gerencia y reporta a la Dirección general de Ripipsa. De ella dependen el área de desarrollo humano, así como las áreas de responsabilidad social y seguridad, además que esta posición participa con otras áreas dentro del Comité de Responsabilidad Social, quienes fungen como principales actores en el desarrollo de programas específicos en los ámbitos, económico, social y medio ambiental.

Los comités internos, están integrados por diferentes niveles de la estructura de gobierno corporativo y generan estrategias que son llevadas a la ejecución para asegurar el logro de los resultados presentados en este informe.

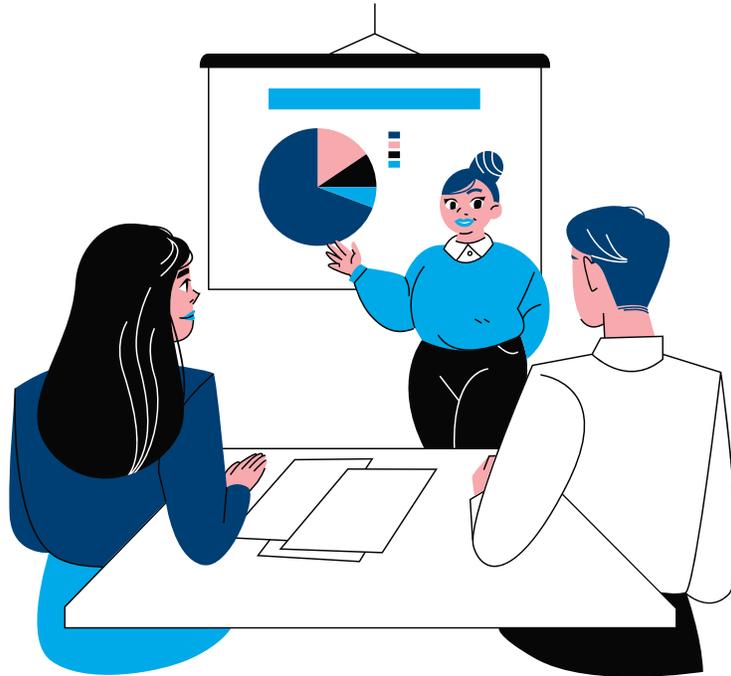
Como ya hemos mencionado al inicio de este informe, mantenemos una comunicación periódica para validar las expectativas de nuestros grupos de interés y es a través de los diferentes niveles de la estructura de gobierno corporativo que se toman las decisiones que abonan al cumplimiento de esas expectativas, específicamente a través de los diversos comités internos.

Nuestra estructura de gobierno corporativo, está conformada desde el 2014 y se mantiene actualizada cada año con la revisión de necesidades de conformar nuevos comités internos.



GRI 102-20; 102-21; 102-23; 102-24

Gobernanza



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

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

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



GRI 102-20; 102-21; 102-23; 102-24

Evaluación de Gobernanza

Ámbito	Mecanismo de evaluación	Frecuencia	Acciones
Medio ambiente	Distintivo ESR, COP, Certificación ambiental	Anual	Se analizaron los últimos resultados y se esta incorporando en la gestión de procesos, la perspectiva de medio ambiente, para mejorar temas de producción, empaque y traslado que disminuyan el impacto ambiental
Económico	Dictámenes y auditorías externas, Distintivo ESR, COP	Mensual	Se analizan de manera mensual, trimestral y anual los resultados económicos de manera interna con la finalidad de generar planes para la mejora de los resultados fuera de meta
Social	Distintivo ESR, COP, Súper empresas Expansión	Anual	Se mantiene la comunicación con los diferentes grupos de interés para evaluar nuestro desempeño en temas sociales y sobre esto generar acciones que mejoren los resultados año con año.

Una vez que contamos con los resultados de la evaluación de nuestra estructura de gobernanza, en temas sociales, ambientales y económicos, generamos acciones que nos permitan continuar mejorando los resultados, estas acciones son priorizadas de acuerdo con el análisis de riesgos generado y descrito dentro del estándar 102-15 y con los asuntos materiales para la organización.

Este 2021, logramos disminuir la probabilidad de impacto de los riesgos identificados, a través de la gestión de políticas y la actualización de nuestra forma de operar, para esto se definió que en 2022 la estructura organizacional de la alta gerencia debía crecer para mejorar el desempeño integral de la organización.

De manera adicional a los mecanismos descritos en la tabla de evaluación de gobernanza, generamos diversos ejercicios de autoevaluación, con la participación en iniciativas como el diplomado de Responsabilidad Social impartido por la Universidad Autónoma de Chihuahua y la Certificación en la herramienta Escala, lo que nos permite, identificar los riesgos y preocupaciones críticas en materia de sostenibilidad.

Esta identificación, permite al Comité de Responsabilidad Social generar estrategias para comunicar el progreso de nuestras acciones dentro de este informe de sostenibilidad.



GRI 102-28; 102-29; 102-30; 102-31; 102-32; 102-33; 102-34

Remuneraciones

Nuestro sistema de remuneraciones está compuesto de sueldo fijo y compensación variable, la cual consta de bonos por desempeño que están sujetos a resultados y evaluaciones mensuales internas, para garantizar la competitividad del negocio y la calidad de vida de los colaboradores.

Desde el 2011 generamos la evaluación anual de desempeño, en la que durante el 2019 establecimos un nuevo formato que permite evaluar las competencias organizacionales, individuales y los conocimientos de las personas para ocupar sus puestos de trabajo, así como la medición de resultados de indicadores y la generación de compromisos para el cumplimiento de objetivos.

En los casos en los que se observa un desempeño deficiente y se confirma por medio del sistema de evaluación, se procede con la desincorporación de la persona, asegurando su liquidación en cumplimiento a lo establecido en la ley y dando a conocer a la organización los motivos del despido.

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



GRI 102-35; 102-36; 102-37

Remuneraciones



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

Contamos con un paquete de beneficios y prestaciones, dentro del Salario Emocional, adicionales a la remuneración económica, para sumar a la calidad de vida de los colaboradores.

Contamos con el estudio de Clima y Cultura Laboral en el que cada año nos brindan retroalimentación sobre el esquema de remuneración con lo que tomamos en cuenta la opinión de nuestros grupos de interés en este tema.



GRI 102-35; 102-36; 102-37

Brecha Salarial

Para efectos de este indicador se consideró el total de colaboradores de la organización en México ya que en nuestras operaciones dentro de la franja fronteriza de Estados Unidos contamos únicamente con un colaborador, independiente del esquema de remuneración al que pertenecen, tomando en cuenta a quienes forman parte de una jornada de trabajo normal.

Nuestro esquema de compensación está formado por un sueldo fijo, más un variable que incluye bonos de puntualidad y asistencia, así como bonos de desempeño en base a resultados; sin embargo, para el pago de prestaciones se incluye la totalidad del esquema fijo y variable, con lo que agregamos un valor competitivo a la organización.

Este 2021, el ratio de compensación anual total se incrementó a 9.7 en comparación con 7.7 del año pasado, debido a que presentamos un incremento de plantilla de personal operativo, y aunque estamos trabajando para que todos nuestros colaboradores perciban el Salario Digno, el esquema de compensación variable de algunos puestos del área comercial, incrementa considerablemente la compensación total.

Ratio de compensación anual total

9.7

El incremento porcentual de la compensación anual total del colaborador que más ganó, frente a la media de colaboradores de tiempo completo, se incrementó en relación al año anterior, en donde el resultado fue de 1.04 veces.

Ratio del incremento porcentual de la compensación anual

1.24



GRI 102-38; 102-39

Acuerdos de Negociación Colectiva

En Ripipsa estamos convencidos de que debemos tratar a nuestros colaboradores como un integrante más de la familia, por lo que generamos diálogos y mantenemos una relación de cercanía que nos permite escuchar de viva voz, las inquietudes y situaciones que atraviesan, por lo que generamos acciones individuales que puedan apoyar a cada uno de ellos.

Contamos con políticas y programas que hacen extensivos los beneficios de nuestros colaboradores hacia sus familias, lo que ha nos ha permitido conocer más sobre sus historias de vida.

Lo anterior ha generado una cercanía que difícilmente podremos tener con un intermediario que realice negociaciones colectivas en su nombre. Si bien es cierto que nuestros colaboradores tienen derecho y acceso a incorporarse a alguna asociación para este fin, el diálogo abierto ha traído como consecuencia que se prefiere mantener esta cercanía de trabajo.

Actualmente contamos con Comisiones Mixtas que revisan el cumplimiento de la organización en temas de seguridad, capacitación y reparto de utilidades, y están representadas por colaboradores de diferentes localidades y posiciones organizacionales.



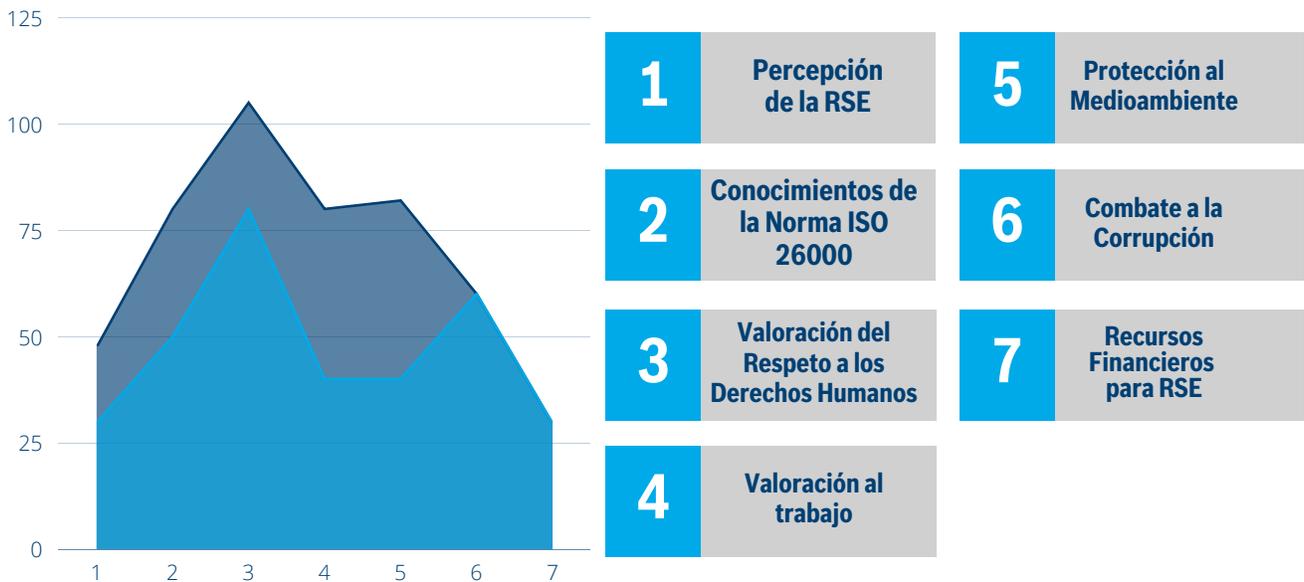
Enfoque de Gestión y Asuntos Materiales

Temas económicos, ambientales y sociales

Derivado de nuestro análisis de materialidad este 2021 comenzamos a trabajar en iniciativas que abonen a la estrategia de negocio sobre estos temas específicos.

Se generó una evaluación interna con ayuda de la Universidad Autónoma de Chihuahua, a través del Diplomado de Responsabilidad Social Empresarial en el que se compararon las diferentes respuestas de los colaboradores entrevistados; en él podemos concluir que las personas que forman parte del corporativo (en específico los directivos) son las más conocedoras del tema de RSE, sin embargo necesitan mejorarse los procesos de comunicación a sucursales y sus respectivos departamentos; uno de nuestros objetivos es capacitar a directivos y gerentes de manera inicial, para que nos ayuden a bajar la comunicación al resto de los colaboradores.

A partir de este diagnóstico, consideramos que vamos en una muy buena dirección; gracias a la gestión del comité que se encuentra en formación y a los puntos abordados en el estudio podremos unificar la filosofía de la Responsabilidad Social.



