

2024 INFORME DE SOSTENIBILIDAD



INDICE

- **Contenidos Generales (GRI 2)**
 - Mensaje del director3
 - Perfil de la organización4
 - Ventas y compras por ubicación5
- **Materialidad (GRI 3)**
 - Ambiental13
 - Social19
 - Gobernanza43



MENSAJE DEL DIRECTOR

GRI 2-22

Cada año que presentamos nuestro informe de sostenibilidad tenemos una meta clara: nuestra empresa debe contribuir a un mundo productivo y sostenible. Cada acción que realizamos, sea considerada pequeña o grande, está pensada en seguir alimentando esta filosofía.

El enfoque ASG nos ha permitido adaptarnos y adoptar los cambios constantes de las tendencias globales, donde la conexión está al alcance de un clic, donde es posible compartir ideas y conocer más sobre los contextos políticos y económicos que nos afectan, donde la reputación de las organizaciones marca una tendencia más firme a que todas las empresas nos guemos hacia la rendición de cuentas.

En este informe encontrarán los resultados de las operaciones del año 2024, el año en que lanzamos nuestra campaña “Tech in Balance” en la cual creemos que la tecnología debe ser un aliado poderoso para el desarrollo sostenible y un pilar en la industria de nuestro país. Hoy somos agentes del balance que demuestran el compromiso hacia nuestros grupos de interés.

Este año damos un paso más para compensar nuestra huella de carbono, empezando a medir nuestras emisiones GEI de Alcance 3, seguimos creciendo en capacitación y voluntariado corporativo, además, seguimos trabajando en cerrar la brecha de género y asegurar la compensación digna para todos nuestros colaboradores. Pequeñas acciones siguen alimentando nuestras grandes metas, con visión y la suma de esfuerzos creamos un mundo sostenible.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 2-6

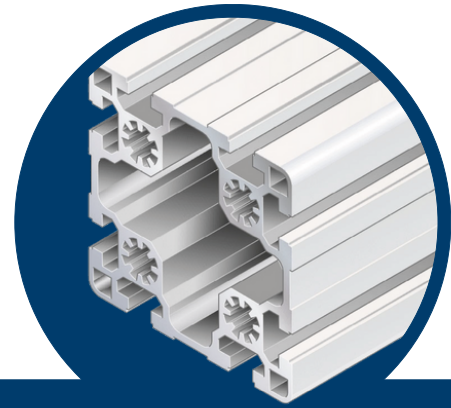
Somos el distribuidor Líder de la Industria de Manufactura en México. Iniciamos operaciones en 1991 en Chihuahua, México, y desde entonces nos distinguimos por el diseño, selección y suministro de soluciones industriales, a través de líneas de producción, sistemas para el manejo de materiales, robótica colaborativa, integración mecatrónica, así como simulación de procesos y entrenamientos técnicos.

Desde nuestros inicios, nos caracterizamos por adaptarnos a las nuevas tecnologías para ofrecer a nuestros clientes los últimos avances para mejorar su operación, hemos desarrollado nuestro expertise en el desarrollo de soluciones específicas, desde mesas y estaciones de trabajo, hasta líneas de producción automatizadas con brazos robóticos y bandas transportadoras.

Atendemos todos los segmentos de la manufactura y nos hemos especializado en el desarrollo de proyectos para OEM y empresas clave dentro de la cadena de suministro de la industria automotriz, aeroespacial, electrónica, médica, alimenticia e industria pesada, incluyendo sus segmentos minero, maderero, cementero y cerámico.

Estamos certificados en ISO 9001:2015 y contamos con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable desde el 2015, además de estar adheridos a Pacto Mundial.





Aluminio Estructural



Robótica Colaborativa



Integración mecatrónica



Sistemas de producción



Transmisión de Potencia



Manejo de materiales



Automatización



Lógica Interna

VENTAS POR FAMILIA DE PRODUCTO

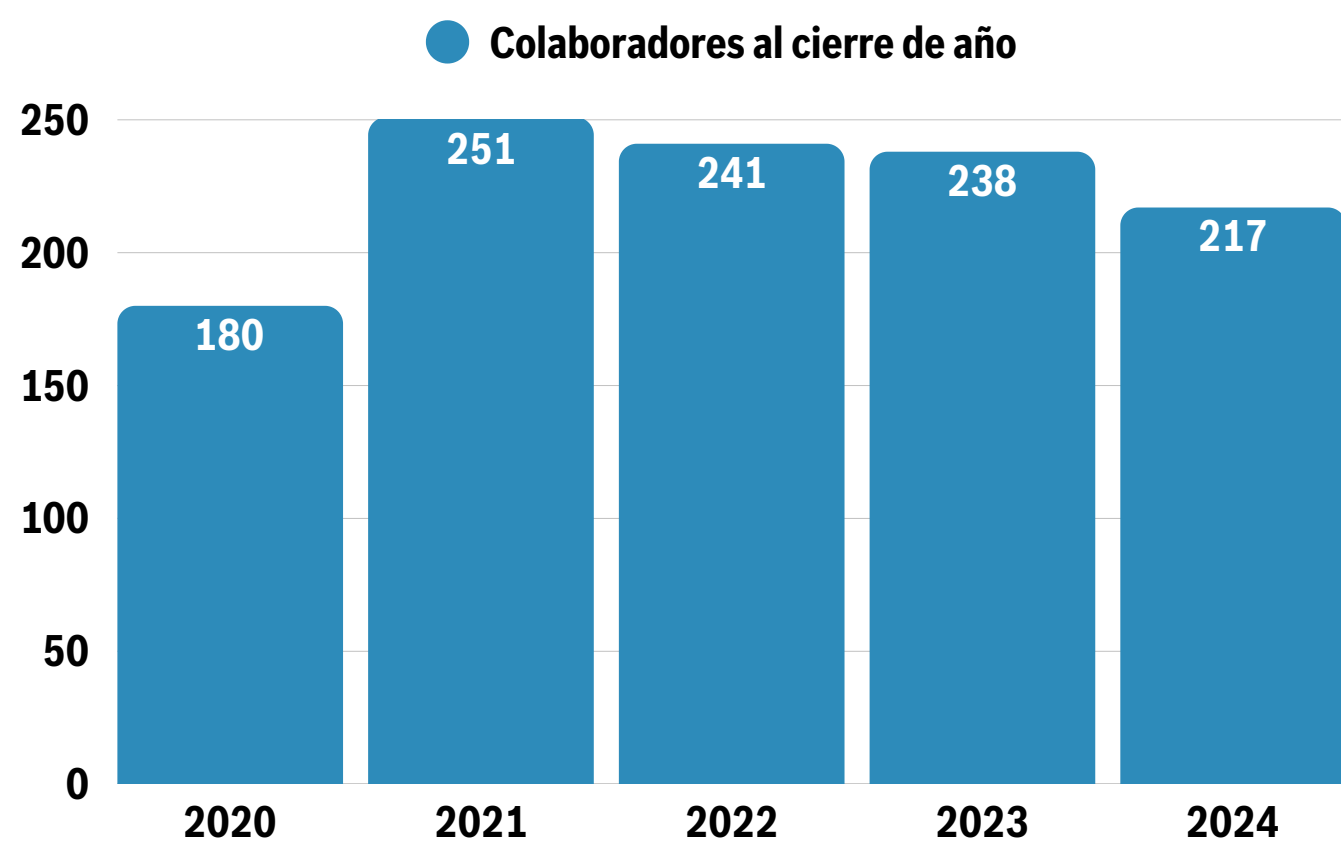
GRI 2-6



NUESTRA PRESENCIA

GRI 2-6





NUESTROS COLABORADORES

GRI 2-6



En nuestra organización, consideramos a los colaboradores como uno de los grupos de interés más importantes. Por ello, mediante negociaciones justas, comités de participación y un buzón de sugerencias, ofrecemos herramientas para mejorar sus condiciones laborales, asegurando acceso a beneficios equitativos y metas alcanzables.

COLABORADORES POR REGIÓN Y GENERO

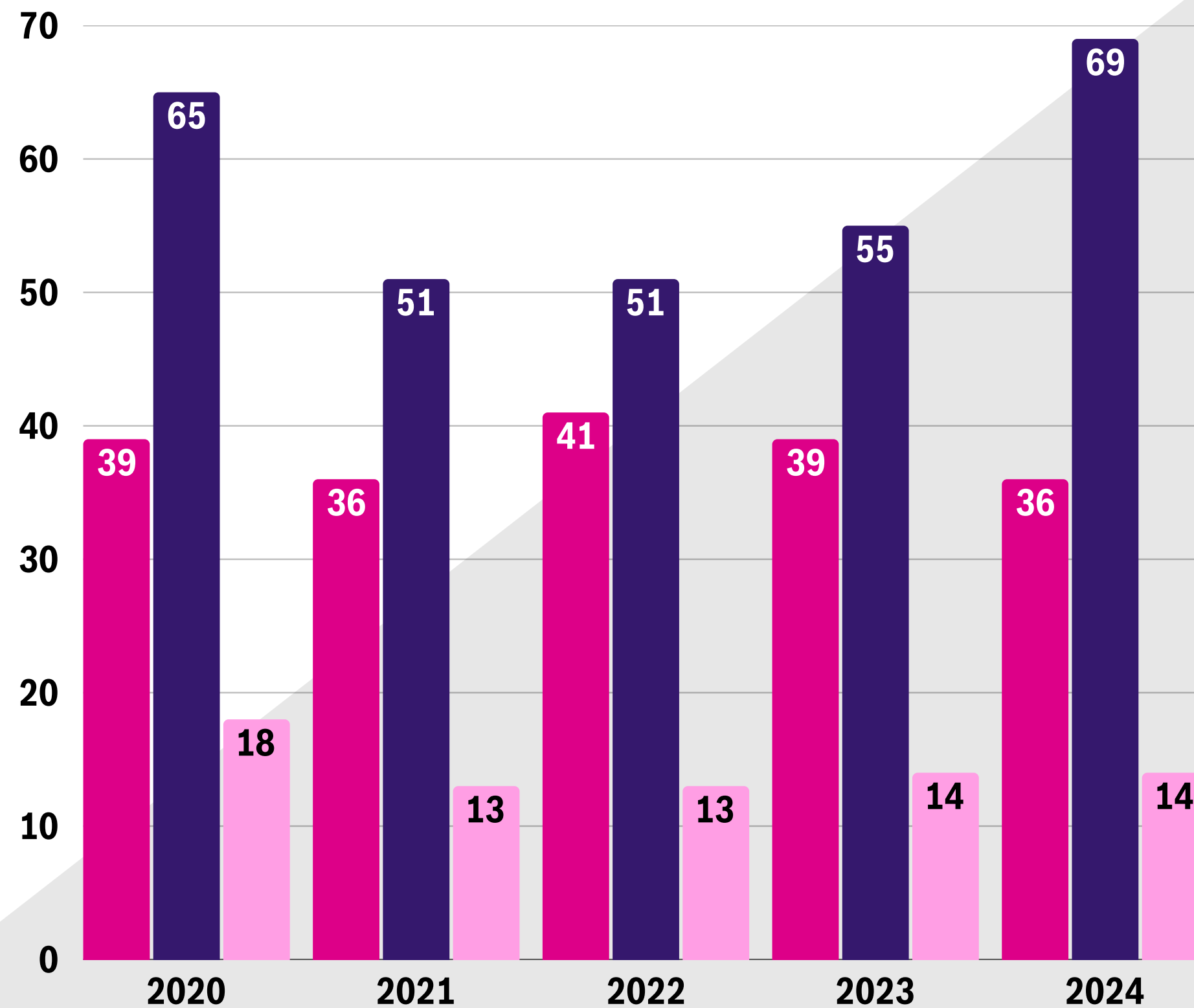
GRI 2-7



		Mujeres					Hombres				
UNIDAD DE NEGOCIO		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Baja California	Tijuana	4	3	5	6	6	12	14	13	19	20
	Mexicali	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Chihuahua	Corporativo	32	36	46	40	33	10	12	21	23	24
	Chihuahua	7	8	10	7	5	17	16	26	23	20
	Juárez	6	7	8	10	8	10	17	18	17	9
	MeS	2	10	0	0	0	12	52	4	0	0
	Sheet Metal	0	0	0	1	4	0	0	2	5	7
Coahuila	Saltillo	5	6	6	5	5	10	10	11	7	2
	Torreón	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3
Edo de México	México	2	3	3	3	3	9	6	7	9	6
Nuevo León	Monterrey	7	6	8	11	11	17	20	23	24	22
Puebla	Puebla	4	6	6	6	5	9	9	12	10	15
Querétaro	Querétaro	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Sonora	Hermosillo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Nogales	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1
Texas, EEUU	Intech Motion	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0
		71	90	98	94	85	109	161	143	144	132