GRI 103-3

Empleo Digno

La pandemia por COVID-19 terminó por evidenciar la necesidad de trabajar en espacios de trabajo que promuevan la calidad de vida, seguridad y salud de las personas, por lo que esto reafirmó nuestro compromiso por trabajar con iniciativas como Salario Digno y nos motivó a llevar este tema a un siguiente nivel y trabajarlo con un enfoque sistémico.

Este asunto toma especial relevancia con la incorporación de la nueva unidad de negocio de manufactura en serie, en donde contamos con un mayor número de colaboradores y una mayor derrama económica en la comunidad.

Este 2021, el empleo digno representó un reto para lograr retener a las personas y con esto también conservar el conocimiento dentro de la empresa y hacer llegar a nuestros clientes productos y servicios de calidad.

Con empleo digno nos referimos a generar oferta laboral con salario digno y seguridad, procurando el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores que forman parte de la organización, para esto contamos con diversos mecanismos de evaluación como lo son la encuesta de clima y cultura laboral, políticas y procedimientos con sus indicadores de gestión, a partir de lo que establecemos planes de acción para la mejora de estos resultados.

Participamos además en alianza con Fundación Cima con el Programa de Educación para la Salud y estamos dentro del programa de autogestión de la STPS con lo que mejoramos la seguridad dentro de nuestras instalaciones.

Este 2022 arrancamos una iniciativa para promover el Empleo Digno en nuestra cadena de valor, con lo que pretendemos extender este beneficio a las personas que en algún punto se relacionan con la empresa.



GRI 101

Derrama Económica

Este 2021, consolidó nuestra nueva unidad de negocio de manufactura en serie, lo que trae consigo la oportunidad de generar inversiones que incrementen la derrama económica que tenemos dentro de la comunidad, así como un crecimiento en operaciones que genera una mayor oferta de empleo. Lo anterior se vuelve un tema material ya que de esta forma podemos planear el crecimiento de la empresa de manera estructurada y con impactos positivos para todos nuestros grupos de interés. Contamos con diversos mecanismos de evaluación de este tema material, que van desde la rendición de cuentas ante el consejo de administración, hasta los dictámenes y auditorías que nos realizan diversos despachos y casas certificadoras para temas económicos, en tanto el distintivo de empresa socialmente responsable nos ayuda a evaluar el desempeño en temas sociales y medio ambientales. Para este 2022, el compromiso es crecer en operaciones con la construcción de una nueva planta productiva que nos ayude a generar mayor fuente de empleos y desarrollar nuestra cadena de valor.



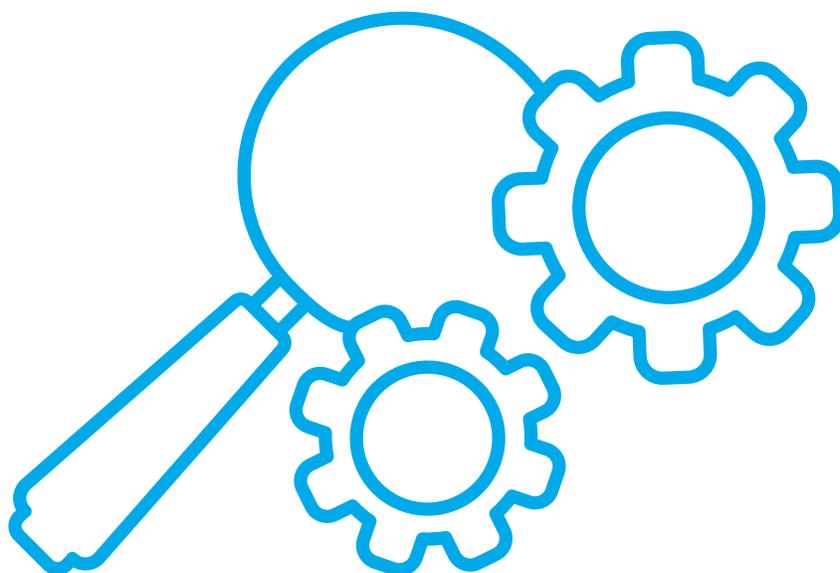
GRI 101

Desarrollo de Cadena de valor

Con el crecimiento de operaciones, el contar con proveedores locales desarrollados y con la capacidad de darnos atención en los nuevos requerimientos, se volvió necesario establecer este como un tema material para la organización.

Tener un programa de desarrollo de cadena de valor puede impactar positivamente la operación de la nueva unidad de negocio, al tiempo de generar ahorros en compras consolidadas lo que abone a la rentabilidad del negocio e impacte a nuestros grupos de interés.

Contamos con mecanismos de evaluación de proveedores que se están revisando como uno de los compromisos para este 2022, y es que con la apertura de la nueva planta mencionada en el asunto material revisado previamente, es necesario contar con proveedores que nos permitan cumplir con nuestros objetivos y que además se preocupen por temas que para nosotros resultan importantes como lo son: empleo digno, derechos humanos, medio ambiente y ética e integridad.



GRI 101

Programa de Integridad

Generar negocios de manera ética, es una de las acciones que siempre nos ha caracterizado, y con la llegada de nuevas unidades de negocio y el crecimiento de operaciones, es necesario que redoblemos esfuerzos para evitar temas de corrupción, conflicto de interés y cualquier otra conducta no aprobada como organización.

Contamos con mecanismos de denuncia para los casos de violaciones a nuestro programa de integridad, establecemos capacitaciones a nuestros colaboradores y contamos con un comité de integridad para la atención a las denuncias reportadas.

Nuestro compromiso para este 2022, es revisar nuestro programa y generar los ajustes que resulten necesarios por el crecimiento de nuestras operaciones.



Canales de denuncia

1. Buzón de denuncia
2. Correo electrónico
3. Línea telefónica



GRI 101

Compliance

Como promotores de la transparencia, nos apegamos a las leyes y reglamentos estatales y federales, así como leyes anticorrupción internacionales. Ante ello tenemos estrictamente prohibidas todas las formas de soborno, considerando cualquier falta de este tipo como ilegal y no ética, por lo que el incurrir en ella genera un proceso de investigación y atención.

Cualquier conducta encaminada en este tema dentro de la empresa es denunciada mediante alguno de los siguientes mecanismos: correo electrónico, buzón de quejas y sugerencias y línea telefónica, siendo investigada y atendida por el Comité de Ética de la organización.

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

Todas las denuncias recibidas, son investigadas por el comité de ética que está compuesto por niveles directivos, salvo aquellos casos en los que se llegase a recibir alguna denuncia en contra de alguno de ellos; una vez concluida la investigación se da solución de acuerdo a lo establecido dentro de nuestro programa de integridad.

1	Denuncias realizadas en nuestro buzón Compliance
0	Denuncias activas
1	Denuncias cerradas
0	Reclamaciones por violaciones de privacidad de nuestros clientes*

*Implica reclamaciones por terceras partes, entidades regulatorias.



GRI 101; 102-25; 205-1; 205-2; 205-3; 418-1

Equidad de Género

Con la llegada de la nueva unidad de negocio nos enfrentamos ante la situación de no estar preparados para recibir mujeres en nuestro proceso productivo, por lo que este tema cobró especial relevancia.

Durante el 2020 generamos contrataciones de mujeres para el ensamble de estructuras de perfil de aluminio, con la finalidad de comenzar a preparar el terreno para eventualmente lograr nuestra meta de equidad de género, que es llegar al 50% de mujeres en la organización para el 2025.

Identificamos algunos factores para mejorar en la infraestructura y con eso poder propiciar las condiciones para la contratación de mujeres. Dentro de los diversos comités internos evaluamos la participación de hombres y mujeres y generamos rendición de cuentas a través del COP y del Distintivo Empresa Socialmente Responsable.



Para este 2022 nos establecimos la meta de llegar al 50% de participación de mujeres en la alta gerencia, y durante el primer cuatrimestre del año estamos muy cerca de cumplirlo.

Generamos además empleos con flexibilidad para que las mujeres que son madres de familia puedan atender las necesidades de sus hijos, sin descuidar su educación por estar trabajando, así mismo, identificamos quiénes son jefas de familia para tener especial atención a sus necesidades.



GRI 101

Huella de Carbono

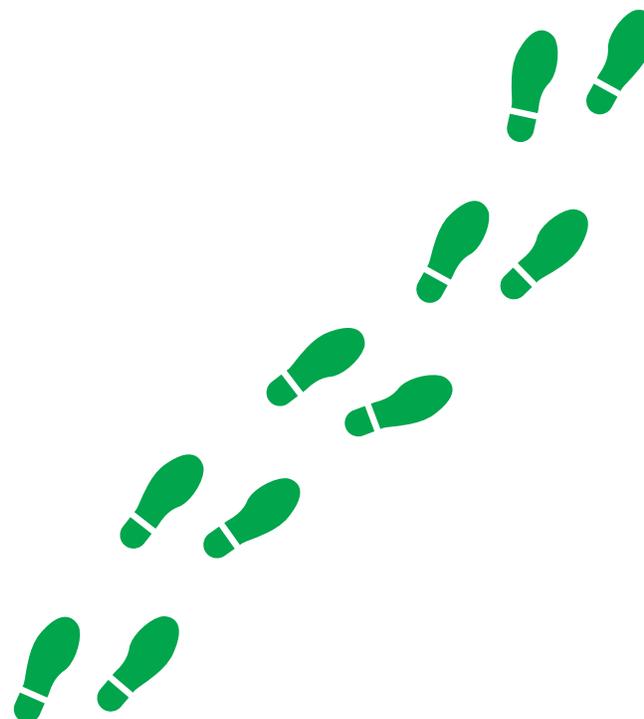
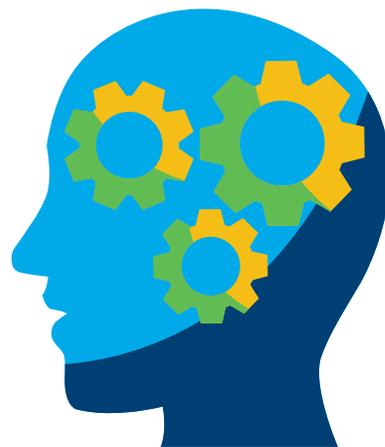
Revisión de procesos con perspectiva de medioambiente

El impacto que generamos al medio ambiente, se incrementó como consecuencia del crecimiento de nuestras operaciones; somos conscientes de que si bien, nuestro proceso productivo no implica grandes contaminantes, ahora contamos con más vehículos en nuestra flota y utilizamos mayor cantidad de transporte de carga como parte de nuestra logística. Crecimos un 40% en plantilla laboral, lo que genera un mayor consumo de agua, energía y combustibles.

Este 2021 evaluamos el impacto que generamos con nuestras operaciones, sin embargo, aún debemos realizar algunos ajustes en esa medición para poder determinar las acciones precisas para mitigar o disminuir el impacto negativo.

El compromiso para este 2022 es generar una revisión de los procesos de nuestro sistema de gestión de calidad para agregar una perspectiva de medio ambiente, buscando ideas de mejora en el empaque, el traslado, los desechos, etc. De esta manera pretendemos mejorar la evaluación de este asunto material que resulta relevante no sólo internamente, sino para nuestros diferentes grupos de interés.

Actualmente contamos con políticas medioambientales que deben ser reforzadas para mejorar nuestro desempeño en este asunto material.



GRI 101

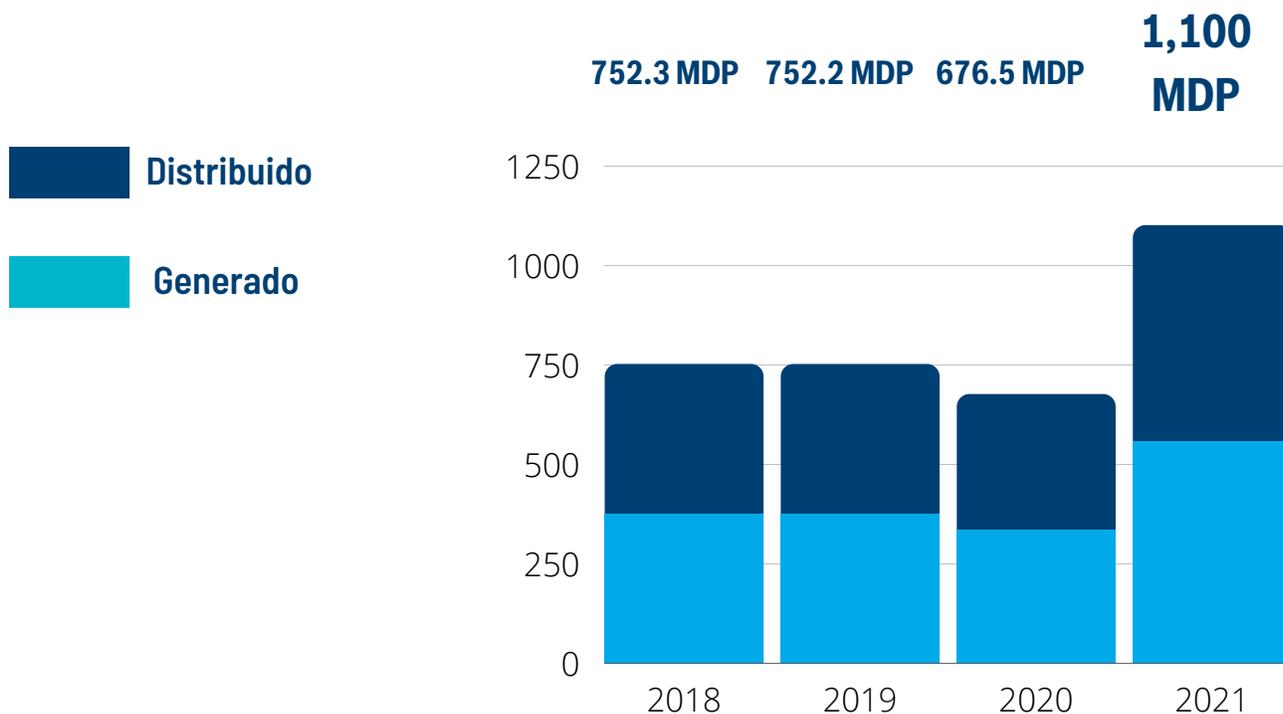
Desempeño Económico

El ámbito económico es la base para nuestro desempeño, y es que si una empresa no es rentable difícilmente puede impactar de manera positiva a sus grupos de interés.

Contamos con sistemas de control interno que nos permiten, a través de nuestra estructura de gobernanza, generar rendición de cuentas de los resultados y establecer planes de acción para la mejora de los resultados. Dentro del consejo de administración se cuenta con un comisario externo a la empresa, que tiene como finalidad revisar que los procesos de presentación de estados financieros sean transparentes.

Rendimos cuentas a nuestros accionistas, participamos en procesos de revisión con instituciones bancarias. Durante el 2021, participamos de la iniciativa Mejores Empresas Mexicanas, en donde nos retroalimentan sobre el desempeño financiero en comparación con otras empresas del sector y cada año nos dictaminamos en temas fiscales y contables.

Valor económico generado y distribuido en millones de pesos



GRI 201-1

Implicaciones financieras

Para atender como asunto material nuestra huella de carbono, es necesario que generemos algunas acciones que tendrán implicaciones financieras en la organización, esto a su vez, nos ayuda en la identificación de riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.

Con la iniciativa de Perspectiva de medio ambiente en nuestros procesos, analizaremos los temas financieros y cuáles serán las acciones a tomar como parte de este punto, teniendo como meta iniciar con el reporte de esta información para el informe del año 2023.



Plan de beneficios y jubilaciones

Cumplimos con nuestras obligaciones en material laboral, con lo que un porcentaje de las cuotas que pagamos por conceptos de seguridad social, se destina para el fondo de jubilación de los colaboradores.

Asistencia Financiera

Durante el periodo de objeto de este informe no recibimos por parte del gobierno Asistencia Financiera, sin embargo, participamos en un proyecto de Reasignación de Recursos en el que el impuesto sobre nómina aplicable en el estado de Chihuahua, se destinó a apoyar proyectos de impacto social que describiremos más adelante.



GRI 201-2; 201-3; 201-4

Presencia en el mercado

En atención a nuestro asunto material de Empleo Digno, hemos trabajado para establecer nuestro tabulador de sueldos de acuerdo con la iniciativa de Salario Digno y es que, el salario mínimo nacional no es suficiente para cubrir con las necesidades básicas de las personas.

De acuerdo con estudios realizados por el Centro de Responsabilidad Social Empresarial Persé, una familia promedio de 4 personas en Chihuahua necesita al menos \$18,000 pesos mensuales para tener una vida digna. Y si en esta familia trabajan 2 personas, cada uno de los 2 aportantes necesitan tener un salario de al menos \$9,000 pesos al mes.

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

Frontera



Interior



Altos ejecutivos contratados en la comunidad local

Nuestro equipo de alta gerencia no sólo se concentra en nuestro corporativo, sino que se ubica en cada una de las unidades de negocio, por lo que para este indicador consideramos como local, cada ubicación geográfica en la que tenemos presencia.



GRI 202-1; 202-2

Impactos Económicos Indirectos

Nuestra estructura de gobernanza, está diseñada para asegurar el control sobre los temas económicos al tiempo que contamos con mecanismos que auditan las finanzas de la empresa, de esta manera aseguramos que la información disponible para la toma de decisiones es real y se encuentra vigente.

Durante el 2021, generamos inversión en infraestructura y equipo para incrementar la capacidad instalada, y continuamos con servicios de apoyo a través del voluntariado corporativo, a través del cual generamos impactos en instituciones educativas.

Participamos además en el programa de Estímulos para la Cultura y las Artes "Eká Nawéame" en conjunto con el Gobierno del Estado de Chihuahua, en donde apoyamos 2 proyectos sociales que promueven el quehacer artístico y cultural con los que se están generando impactos entre las familias de la localidad y se promueve información cultural de los grupos indígenas del estado de Chihuahua.

Con iniciativas como esta logramos impactar socialmente a nuestros diferentes grupos de interés.

En este 2022, ya se tienen definidos los proyectos de inversión que incluyen la construcción de una nueva planta productiva y oficinas corporativas a través de las cuales se pretende generar una derrama económica en la comunidad, así como contribuir a nuestro asunto material del desarrollo de la cadena de valor.

Inversión en Infraestructura

\$9.7MDP

Inversión en temas sociales

\$290mil pesos



GRI 203-1; 203-2

Prácticas de Adquisición



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

El 2021 se vio afectado por cuestiones logísticas a nivel mundial, la pandemia por COVID-19 también generó un déficit en las operaciones de la cadena de suministro, lo que nos motivó a incluir como un tema material el desarrollo de la cadena de valor.



GRI 204-1

Competencia Desleal

Promovemos negocios de manera ética y responsable, por lo que todas nuestras actividades se encuentran bajo estricto apego a nuestro código de ética como parte del programa de integridad. Nuestra gestión de negocio vigila siempre el comportamiento de la competencia y genera acciones de benchmark que nos permitan elevar nuestro nivel como organización, y es que podemos aprender de ellos sobre buenas prácticas y en conjunto generar mayores impactos positivos en las comunidades en que operamos.

Este 2021 no contamos con acciones jurídicas que sean aplicables a situaciones de competencia desleal, ya sea por nuestra parte o de alguno de los integrantes de nuestra cadena de valor.



GRI 206-1

Fiscalidad

El crecimiento de operaciones detonó la necesidad de poner especial atención en los procesos fiscales de la organización, y sobre qué estrategias deberán llevarse a cabo como parte de este tema.

Contamos con un comité financiero en el que se analizan los temas fiscales, contables y financieros más importantes, el cual está conformado por posiciones del consejo de administración y de la alta gerencia, con la finalidad de facilitar el análisis de información para la toma de decisiones.

La estrategia fiscal de la empresa es revisada cada tres meses y dentro de las reuniones para aprobarla se priorizan aquellas inversiones que mejoren las condiciones de operación ya sea para los colaboradores, para la promoción de temas de sostenibilidad o para hacer más competitivo al negocio.

Este 2021, se participó en el Estímulo de Gobierno del Estado de Chihuahua para redirigir el pago de impuesto sobre nómina a organizaciones o personas que buscan la promoción del arte y la cultura dentro del estado.

Al igual que el resto de los procesos de la empresa, se aplican los principios de integridad a la toma de decisiones y se tienen disponibles los mecanismos de denuncia para cualquier anomalía identificada por alguno de los integrantes del comité.

Como parte de nuestras actividades contamos con despachos contables que nos asesoran y auditan los procesos, además mantenemos una relación de cercanía con la autoridad fiscal, quienes nos realizan revisiones periódicas para vigilar el cumplimiento de nuestras obligaciones.



Materiales

El medio ambiente se transformó en uno de nuestros grupos de interés este 2021, por lo que actualmente nos encontramos en la búsqueda de formas efectivas para poder llevar a cabo la medición de los recursos naturales utilizados en nuestro proceso, que ciertamente está centrado principalmente en el empaque de los productos ya sea al llegar o al ser embarcados para su entrega al cliente.

Actualmente contamos con residuos de empaque que incluyen cartón, madera y vitafilm, en tanto en el proceso productivo generamos residuos de perfil de aluminio y algunos residuos peligrosos como estopa con solventes.

No contamos con derrames de contaminantes derivados de nuestro proceso productivo; buscamos disponer de nuestros residuos correctamente a través de empresas certificadas ante la ley mexicana.

Contamos con programas de reducción, re uso y reciclado de materiales con la finalidad de mitigar nuestro impacto al medio ambiente, gracias a los cuales, en este 2021 logramos los siguientes resultados:

Perfil de aluminio reciclado

10.9 toneladas

Equivalente a 327 árboles plantados

Cartón reciclado

6.4 toneladas

En beneficio a 200 Niñas, Niños y Adolescentes de la Granja Hogar en Chihuahua

Madera reusada

5 toneladas

En beneficio de 200 niños de Granja Hogar y 30 personas en situación de vulnerabilidad



GRI 301-1; 302-2; 302-3; 306-2; 306-3

Consumo Energético

Contamos con diferentes medios para mitigar el impacto ambiental generado por nuestras operaciones, los cuales consideran el consumo energético dentro de la organización, así como el reciclado de los materiales que utilizamos para poder hacer llegar a nuestros clientes los productos que ofrecemos.

Derivado de que el consumo energético forma parte de uno de nuestros asuntos materiales: la huella de carbono, estamos desarrollando una iniciativa para sistematizar la medición de indicadores del consumo energético también al exterior de la organización, pero antes debemos dar el enfoque medioambiental en todos nuestros procesos.

Contamos con paneles solares en el edificio corporativo desde el año 2016, y este 2021 realizamos una inversión adicional para incrementar la producción de energías limpias.

Energía

Comparativo Anual de energía generada por paneles solares en Sucursal Chihuahua

Año	Energía (Wh)
2016	11,850,325
2017	61,352,412
2018	53,410,252
2019	50,211,913
2020	36,456,580
2021	43,400,000



Ahorro de Emisiones de CO2

64.02 ton



Arboles Equivalentes Plantados

1,912



GRI 302-1; 302-2; 302-4

Agua y Efluentes

Nuestro proceso productivo implica el corte y ensamble de estructuras de perfil de aluminio, así como la integración de sistemas de producción para nuestros clientes, por lo que el consumo de agua de la organización es derivado del uso de instalaciones por los colaboradores. No generamos descargas de contaminantes en el agua.

Desde hace algunos años contamos con servicio de agua tratada para el riego de las áreas verdes dentro del edificio corporativo, lo que ayuda a disminuir el consumo general de agua.

Este 2022 una de las metas establecidas como parte de nuestra materialidad es contar con indicadores de medición del estrés hídrico que estamos causando con nuestra operación para generar acciones que ayuden a mitigar este impacto.

Mes	Metros cúbicos
Enero	45
Febrero	40
Marzo	60
Abril	95
Mayo	103
Junio	93
Julio	20
Agosto	68
Septiembre	73
Octubre	75
Noviembre	72
Diciembre	66



*Sucursal Chihuahua, Ocado y Corporativo



Biodiversidad

Dentro del control de nuestros impactos en materia ambiental buscamos la sostenibilidad en el crecimiento de nuestras operaciones, por ello al momento de expandirnos evitamos áreas protegidas que dañen el alto valor de la biodiversidad, además de calcular el daño al medio ambiente. Actualmente dentro de nuestras ubicaciones geográficas no contamos impactos significativos a la biodiversidad ni impactos en hábitats protegidos o restaurados.