MUJERES EN RIPIPSA

GRI 2-7



● % DE MUJERES

● % DE MAMÁS

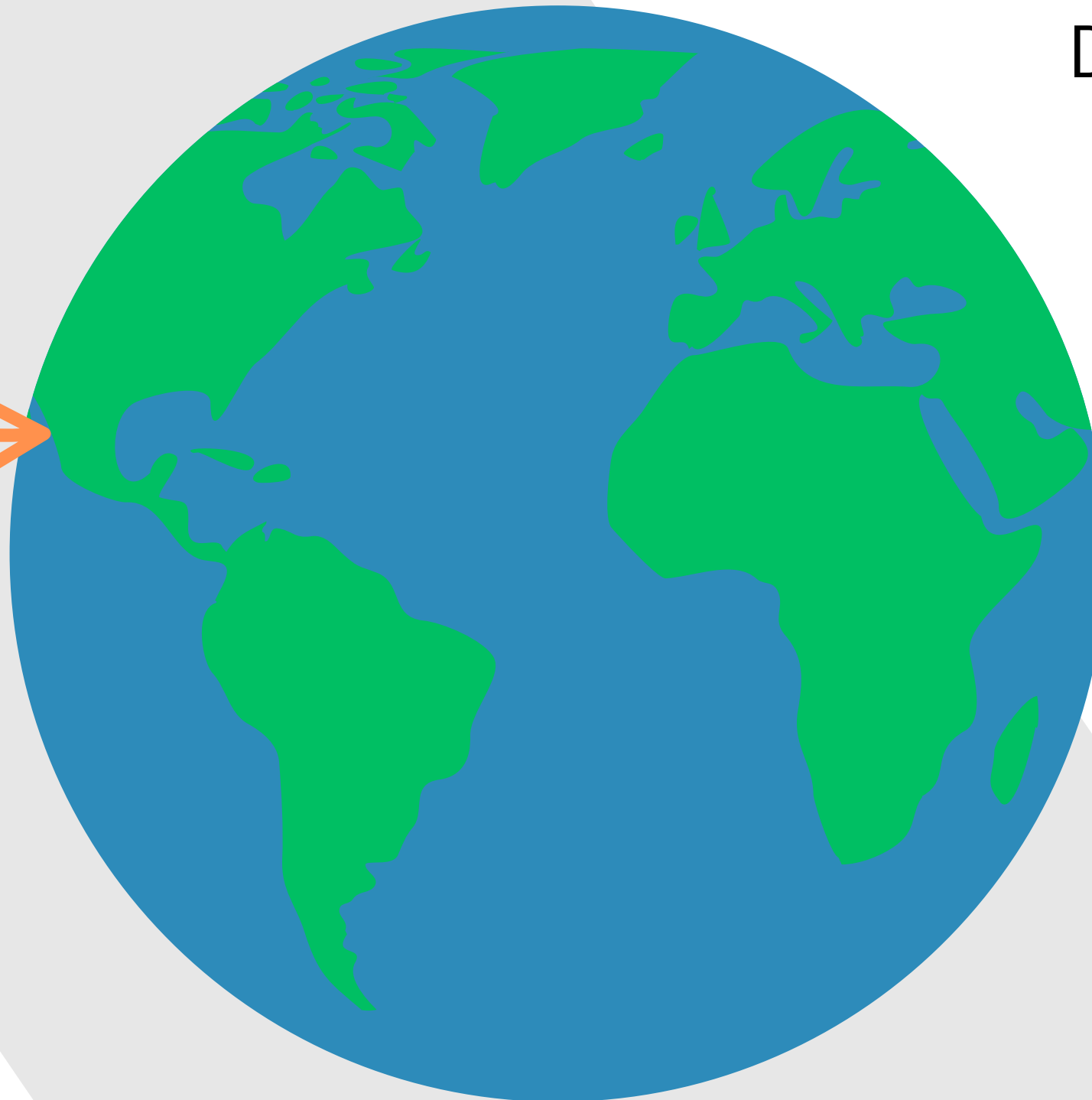
● % DE JEFAS DE FAMILIA

PROVEEDORES

GRI 204-1



63%
en México



Durante el 2024 realizamos operaciones
con 463 proveedores, de los cuales:

37%
en el extranjero

MATERIALIDAD

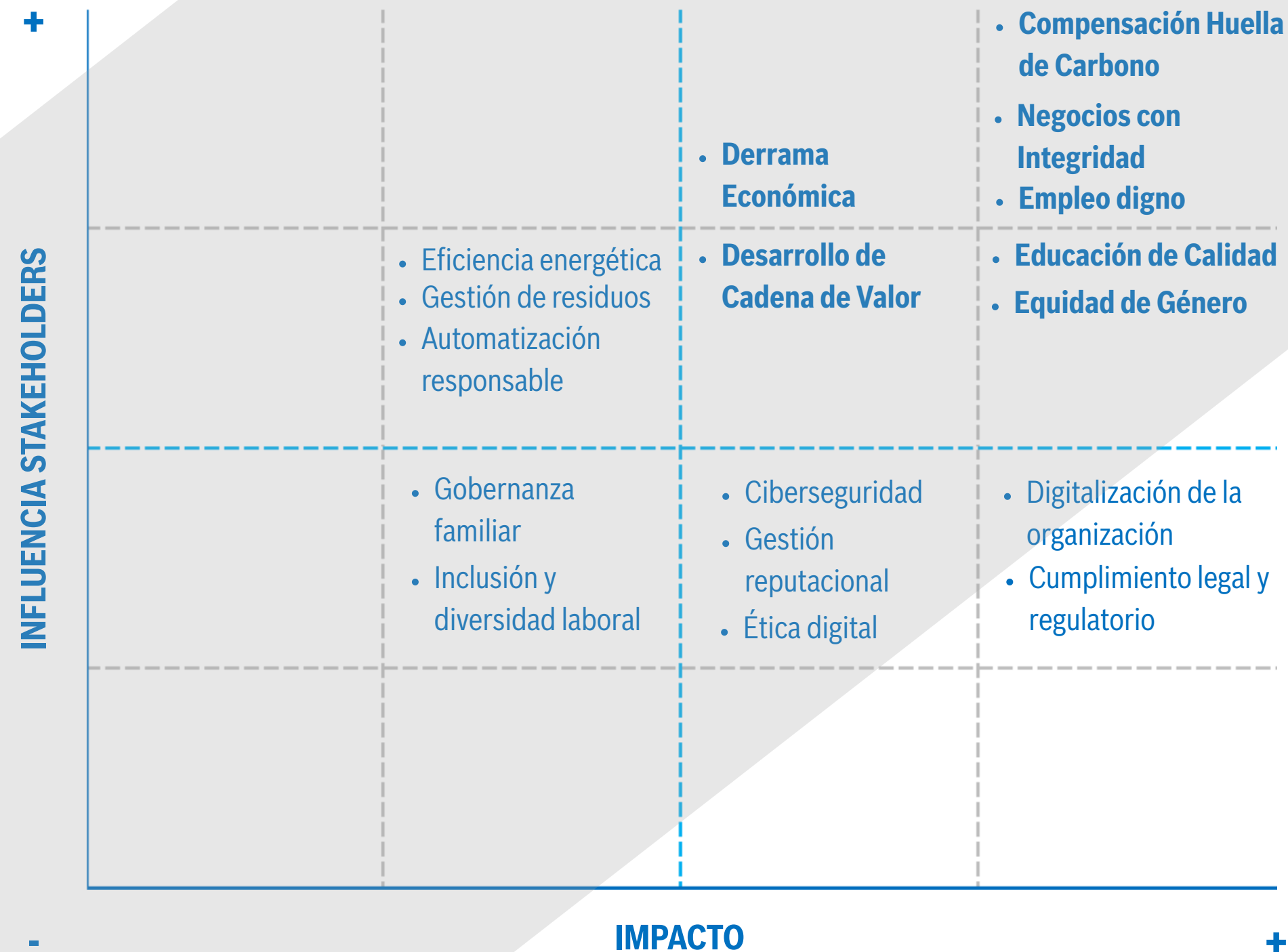
Temas Materiales

GRI 3-1 y 3-2

En nuestra estrategia de sostenibilidad, los temas materiales representan aquellos aspectos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza que tienen mayor impacto en nuestra organización y en nuestros grupos de interés.

Estos temas son revisados y priorizados de manera anual conforme a la información recopilada de los medios de consulta con grupos de interés y de nuestro análisis de riesgos.

Los temas identificados no solo guían nuestras prioridades estratégicas, sino que también permiten canalizar recursos a iniciativas que generen valor compartido, fortaleciendo así nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