No ponemos en riesgo especies de la región ya que nuestras operaciones se concentran en zonas libres de riesgo.

Cumplimiento ambiental

Nuestro compromiso sobre los objetivos de desarrollo sostenible van más allá de sólo cumplir con lo básico, buscamos definir una estrategia sólida y fundamentada, por lo que adquirimos nuevas tecnologías para nuestras operaciones e incorporamos en este 2022 criterios de evaluación a nuestros proveedores en materia de medio ambiente y sostenibilidad, para que el resultado de nuestro compromiso se vea reflejado en nulas sanciones monetarias por incumplimiento en materia de medio ambiente, como lo hemos mantenido hasta la fecha.



No Discriminación

Todos tenemos derecho a ser tratados con dignidad, respeto, consideración y de manera equitativa, es por ello que desde nuestro Código de Ética buscamos pactar el compromiso del respeto; además hemos realizado acciones especiales para fomentar la participación y resiliencia, mediante la vinculación con la Comisión Estatal de Derechos Humanos en Chihuahua quienes nos imparten de manera virtual cursos de Derechos Humanos para la totalidad de colaboradores del Grupo Ripipsa.

0 Casos de discriminación reportados en nuestros canales de denuncia o directamente a Desarrollo Humano

Política Pública

En Ripipsa respetamos la diversidad y promovemos la igualdad de oportunidades, así como la no discriminación de ninguna índole: por etnia o raza, género, maternidad, creencia, religión, edad, discapacidad, condición de salud, apariencia física, orientación sexual e ideología política.

Buscamos respetar la participación ciudadana es por ello que no apoyamos partidos políticos y promovemos la participación democrática, libre y segura de todos nuestros colaboradores.



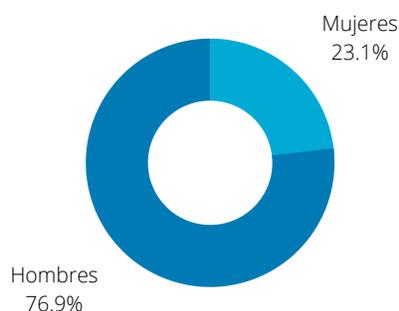
Empleo

En nuestra organización, los colaboradores son uno de los principales grupos de interés, ya que son los encargados de realizar los procesos y optimizar el modelo de negocio; nuestra clave es estar comprometidos en el fortalecimiento de las funciones que desempeñan e involucrarlos dentro del proceso de la toma de decisiones, es por ello que a través de negociaciones justas, comités de participación y el buzón de sugerencias, brindamos herramientas para optimizar e impulsar sus condiciones de trabajo y así acceder a beneficios justos y objetivos alcanzables.

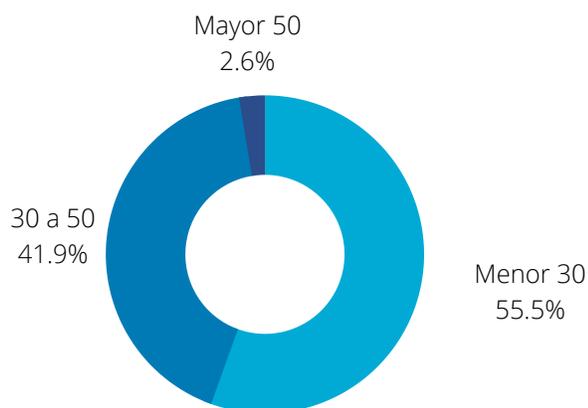
Generamos análisis de sueldos y salarios de manera anual para asegurar que contamos con esquemas de trabajo competitivos en el mercado, participamos en diversas iniciativas que nos permiten mantener actualizada nuestra oferta laboral.

Contrataciones por género

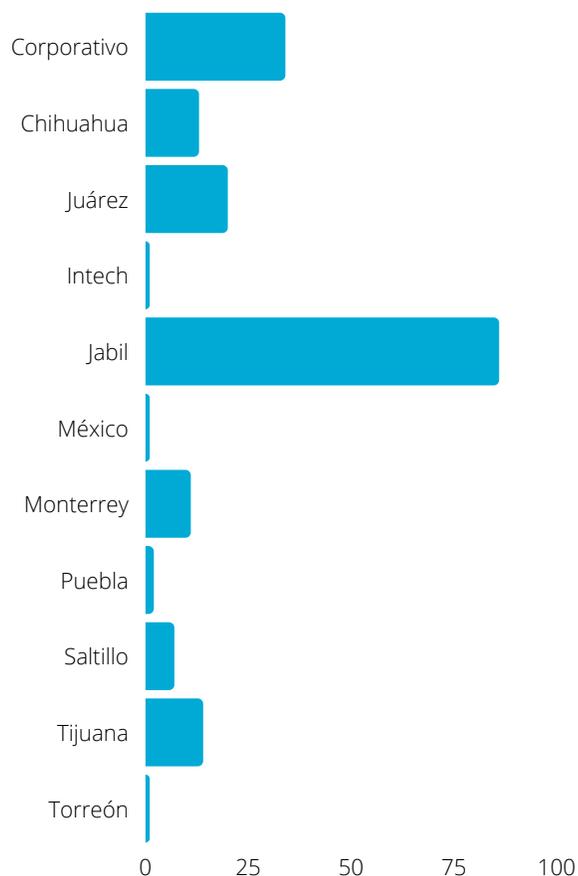
Mujeres 40
Hombres 133



Contrataciones por rango de edad



Contrataciones por región



La información obtenida pertenece a los datos arrojados dentro del periodo del informe y es dictaminada por un despacho externo