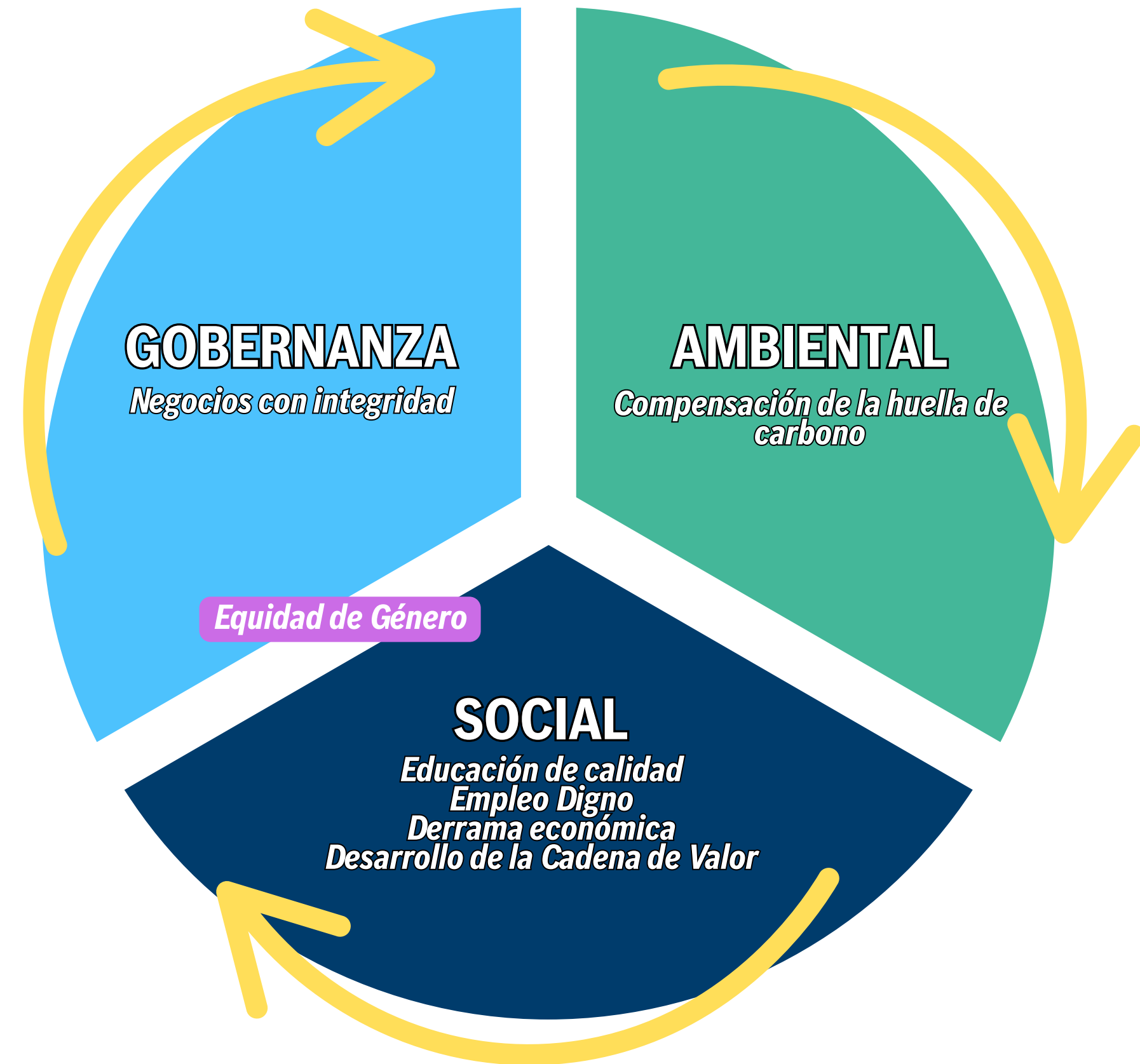


TEMAS MATERIALES

GRI 3-1 y 3-2

Cada año llevamos a cabo nuestro ejercicio de rendición de cuentas a través del Reporte de Sostenibilidad. Hasta el año 2023, este informe se elaboró conforme a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI). No obstante, en 2024, como parte de nuestra estrategia de enfoque y fortalecimiento de la sostenibilidad, decidimos reorganizar nuestros temas materiales bajo los pilares ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) y sobre estos generar nuestro reporte, complementando con algunos indicadores de GRI.

Esta nueva estructura nos permite presentar la información de forma más clara y focalizada, facilitando la comprensión del impacto de nuestras acciones. Al agrupar los temas materiales en torno a los pilares ASG, reforzamos la relevancia de los contenidos para nuestros grupos de interés y mejoramos la calidad de la rendición de cuentas, al brindar datos más concretos, comparables y alineados con las expectativas globales en materia de sostenibilidad.



AMBIENTAL



COMPENSACIÓN DE HUELLA DE CARBONO

GRI 3-3

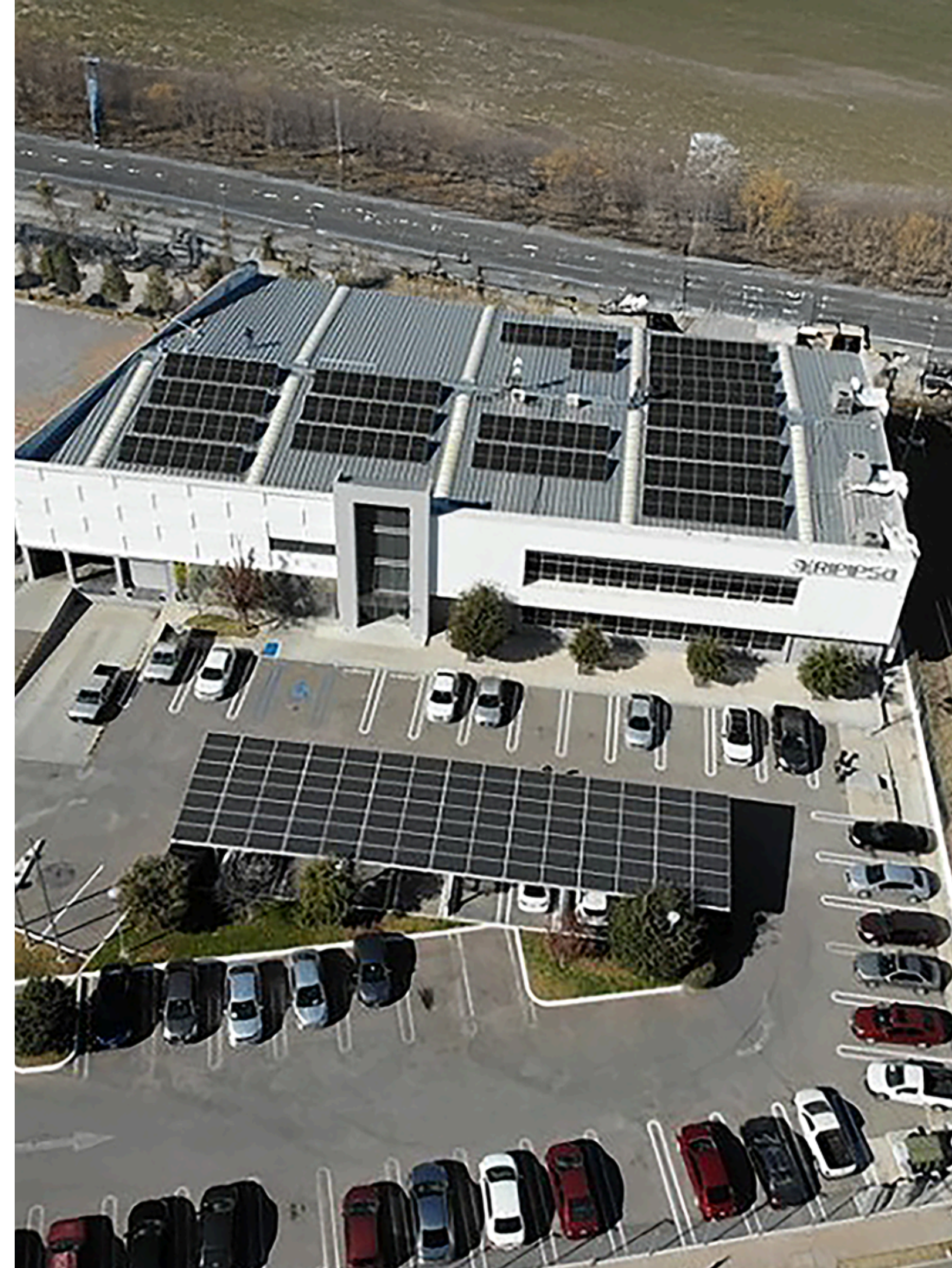


La compensación de la huella de carbono es una prioridad para nuestra organización, porque reconocemos que nuestras actividades tienen un impacto en el entorno que nos rodea. Actuar frente al cambio climático no es solo una responsabilidad ambiental, sino también una convicción ética que refleja quiénes somos y cómo queremos contribuir al futuro.

Estamos comprometidos con medir, reducir y compensar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, entendiendo que esta acción es parte de nuestra obligación con las generaciones actuales y futuras. A través de proyectos de energías limpias o alianzas estratégicas, buscamos neutralizar los efectos de nuestra operación, fomentando una cultura organizacional que valore la sostenibilidad como un principio transversal.

Este compromiso también se traduce en decisiones conscientes dentro de nuestros procesos, donde promovemos prácticas más limpias y medimos nuestro impacto ambiental.

Incluir este tema como material en nuestra estrategia de sostenibilidad refleja nuestra voluntad de ser parte activa del cambio global hacia una economía baja en carbono, alineada con el ODS 13, además de impactar también en los ODS 6, 7 y 12.



INTENSIDAD ENERGÉTICA

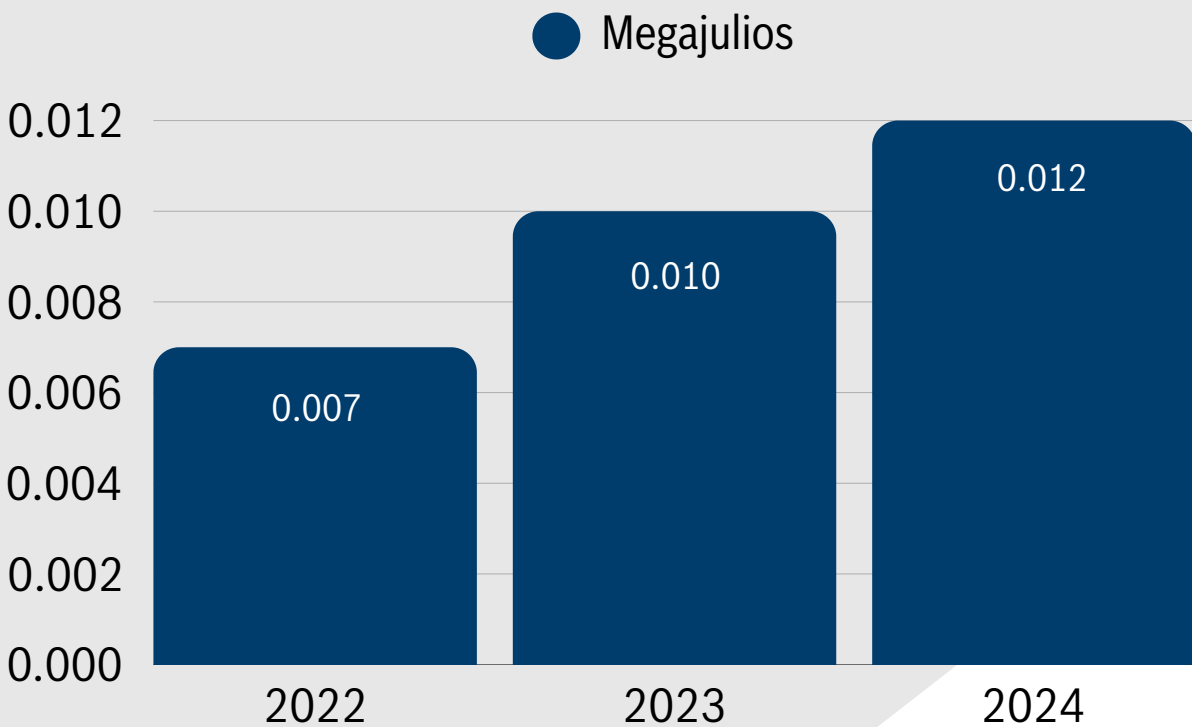
GRI 302-3



El Ratio de la intensidad energética considera cuanta energía utilizamos para producir cada peso vendido.

Este indicador mide la cantidad de energía consumida (en megajoules, MJ), incluyendo electricidad, gasolina y gas lp.

Aunque el indicador muestra un ligero incremento en 2024 en comparación con los años anteriores, los valores siguen estando por debajo del umbral establecido, lo que refleja una gestión energética eficiente y sostenible. La consolidación de estos datos a lo largo del tiempo permite evaluar el impacto real de las políticas energéticas implementadas.



INTENSIDAD DE LAS EMISIONES

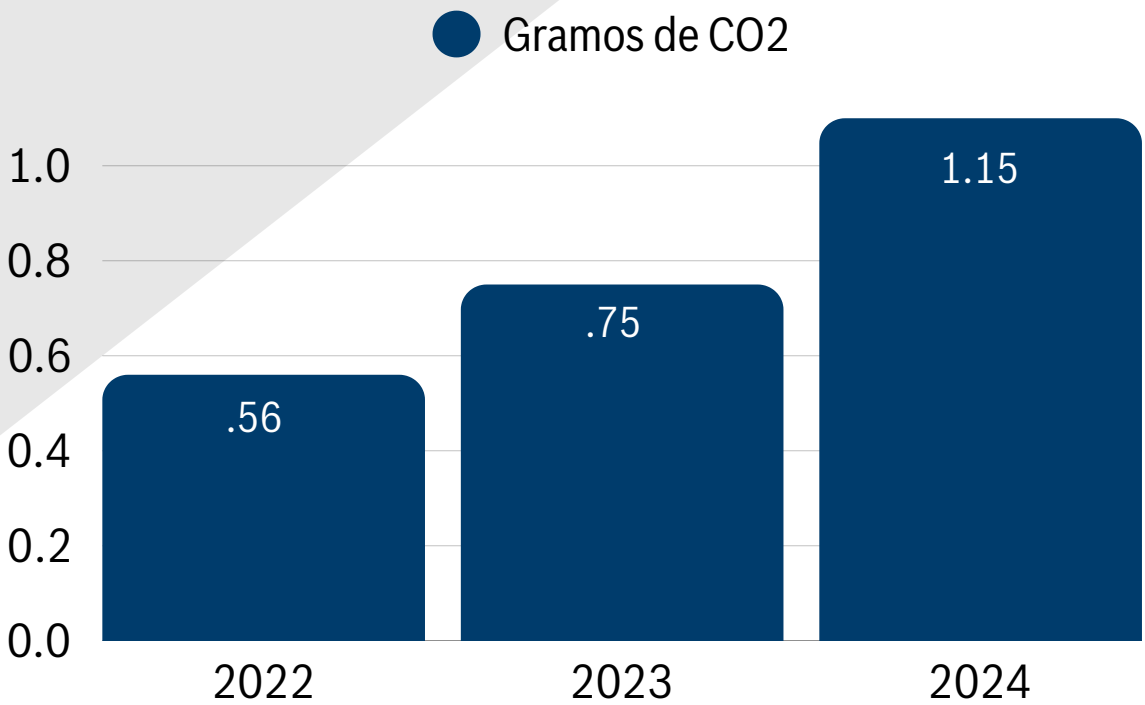
GRI 305-4



El Ratio de intensidad de emisiones considera cuántos gramos de CO2 emitimos por cada peso vendido.

Durante el 2022 el ratio fue muy bajo debido a que las ventas se beneficiaron por el tipo de cambio del dólar, ya que se generó alrededor de un 28% de ingreso adicional por las operaciones cambiarias.

En 2024 se inicio con la medición de la huella de carbono en los vuelos generados por lo que el ratio de intensidad de emisiones se continuará incrementando conforme mejoremos nuestras mediciones.