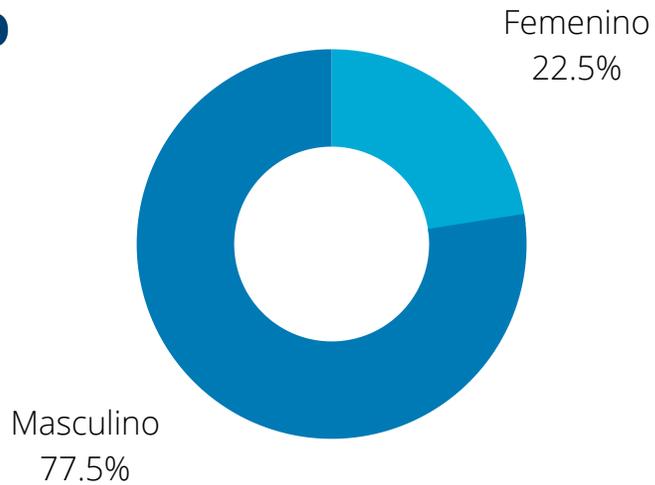


GRI 102-8; 401-1

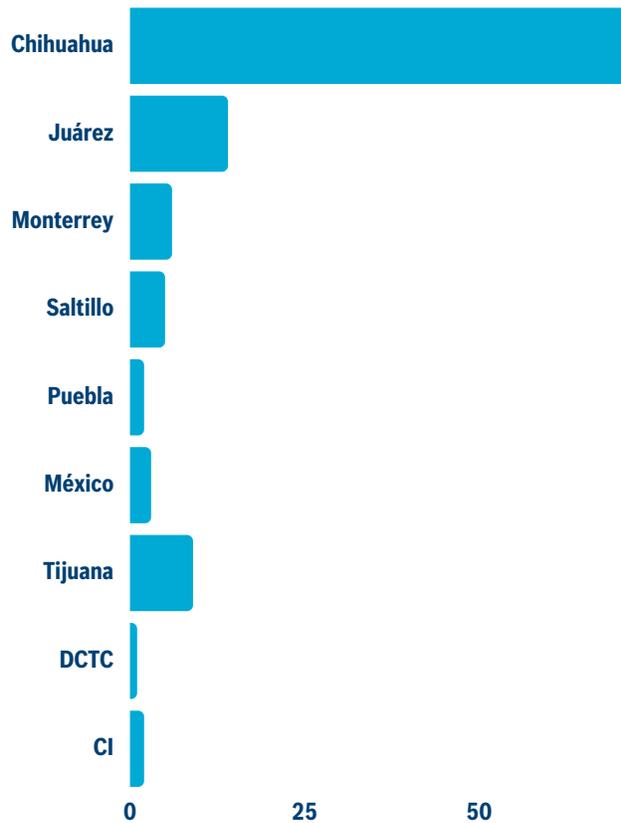
Empleo

Rotación por género

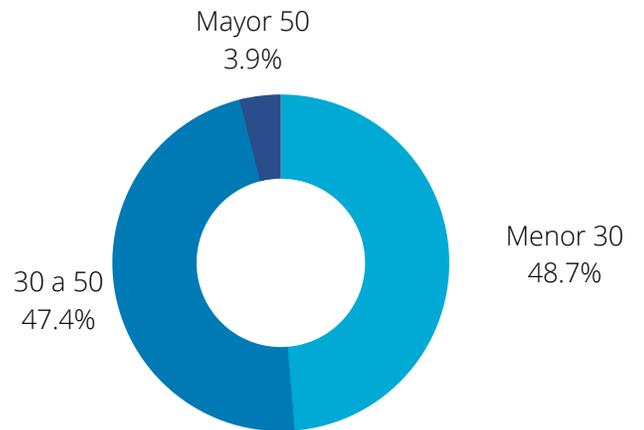
Mujeres 25
Hombres 86



Rotación por región

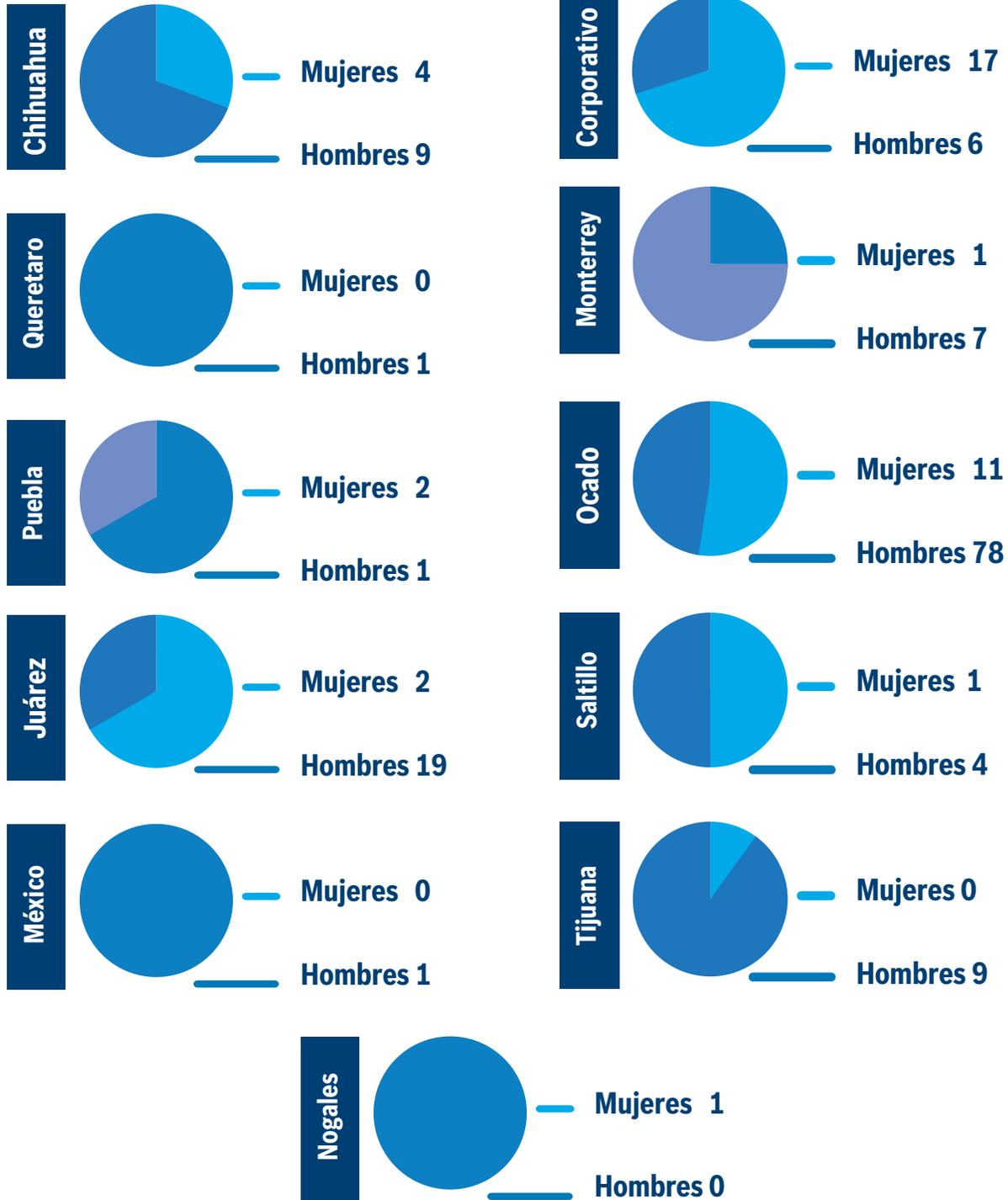


Rotación por rango de edad



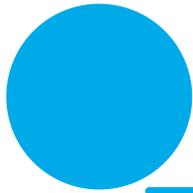
GRI 401-1

Contrataciones por sucursal



Bajas por sucursal

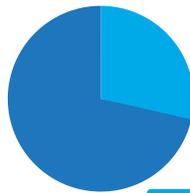
Chihuahua



Mujeres 2

Hombres 9

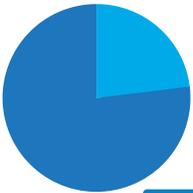
Corporativo



Mujeres 10

Hombres 3

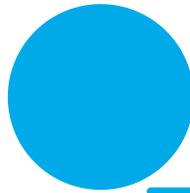
Manufactura



Mujeres 6

Hombres 39

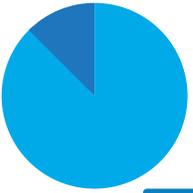
Monterrey



Mujeres 2

Hombres 4

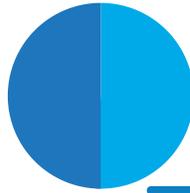
Tijuana



Mujeres 2

Hombres 7

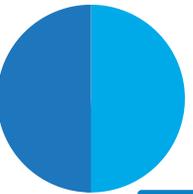
Juárez



Mujeres 2

Hombres 12

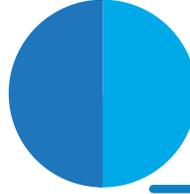
Saltillo



Mujeres 0

Hombres 5

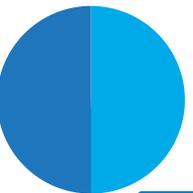
Puebla



Mujeres 1

Hombres 1

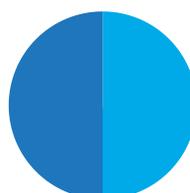
México



Mujeres 0

Hombres 3

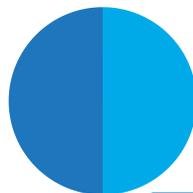
DCTC



Mujeres 0

Hombres 1

Centro Ing



Mujeres 0

Hombres 2

Programas e Iniciativas

Para garantizar el cumplimiento de nuestras obligaciones en materia de Derechos Humanos y estándares laborales, así como medir e incentivar el progreso en la adopción de estándares globales a favor de nuestros colaboradores y el impacto en nuestra comunidad, contamos con los siguientes beneficios para el total de nuestros colaboradores:

Contrato colectivo de trabajo	Condiciones óptimas de operación
Comisiones conforme a lo establecido por la Ley	Prestaciones superiores a la ley
Correcto y oportuno Pago de impuestos y obligaciones	Participación justa en las utilidades de la empresa
Pago de horas extras y finiquitos	Integración y Operación de brigadas que garanticen la seguridad de nuestros colaboradores
Evaluación objetiva de los colaboradores durante y al término de su periodo de adiestramiento y capacitación	Incorporación al programa de auto gestión de la seguridad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Realización de estudios de las condiciones de operación en nuestras instalaciones	



Políticas, Permisos y Horarios Especiales

Beneficios por Tipo de Contrato [Determinado e indeterminado]

Maternidad y paternidad [Determinado e indeterminado]

Puede acumularse con cinco días de su periodo vacacional, con la finalidad de extender el periodo de convivencia de los padres con el recién nacido.

Fallecimiento de familiares [Determinado e indeterminado]

En caso de tratarse de familiares directos, se le otorga una licencia de hasta tres días totales con goce de sueldo. En caso de familiares indirectos, puede otorgarse un día de permiso con goce de sueldo.

Situaciones extraordinaria [Determinado e indeterminado]

Cuando el colaborador, por cuestiones personales debe ausentarse de forma imprescindible de la empresa, se le pueden otorgar garantías de ausencia que van desde tres días con goce de sueldo, hasta quince días de permiso sin goce de sueldo para atender su situación.

Matrimonio [Determinado e indeterminado]

En caso de contraer nupcias, el colaborador puede gozar de un permiso especial de dos días con goce de sueldo y hasta dos días adicionales sin goce de sueldo.

10 Mayo [Determinado e indeterminado]

Siempre que es posible, se otorga a las colaboradoras mamás, un día de descanso por el 10 de mayo si este día es laborable. El resto de los colaboradores, trabaja en jornada especial de seis horas.

Horario Flexible [Indeterminado]

Nos encontramos además, en proceso de desarrollo de un esquema de trabajo en casa y horario flexible, buscando el equilibrio entre su vida personal y profesional, además de contribuir con la movilidad urbana, sin afectar a la productividad de la empresa y la calidad del servicio para nuestros clientes.



GRI 401-2

Prestaciones

Beneficios colaboradores

Mediante diferentes políticas, hemos formalizado los lineamientos que rigen las prestaciones a nuestros colaboradores, las cuales no constituyen una remuneración al servicio, sino que se ofrecen para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del colaborador.

Periodo vacacional

Está alineado con el año calendario, otorgando al colaborador el beneficio de gozar su periodo en el mes de diciembre desde el primer año, aún y cuando no cubra con las condiciones de antigüedad establecidas en la ley.

Prima vacacional

Pago de prima vacacional integrando los conceptos de sueldo variable, y sobre los días de vacaciones sobre año calendario lo que incrementa el porcentaje a pagar.

Gratificación anual

Gratificación anual extraordinaria, en función del desempeño del colaborador, con un monto máximo equivalente al pago de aguinaldo establecido por ley.

Gastos médicos

Seguro de gastos médicos mayores para colaboradores, con la posibilidad de asegurar a sus dependientes, con facilidades de pago.

Fondo de Ahorro

Descuento para un fondo de ahorro al colaborador, con la misma aportación de la empresa, que es invertido en un fondo de inversión que entrega rendimientos que son repartidos al final de cada ciclo.

Salario Emocional

Beneficios como horarios flexibles, regalos institucionales y becas académicas.



GRI 401-2

Beneficios Especiales

Cumpleaños

Tarde de cumpleaños libre, para disfrutar con su familia y amigos,

Horario especial

Cuando el colaborador cuenta con una necesidad personal, tales como: asistencia a eventos familiares, graduaciones o juntas escolares; cuidado por enfermedad propia, familiar o dependiente.

Apoyo para útiles escolares

Para colaboradores que se encuentren estudiando o aquellos que tengan hijos en edad escolar. Recurso obtenido del programa de reciclaje de scrap del perfil.

Apoyo para estudios

Cuando el colaborador decida incrementar su nivel académico, realizar una carrera profesional, posgrado o actualización; este programa combate el rezago educativo.

Celebraciones

Cumpleaños del mes, Día de la Niña y el Niño, Posada Navideña; y obsequios con motivo del Día de la Niñez, del Padre, Día de la Madre y Navidad.



GRI 401-2

Permiso Parental

Colaboradores con permiso parental en 2021



Tasa de retorno al trabajo

85%



4 Mujeres



2 Hombres

Tasa de retención de colaboradores después del retorno

100%

1 Hora

Adicional a lo establecido por ley para la madre hasta los primeros 90 días de nacido del bebé.

3 Días

Adicionales a lo establecido por ley para el padre por paternidad o adopción.

1 Hora

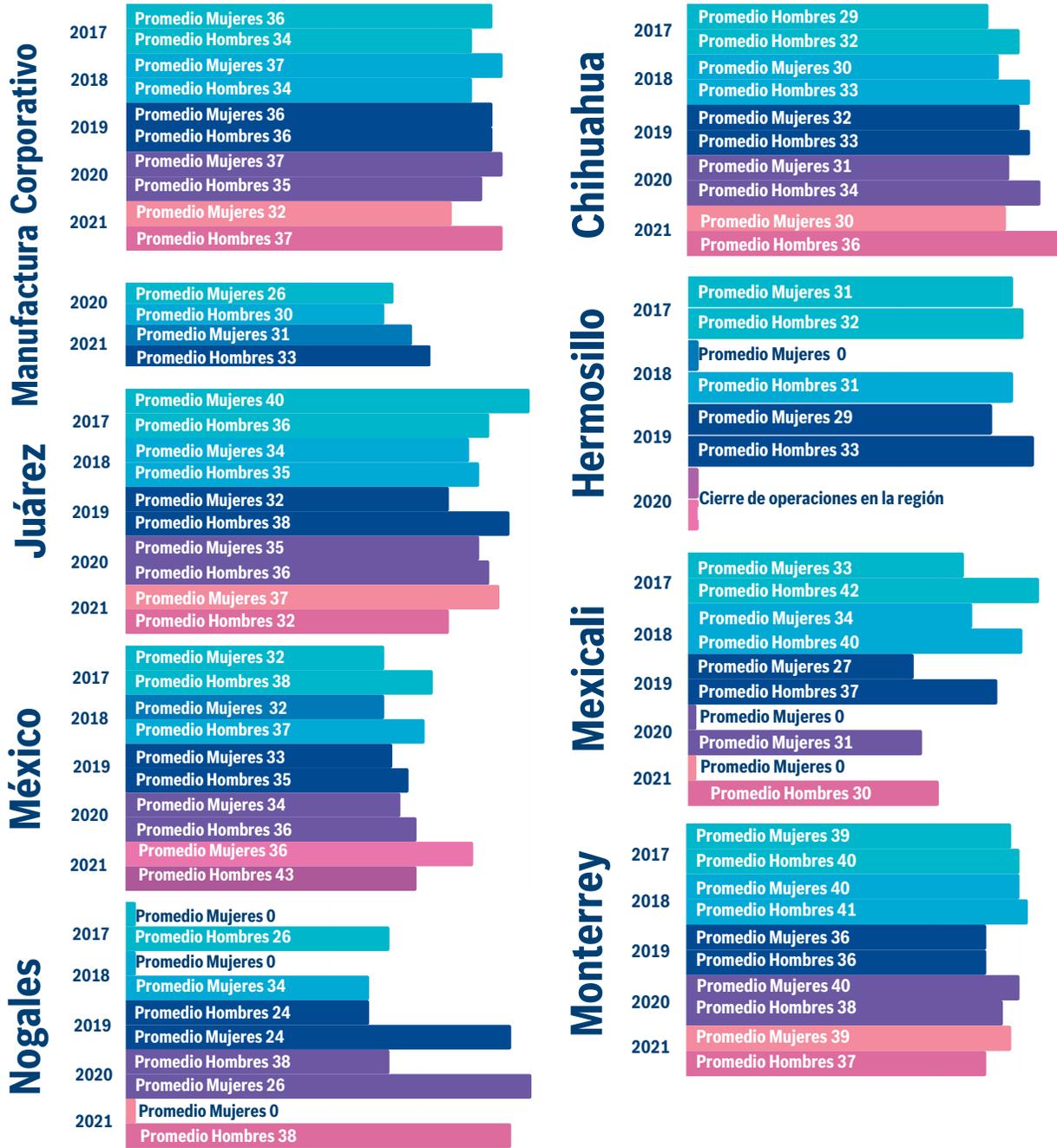
Jornada de una hora menos para los colaboradores hombres al regresar de su licencia de paternidad, durante los primeros 30 días de nacido del bebé.



GRI 401-3

Diversidad

Relación colaboradores [Género, Sucursal y Edad]

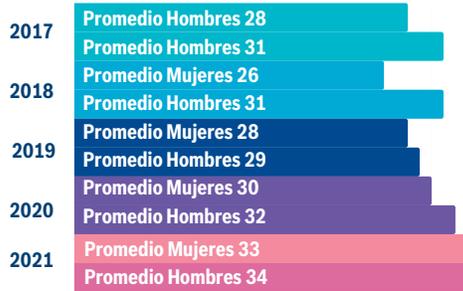


GRI 405-1

Diversidad

Relación colaboradores [Género, Sucursal y Edad]

Puebla



Saltillo



Sialo



Tijuana



Torreón



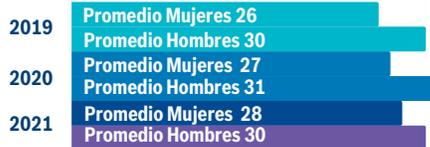
CI Chihuahua



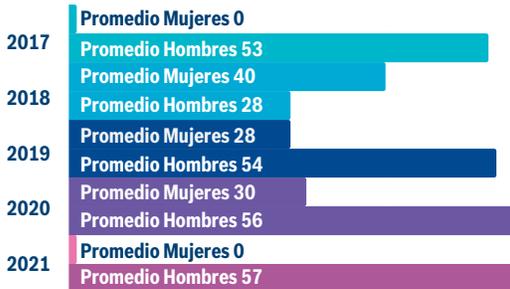
DCTC



CI Puebla



Minas



GRI 405-1

Relaciones Laborales

Con la apertura de la nueva unidad de negocio de manufactura en serie, comenzamos a trabajar con sistemas de trabajo en los que se desarrollaron procedimientos y nuevas contrataciones para establecer mecanismos de planeación de la operación que permitan a la organización mantener informados a los colaboradores de nuevos cambios en la demanda de producción.

Contamos además de mecanismos de comunicación para los diversos niveles organizacionales que nos permiten hacer llegar información sobre los cambios operacionales que se puedan llevar a cabo dentro de la empresa.

Cada uno de los beneficios de los colaboradores, están documentados en nuestras políticas internas, lo que permite visualizar los plazos de aviso necesarios para cada uno de ellos.



De manera anual realizamos un estudio de Clima y Cultura Laboral, por medio de la empresa Top Companies, con la que obtenemos retroalimentación por parte de los colaboradores y establecemos planes de trabajo para la mejora de resultados



GRI 402-1

Salud y Seguridad

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

La mayoría de las actividades realizadas por la empresa son de carácter administrativo y de venta, sólo un 21% de nuestros colaboradores forman parte del área operativa con respecto al 15% del informe anterior en la que están expuestos a riesgos adicionales por realizar actividades de manejo de materiales, así como corte y ensamble. Realizamos un análisis de estos riesgos y generamos acciones para mitigar el impacto que estos pueden tener en las personas.

Realizamos recorridos de verificación de las condiciones de seguridad y contamos con reglamentos y protocolos de respuesta interna para los diferentes incidentes que se pudieran presentar, al momento de ingreso de algunos de nuestros grupos de interés como lo pueden ser Proveedores, Clientes, Accionistas, Colaboradores y la Comunidad.

Ante la continuidad de la contingencia por COVID-19, mantenemos los protocolos indicados en cada entidad donde nos encontramos para operar de manera segura, poco a poco hemos vuelto al trabajo presencial, adaptándonos a nuevas modalidades de trabajo.

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



Salud y Seguridad

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

Como prestación, contamos con una póliza colectiva de gastos médicos mayores que puede ser extensiva para la familia de los colaboradores, y que puede ser utilizada para cualquier padecimiento médico. De manera adicional contratamos un servicio de consultas médicas y atención a accidentes en Monterrey, Torreón y Chihuahua, cubriendo a más del 50% de nuestros colaboradores.

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

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

Más de **300**
horas de capacitación
en Salud

Más de **200**
horas de capacitación
en Seguridad

un total de **161**
beneficiados del
servicio médico

Accidentes de Trabajo
2 accidentes de
trabajo

1.2 MDP
usados en la póliza de
gastos médicos mayores



GRI 403-1; 403-3; 403-5; 403-9

Formación

Nuestra causa social es la educación y nuestro diferenciador clave frente a nuestra competencia, es la capacidad de nuestros colaboradores, misma que desarrollamos no sólo en procesos técnicos, sino en habilidades blandas. La formación de nuestra gente es crucial para el desarrollo del negocio, por lo que este 2021 nos dimos a la tarea de analizar los factores que podrían estar perjudicando el desarrollo de las personas y se generó un plan de acción que considera la contratación de una plataforma de capacitación para cubrir algunas necesidades que tenemos de manera interna.

La pandemia por COVID-19 generó algunas barreras para la interacción presencial, por lo que contar con herramientas online para la formación de nuestra gente tomó especial importancia.

Horas de capacitación en 2021



Mujeres 895

Hombres 1,384

Programas para mejora de aptitudes de los colaboradores

Contamos con una Política de desarrollo profesional para aquellos colaboradores que cuenten con al menos seis meses de antigüedad dentro de la empresa, que muestren buen desempeño en sus actividades, sean congruentes con los reglamentos y códigos de Ripipsa, y tengan el deseo de continuar preparándose.

Durante el 2021, se comenzó con la reactivación de becas otorgadas para continuar estudios académicos de cualquier nivel, así como el estudio de idiomas o diplomados de especialización con valor curricular.

14

Colaboradores
recibieron una beca

22

Colaboradores
con Diplomados con
valor curricular

\$152,052 MXN Total pagado en becas

36.73% más que lo reportado en el informe anterior.



GRI 404-1; 404-2

Evaluaciones de Desempeño

Como parte de nuestro sistema de evaluación del desempeño, de manera anual se realiza el proceso que permite a todos los colaboradores identificar las brechas existentes entre su desempeño y las necesidades de su puesto, así como determinar acciones y compromisos de mejora para el siguiente ciclo de evaluación. Es un ejercicio de análisis y retroalimentación entre el colaborador y su líder.

Los resultados son utilizados además, para generar el diagnóstico de necesidades de capacitación que nos permite identificar los aspectos que es necesario desarrollar en los colaboradores. Una vez que se tiene esta información, generamos el Programa Anual de Capacitación a través del cual damos seguimiento al desarrollo de habilidades y el cierre de brechas identificadas.

92%

Colaboradores Evaluados

91%

Hombres

93%

Mujeres

3.0

Promedio de calificación

Escala Máxima 4.0



GRI 404-3

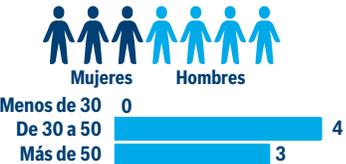
Diversidad en Órganos Internos

Generamos sistemas de trabajo que promueven la igualdad de oportunidades, sin importar el origen de las personas y establecemos mecanismos para la no discriminación. En nuestros diversas políticas y procedimientos declaramos que el principal factor para formar parte de la empresa o de alguno de sus órganos internos, debe ser la capacidad de las personas para lograr los resultados.

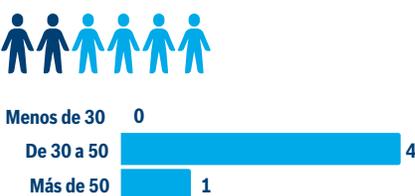
Evaluamos de manera periódica la distribución de edades, género y escolaridad de nuestros colaboradores, para de esta forma identificar posibles riesgos como la interacción de diversas generaciones, brechas por género, o estancamiento profesional, lo que nos facilita generar estrategias para la retención, así como el desarrollo y fomento de una cultura de trabajo que promueva los valores institucionales y los códigos de conducta establecidos en la empresa.

Composición de los órganos internos

Consejo de Administración



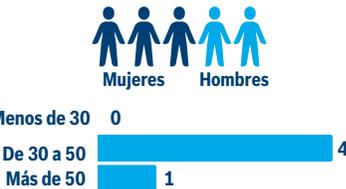
Comité Comercial



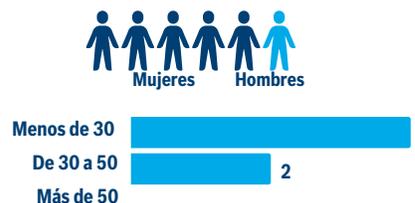
Comité Financiero



Consejo de Desarrollo Humano

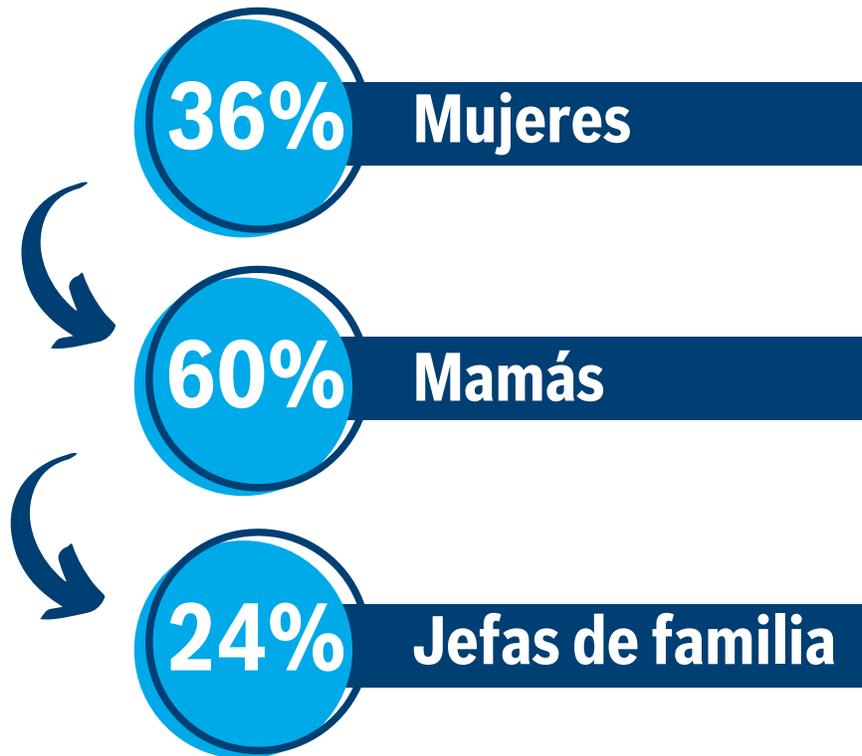


Comité RSE



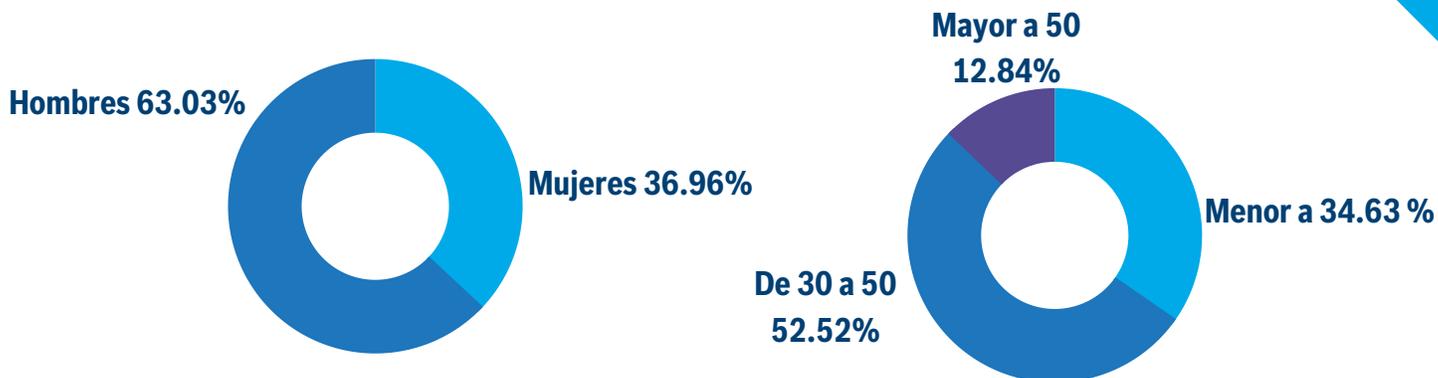
Mujeres Ripipsa

Información solicitada por medio nuestra encuesta anual de actualización de datos