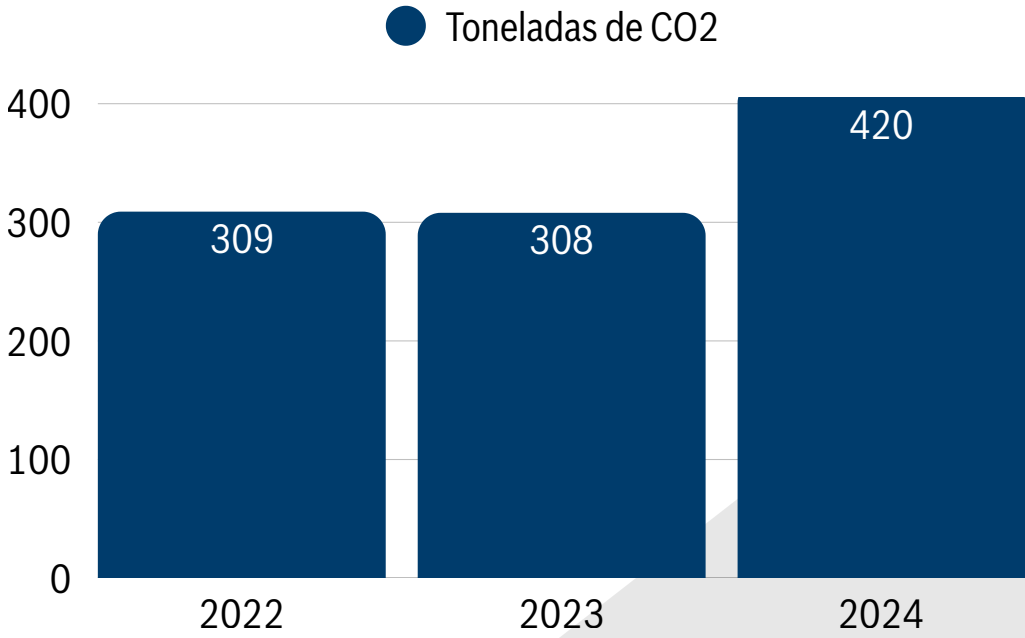


EMISIONES

GASES EFECTO INVERNADERO

GEI 1

GRI 305-1

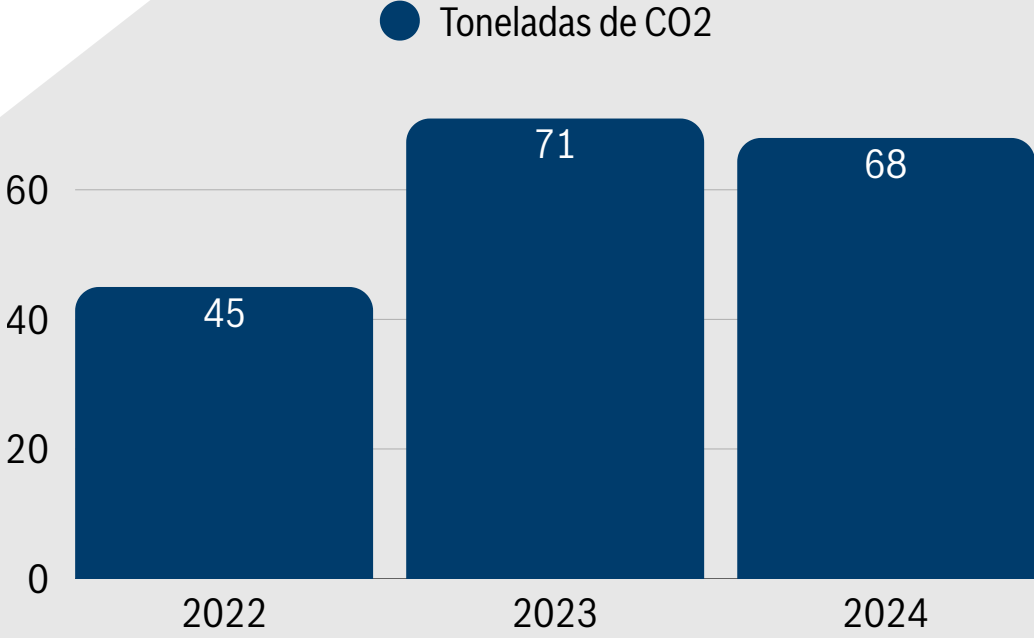


Las emisiones directas de GEI en nuestra organización están compuestas por el consumo de combustible de la flota vehicular que se usa para realizar las visitas a clientes y entrega de nuestros productos, así como el uso de gas para los montacargas y para los equipos de calefacción de nuestras sucursales.

En 2024 se registra un incremento considerable respecto al año anterior. Este aumento ha sido identificado como resultado de incorporar en la medición nuevos vehículos de la flota.

GEI 2

GRI 305-2



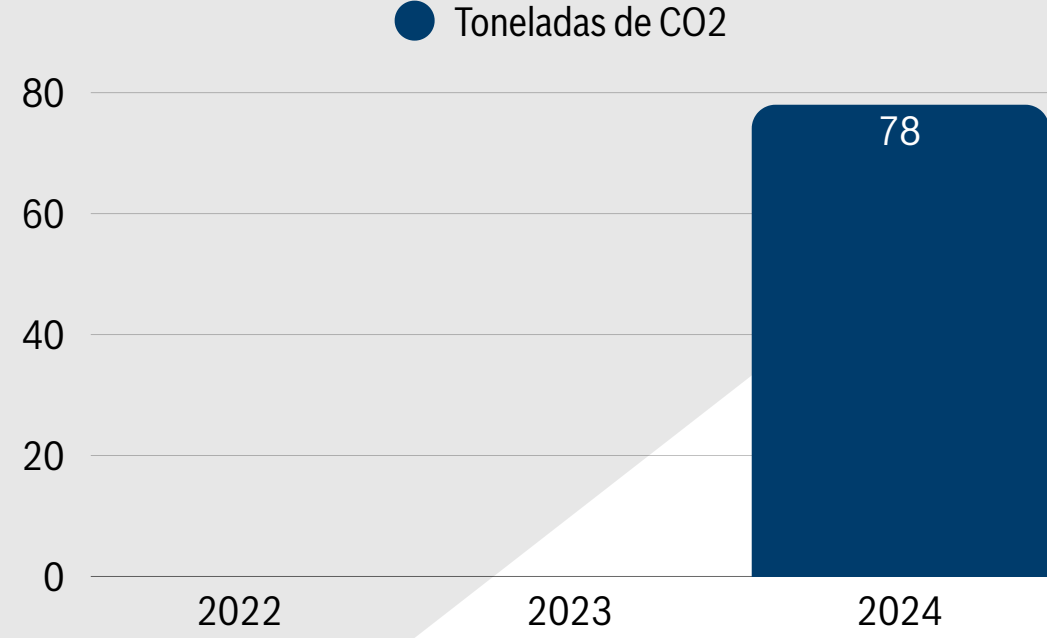
Dentro de las emisiones indirectas consideramos el consumo de electricidad.

Durante el periodo 2023 y 2024 se realizó una corrección en la medición de la electricidad consumida de acuerdo al estándar de la Comisión Federal de Electricidad y a la producción de los paneles solares que tenemos, otorgando así un panorama más real de la GEI2.

Este último año en colaboración con Centro PERSÉ incorporamos una calculadora que nos permitirá mantener un estándar en el manejo de datos para asegurar la trazabilidad de la información.

GEI 3

GRI 305-3



En 2024 iniciamos formalmente el proceso de identificación y medición de nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero Alcance 3, enfocándonos en un primer momento en la recopilación de datos relacionados con los vuelos corporativos realizados durante el año.

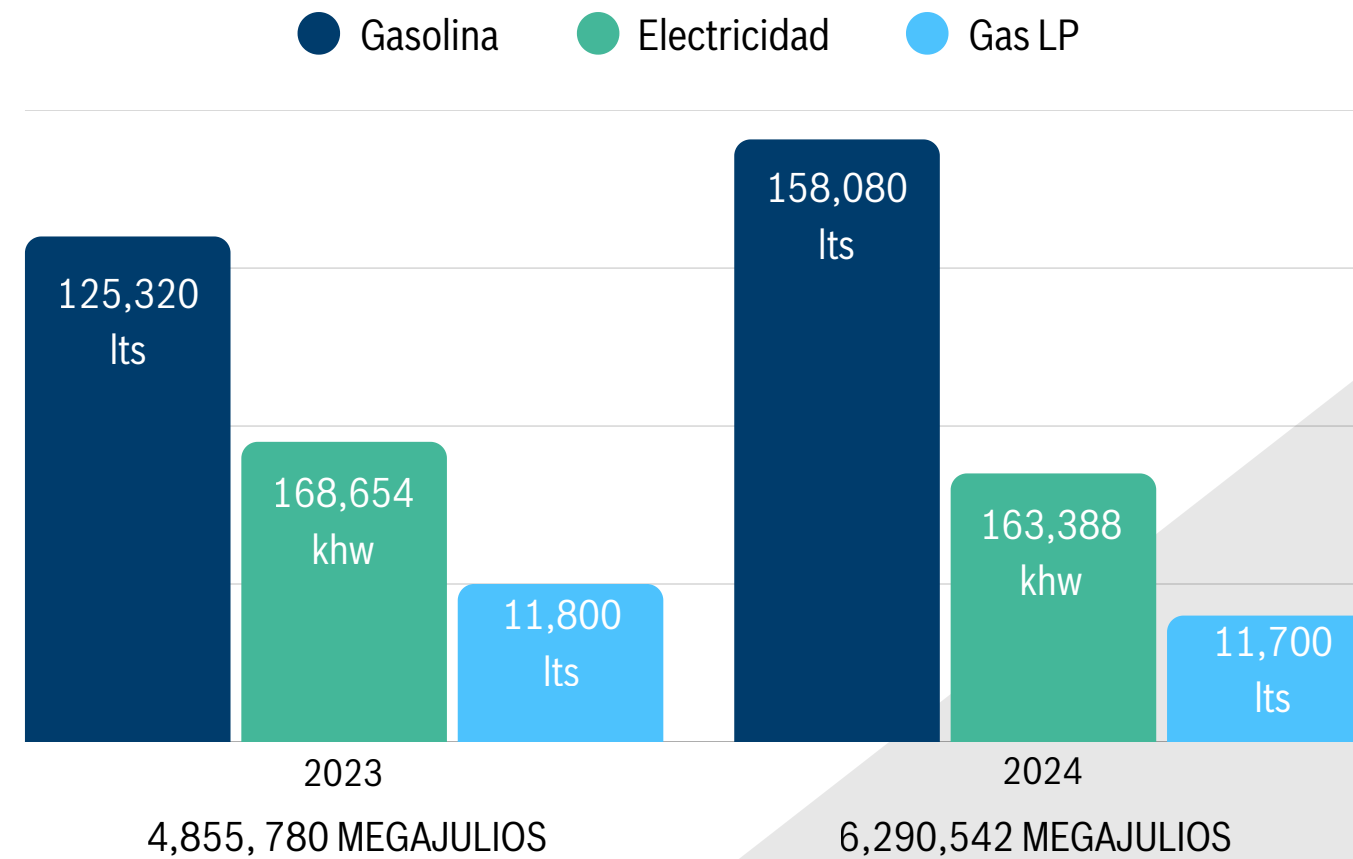
Este esfuerzo marca un hito en la gestión ambiental de nuestra organización, al avanzar hacia la cuantificación del impacto ambiental de nuestra cadena de valor.

Esto representa nuestro compromiso por fortalecer la trazabilidad de nuestras emisiones en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de sostenibilidad y cambio climático.

CONSUMO DE ENERGÍA



GRI 302-1



En el periodo 2023-2024, se observa un aumento en el consumo energético total, equivalente a un incremento aproximado del 33.5%.

Este resultado se contrapone con la meta planteada de reducción del 5% anual. Tras el análisis interno, se ha identificado que el incremento se debe a que incorporamos 10 vehículos dentro de la medición de combustible y en la temporada invernal se consumió más gas que en temporadas anteriores.

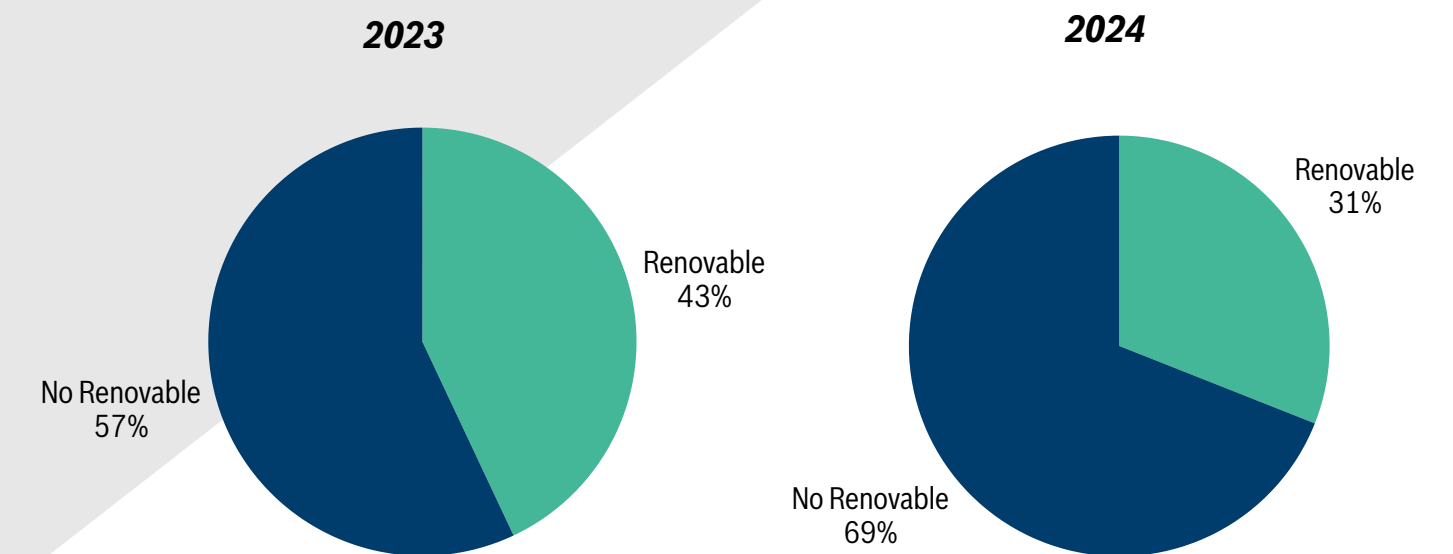
ENERGÍA RENOVABLE

GRI 302-1



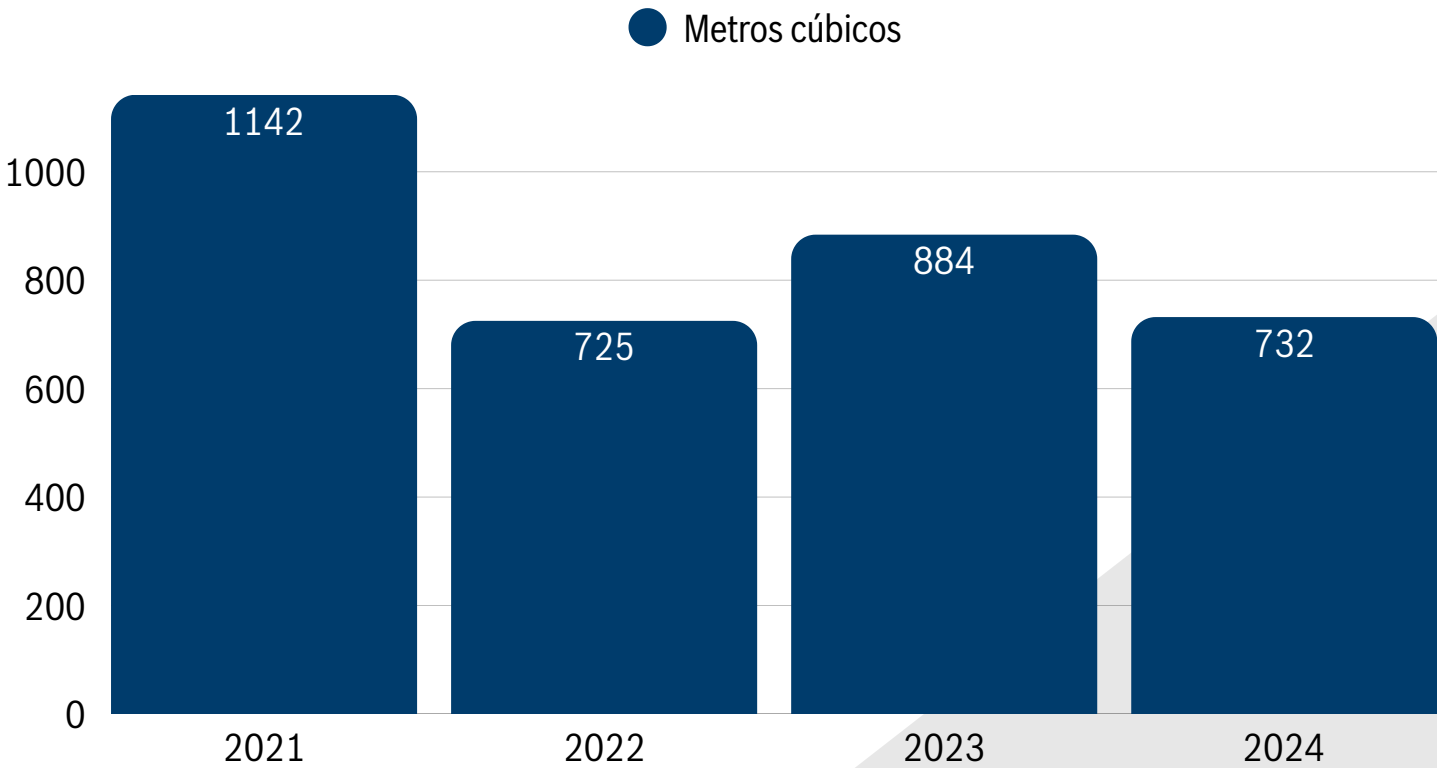
En 2023 iniciamos el seguimiento de nuestro consumo energético, diferenciando entre energía proveniente de fuentes renovables y no renovables. Al realizar la revisión y confrontar de información en 2024, identificamos una inconsistencia en la extracción de datos y procedimos a corregirla. La gráfica que se presenta a continuación muestra los datos actualizados, reflejando de forma precisa la proporción real de energía renovable utilizada.