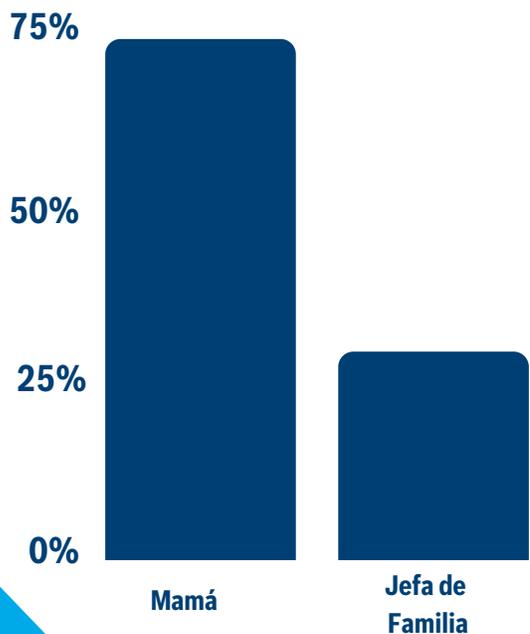
Diversidad en Colaboradores

Porcentaje de colaboradores por Género y Rango de Edad

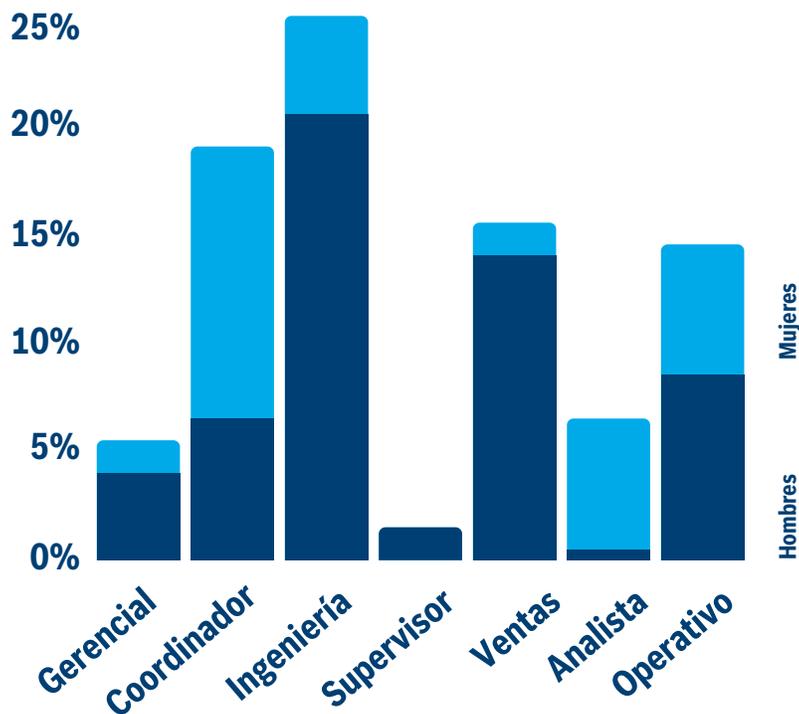


Igualdad de oportunidades

Porcentaje de colaboradoras por situación familiar

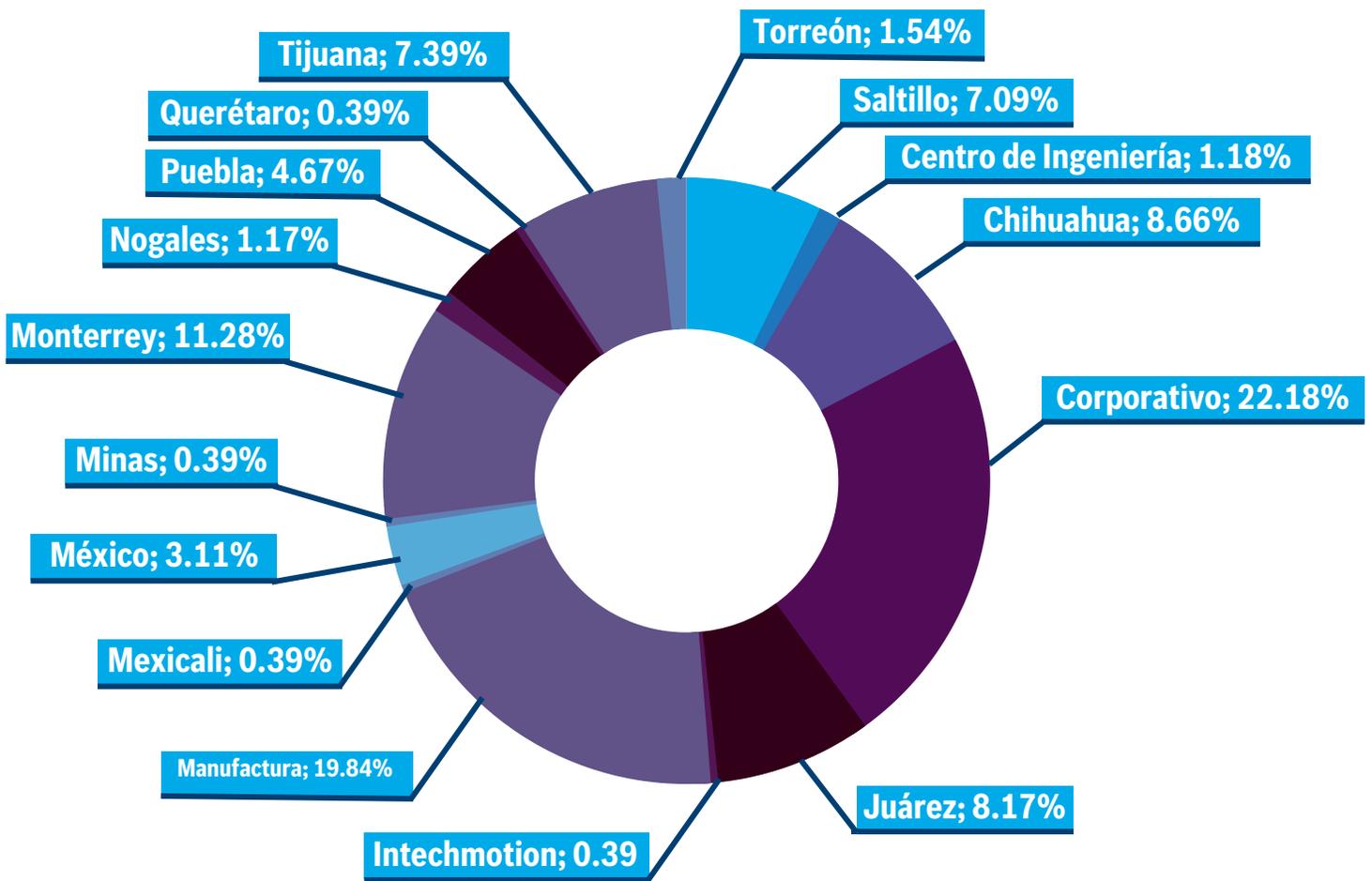


Porcentaje de colaboradores por Género y Tipo de Puesto



GRI 405-1; 405-2

Porcentaje de Colaboradores por Sucursal



GRI 405-1; 405-2

Ratio del Salario Base

Uno de los aspectos materiales para Ripipsa es la equidad de género. No buscamos impactar únicamente en la cantidad de mujeres que colaboran en la organización, sino en su participación en la toma de decisiones, así como la compensación y beneficios que perciben frente a los hombres, y es que aún cuando hemos logrado avances en este 2021, todavía nos queda mucho trabajo por realizar.

Salario base y de remuneración de Mujeres frente a Hombre	
Ratio General	0.78
Analista	0.82
Coordinador	1.08
Supervisor	1.12
Jefatura	0.81
Operativo	0.83
Ingeniería	0.80
Ventas	0.77
Gerencial	0.89



GRI 405-1; 405-2

Discriminación

Como organización tenemos claridad en nuestros principios, valores y código de ética, por lo que estamos en contra de cualquier forma de discriminación, dentro y fuera de nuestro alcance directo, ya sea en los diversos procesos internos o bien en nuestra cadena de valor.

Rechazamos cualquier forma de discriminación por raza, género, condición social, preferencia sexual, preferencia política, religión, condición física o de salud. Trabajamos bajo políticas de inclusión y buscamos participar en programas para el fomento a la educación con la finalidad de evitar situaciones de discriminación.

Toda acción de discriminación genera consecuencias, como está establecido dentro de nuestro programa de integridad, y es a través del comité de ética que se generan las investigaciones y cierre de casos reportados en los diferentes canales de denuncia.

0

Casos de discriminación reportados o atendidos

Dentro del periodo del informe



GRI 406-1

Libertad de Asociación

La Ley Federal del Trabajo establece que en toda la nación, los trabajadores tienen la libertad de asociación o negociación colectiva; mediante nuestro código de ética y programa de integridad, incentivamos a nuestros proveedores como parte de nuestra cadena de valor, a respaldar las necesidades de sus colaboradores así como promover su coparticipación en temas de interés a través de buzones de sugerencias, comités o entidades de satisfacción.

0

Operaciones o Proveedores en riesgo

Dentro del periodo del informe



GRI 407-1

Decimos **NO** al Trabajo Infantil

Estamos en contra de prácticas que atenten contra los derechos de las niñas, niños y adolescentes los cuales tienen derecho a jugar, estudiar y desarrollarse, por lo que contamos con políticas y medidas que refrendan nuestro compromiso y garantizan que no se contrate a menores en ninguna de nuestras operaciones, de acuerdo a lo establecido por la ley.

Nos preocupamos porque nuestra cadena de valor esté alineada a esta filosofía; nuestra responsabilidad implica el propiciar y establecer criterios en la selección de nuestros grupos de interés que consideren el cumplimiento de principios éticos, Derechos Humanos y de Responsabilidad Social Empresarial, así como colaborar con ellos en el ejercicio de estos principios. Estas iniciativas están declaradas en nuestro Código de ética, mismo que se comunica a nuestros proveedores de forma continua.

0

Trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso durante el periodo del informe

Dentro de nuestro Código de Ética contamos con la política de no contratar menores de edad es por ello que su relación es 0, también estamos desarrollando mecanismos para monitorear que nuestra cadena de valor tampoco tenga menores de edad contratados



GRI 408-1

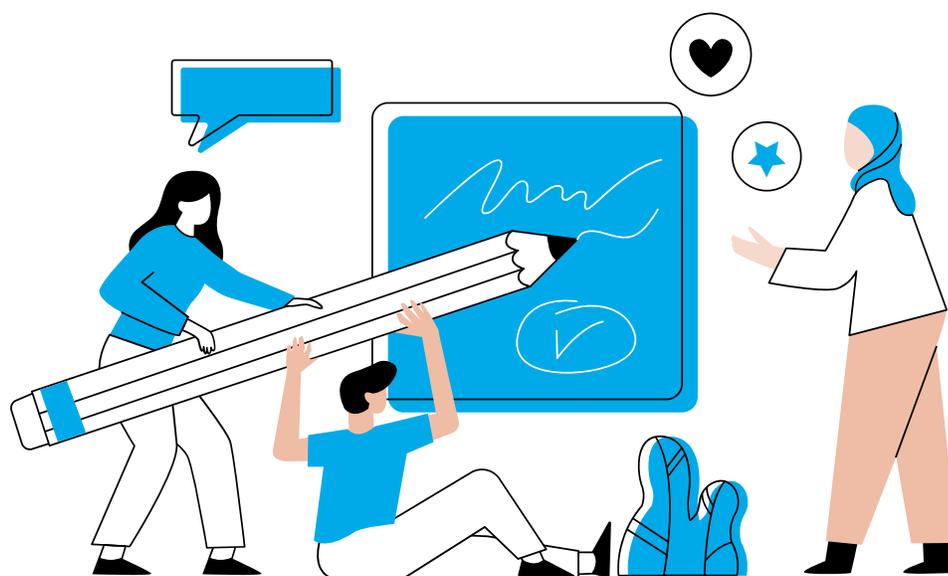
Decimos **NO** al Trabajo Forzoso

Sancionamos y rechazamos el uso de castigos corporales, la coerción mental o física, y abusos verbales por parte de los jefes hacia sus colaboradores.

Rechazamos el trabajo forzado o realizado por menores de edad en ningún nivel o actividad, así como la discriminación de cualquier índole.

Nos preocupamos porque nuestra cadena de valor se apegue a esta filosofía, misma que les es comunicada por medio de nuestro código de ética.

Además contamos con un programa de integridad que promueve la denuncia de cualquier transgresión hacia nuestros colaboradores y validamos el ejercicio del liderazgo positivo mediante nuestra encuesta anual de clima organizacional.



GRI 409-1

Prácticas en Materia de

Seguridad

El crecimiento de operaciones dentro de la Ciudad de Chihuahua, con la nueva unidad de negocio, generó la necesidad de contratar el servicio especializado de seguridad privada, esto derivado del incremento de plantilla, inventario y embarques realizados diariamente. El 2021 fue un año para generar algunos ajustes en procedimientos de seguridad, por lo que el personal que realiza estas funciones aún no recibe las capacitaciones en materia de derechos humanos, ética e integridad y otros temas relevantes.

Este 2021 incorporamos la iniciativa Zona Naranja en colaboración con el Gobierno Municipal de Chihuahua, que consiste en establecer nuestras instalaciones como un espacio seguro para aquellos casos en los que las mujeres se encuentran en riesgo. Para participar fue necesario capacitar a colaboradores de la empresa y guardias de seguridad para que conocieran los pasos que se deben seguir como parte del protocolo.



GRI 410-1

Derechos Humanos

Capacitaciones sobre políticas o procedimientos de Derechos Humanos

Pueblos Indígenas

Casos identificados de violaciones a los Derechos de los Pueblos Indígenas

Cantidad

0

Planes de reparación de daño de pueblos indígenas

Cantidad

0

Actualmente no contamos con ningún daño a pueblos indígenas dentro nuestras operaciones en el periodo del informe, tampoco contamos denuncias o investigaciones por parte de organismos externos.

Uno de nuestros objetivos en el corto plazo es promover la inclusión y participación de comunidades indígenas en nuestras operaciones o cadena de valor.



GRI 411-1

Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son elementos esenciales en la vida de cualquier persona; es indispensable conocer a fondo cuáles son, en qué consisten y cómo podemos ejercerlos de forma libre y plena.

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

En Ripipsa asumimos nuestras obligaciones y deberes en materia de Derechos Humanos, teniendo por compromiso el respeto, protección, cumplimiento y mitigación de la violación de los mismos en todas nuestras operaciones a través de los canales de denuncia mencionados en el presente informe.

En el periodo 2021 brindamos capacitaciones internas a nuestros colaboradores sobre nuestro código de ética que incluye de manera general los Derechos Humanos. Para el 2022 generamos un plan integral con la Comisión Estatal de Chihuahua, que tiene alcance para todos nuestros colaboradores, mediante sesiones virtuales.



GRI 412-2

Derechos Humanos

Capacitaciones sobre políticas o procedimientos de Derechos Humanos

Tipo de capacitación	Horas	Horas acumuladas	Colaboradores Capacitados	Cantidad Capacitaciones
Código de ética	50 h	500	50	10

Comisión Estatal de los Derechos Humanos Chihuahua

Capacitaciones parte de la CEDCH para todas las operaciones a nivel nacional

El programa de capacitaciones impartidos por la CEDCH inició en febrero de 2022 y consiste de 6 sesiones virtuales distribuidas durante todo el año para todas nuestras sucursales, por lo que a la fecha de este informe, aún no pueden ser reportados los resultados totales.

N°	Capacitaciones 2022	Duración	Participantes	Horas acumuladas	Fecha de Capacitación
1	Curso Básico de Derechos Humanos	2h	40	80h	04/02/22
2	Derechos Humanos y Diversidad Sexual	1h 30m	36	54h	08/04/22
3	Derechos Humanos y Responsabilidad Social	1h 30m	N/A	N/A	10/06/22
4	Personas en Situación de Vulnerabilidad	1h 30m	N/A	N/A	05/08/22
5	Derechos Humanos y Perspectiva de Género	1h 30m	N/A	N/A	07/10/22
6	Cultura de la Legalidad y Derechos Humanos	1h 30m	N/A	N/A	02/12/22



GRI 412-2

Derechos Humanos

Capacitaciones sobre políticas o procedimientos de Derechos Humanos

Seguridad en la Organización

Cantidad de capacitaciones	34
Horas por parte de capacitadores	73.3
Número de Colaboradores capacitados	300
Horas acumuladas en Ripipsa	22,080

Para Ripipsa es muy importante la seguridad de nuestros colaboradores y los visitantes que ingresan a nuestra organización, es por ello que invertimos en capacitaciones en materia de seguridad para la prevención de accidentes.



GRI 403-5

Comunidades Locales

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

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

Pese a que durante el 2021 continuó la incertidumbre y contingencia sanitaria por el COVID-19, vimos una reactivación en la participación de nuestros colaboradores en iniciativas de impacto hacia la comunidad. El voluntariado corporativo es uno de los aspectos materiales prioritarios para el 2022, ya que es de nuestro interés extender el involucramiento e impacto que generamos.

Durante el periodo del informe participamos con:

	Total en horas	Impacto a personas
Instituciones Educativas	110	116
Cámaras Empresariales	204	430*
Asociaciones	48	22

*empresas



GRI 412-2

Eká Nawéame

El Programa de Estímulos para la Cultura y las Artes “Eká Nawéame” es una estrategia del Gobierno del Estado de Chihuahua para fortalecer el desarrollo del quehacer artístico y cultural. A través de la acreditación del Impuesto sobre Nómina se crea una acción colaborativa entre el sector empresarial y el sector cultural, dando como resultado la elaboración de proyectos artístico - culturales que buscan fortalecer el patrimonio cultural del Estado.

Bases

1. El impuesto deberá acreditarse durante el año fiscal
2. Puede financiar varios proyectos simultáneamente por el total del impuesto sobre nómina
3. Puede realizarse en varias ministraciones
4. Se entrega directamente al responsable del proyecto

Proyectos 2022

SEHUA

Verde Naranja y Flor



GRI 413-1

Eká Nawéame

SEHUA

Programa en Estado de Chihuahua

Sehuá es un proyecto que surgió en 2017 como un cortometraje documental para el programa Polos Audiovisuales del IMCINE que habla sobre la vestimenta tradicional rarámuri de las mujeres, que se siguen utilizando hoy en día.

Gracias al cortometraje, sus creadoras descubrieron las complejidades y lo extenso del tema, por lo que decidieron aplicar al programa de cultura del estado llamado Eká Nawéame para convertir el cortometraje en un largometraje documental, en el que se puedan explorar diversos temas, no sólo el cómo se realiza y sus diferentes estilos, sino también cubrir el aspecto sociocultural donde se abordan temas de importancia social como la pertenencia, la imagen, la migración, la discriminación y el racismo. El principal objetivo es dar a conocer las vidas de estas mujeres que no sólo viven en la Sierra Tarahumara, sino que tienen una presencia importante en las ciudades del estado de Chihuahua.



GRI 413-1

Eká Nawéame

SEHUA

Programa en Estado de Chihuahua

Aportación

\$218,942.96 m.n.

Etapas

1

2017

Surge como un cortometraje documental, se ve la complejidad y se decide participar a través del programa de estímulos fiscales del Estado de Chihuahua Eká Nawéame

2

Aportación Ripipsa

Se realizaron viajes de investigación a la Sierra y a ciudades.

Gratificaciones a los personajes

Viáticos

Honorarios

El entregable es un teaser de 3 minutos*

3

Aplicación a una segunda convocatoria para realizar la película completa (periodo de tiempo 2 años aproximadamente) en la sección de Producción de Largometraje Documental

Horas de retribución social proporcionales al presupuesto autorizado

*El teaser no puede ser compartido hasta una etapa más avanzada del proyecto



GRI 413-1

Eká Nawéame

Verde Naranja y Flor

Programa en Estado de Chihuahua



GRI 413-1

Eká Nawéame

Verde Naranja y Flor

Programa en Estado de Chihuahua



Impacto

4 Locaciones

Estado de Chihuahua

Aportación
\$70,021.26

104 Niñas, Niños y Bebés
229 Asistentes
24 Familias

Cantidad de Funciones

Locaciones

4

Museo Sebastián (Chihuahua, Chihuahua)

2

Casa de la Cultura Arturo Norte (Aldama, Chihuahua)

2

Museo del Desierto Chihuahuense (Delicias, Chihuahua)

2

Teatro de Cámara del Centro Cultural San Antonio (Cauhtémoc, Chihuahua)



GRI 413-1

Privacidad de Clientes



0

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

0

**Quejas atendidas y resueltas
positivamente**

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



GRI 418-1

Marketing

0

Incidentes de incumplimiento que resulten en alguna multa o sanción

0

Incumplimiento de regulaciones que resulten en una advertencia

Etiquetado y Empaquetado



Empaquetamos nuestros productos con cartón y vitafilm (película autoadherible de PVC ideal para empaacar debido a su funcionalidad y bajo costo, comparado con las cintas adhesivas y películas termoencogibles además de ser un material 100% reciclable).



Brindamos seguridad en nuestros empaques por lo que utilizamos el material de fleje a base de polipropileno que es un polímero termoplástico que nos brinda mayor rigidez, dureza y resistencia y que se puede reciclar hasta 6 veces, generando un impacto ambiental reducido.



GRI 417-1; 417-2

Leyes y Regulaciones

Generamos negocios de manera responsable, cumpliendo nuestras obligaciones y generando el pago oportuno y completo de los impuestos, permisos y derechos aplicables de acuerdo a la regulación de las comunidades en las que operamos.

Nos dictaminamos en temas financieros, contables y fiscales, con la finalidad de disminuir el riesgo de errores en el cálculo y pago de obligaciones; contamos con asesoría administrativa permanente y procesos de auditoría a nuestro sistema de gestión de calidad certificado bajo el estándar ISO 9001:2015.

Este 2022 estamos trabajando para certificarnos como empresa IMEX, lo que nos traerá nuevos compromisos e implica revisiones para garantizar el cumplimiento a lo establecido por la Ley de Comercio Exterior.

100% Resoluciones

132,905 MXN Valor monetario de multas y/o sanciones

En el periodo de tiempo de este informe, no contamos con casos que requirieran llegar algún proceso de litigio



GRI 419-1

Distintivo Empresa Socialmente Responsable



		Ranking	Total Empresas
	2016	452	525
	2017	299	503
	2018	484	836
	2019	209	754
	2020	90	758
	2021	12	227

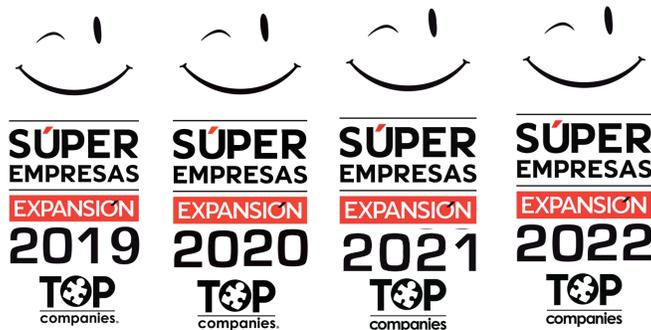
Empresa Socialmente Responsable (ESR) es un distintivo que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) desde el año 2001 a empresas y organizaciones establecidas en México que cumplen con una serie de criterios que abarcan, de forma general, la rentabilidad y sustentabilidad económica, social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

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



GRI 102-12

Distintivo Súper Empresas Expansión



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

Esta metodología fue desarrollada por la consultora especialista en recursos humanos The Top Companies y se basa en dos herramientas de medición: un cuestionario de 100 preguntas diseñado para capturar la percepción de los colaboradores acerca de los 14 factores que inciden en el clima organizacional, y la revisión y evaluación de las políticas, prácticas y procedimientos de la compañía que fundamentan la cultura, y que son solicitadas al inicio del proceso de evaluación.

Ranking



GRI 102-12

Basado de manera esencial en la
Iniciativa de Reporte Global o
Global Reporting Initiative



GRI 101