Este ajuste refuerza nuestro compromiso con la mejora continua en la gestión de datos ambientales y la transparencia en nuestro reporte de sostenibilidad.



CONSUMO DE AGUA

  GRI 303-5



Durante el periodo 2021–2024 se ha observado una tendencia general de mejora en el consumo de agua, con una reducción significativa del 36% entre 2021 y 2024. Si bien hubo un repunte en 2023, este fue controlado nuevamente en 2024, acercándose a los niveles óptimos alcanzados en 2022.

Este comportamiento refleja un compromiso constante con la gestión eficiente del recurso, para este 2025 tenemos el compromiso de empezar con la gestión de la huella hídrica para generar proyectos de inversión y capacitación que nos permitan ser más eficientes en el consumo.

DISPOSICIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-4 Y 306-5 

En 2025 ampliamos el alcance de nuestra medición de residuos, incorporando por primera vez los datos de todas nuestras sucursales a nivel nacional. Hasta 2024, esta medición se realizaba únicamente en el edificio corporativo, donde se concentra la mayor parte de nuestros colaboradores.

Como parte de este esfuerzo de mejora continua, el Comité Ambiental iniciará un proyecto para estandarizar la disposición de residuos segregados, con el objetivo de unificar criterios, mejorar el control y fortalecer nuestras prácticas de manejo responsable de residuos en toda la organización.

INDICADOR	UNIDAD	2021	2022	2023	2024
 SCRAP	TONELADAS	10.9	7.8	2.9	3.1
 CARTÓN	TONELADAS	6.4	9.3	0.5	0.385
 MADERA	TONELADAS	5	2.7	1.2	0
 RESIDUOS A ELIMINACIÓN	TONELADAS	210	196	182	510
ANUAL	TONELADAS	232.3	215.8	186.6	513.48

SOCIAL



EMPLEO DIGNO

GRI 3-3



El Empleo Digno es prioritario en Ripipsa, ya que entendemos que las personas son el eje que mueve la organización. Reconocer, respetar y proteger los derechos laborales no solo es una obligación legal, sino también un principio ético que guía nuestra forma de operar.

Nuestro compromiso con el cumplimiento regulatorio laboral incluye asegurar condiciones justas, seguras y equitativas para todas las personas que colaboran con nosotros. Esto implica garantizar el acceso a contratos formales, salarios justos, prestaciones de ley, jornadas laborales razonables y un ambiente de trabajo libre de discriminación, acoso o cualquier forma de violencia.

Además, promovemos activamente la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y la participación de nuestras y nuestros colaboradores en un entorno respetuoso y colaborativo. Creemos firmemente que un empleo digno no solo beneficia a quien lo recibe, sino que fortalece el tejido social y genera un impacto positivo en las comunidades en las que operamos.

Incluir este tema como material en nuestra estrategia de sostenibilidad refleja nuestro compromiso con el desarrollo humano, la justicia social y la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la mejora continua.



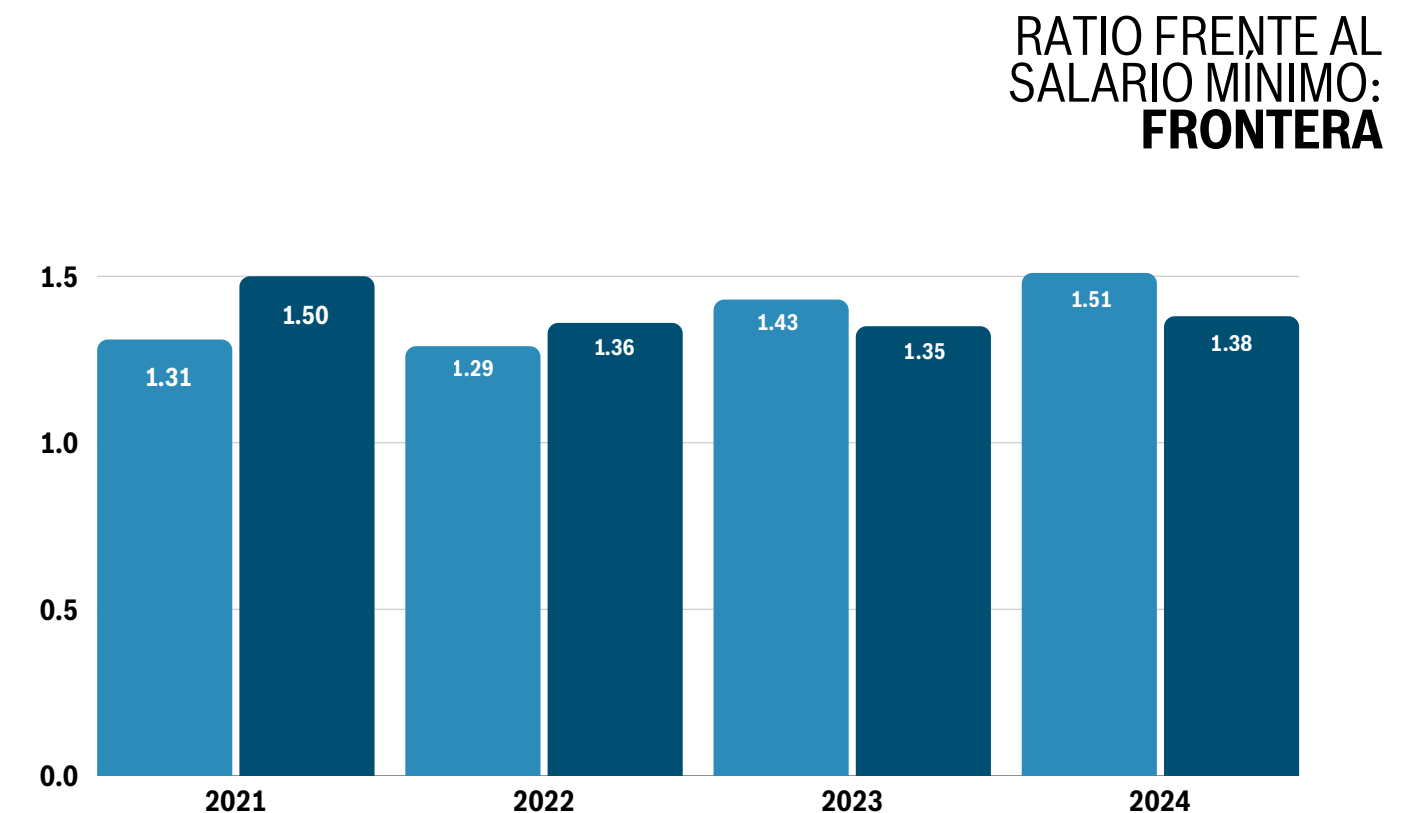
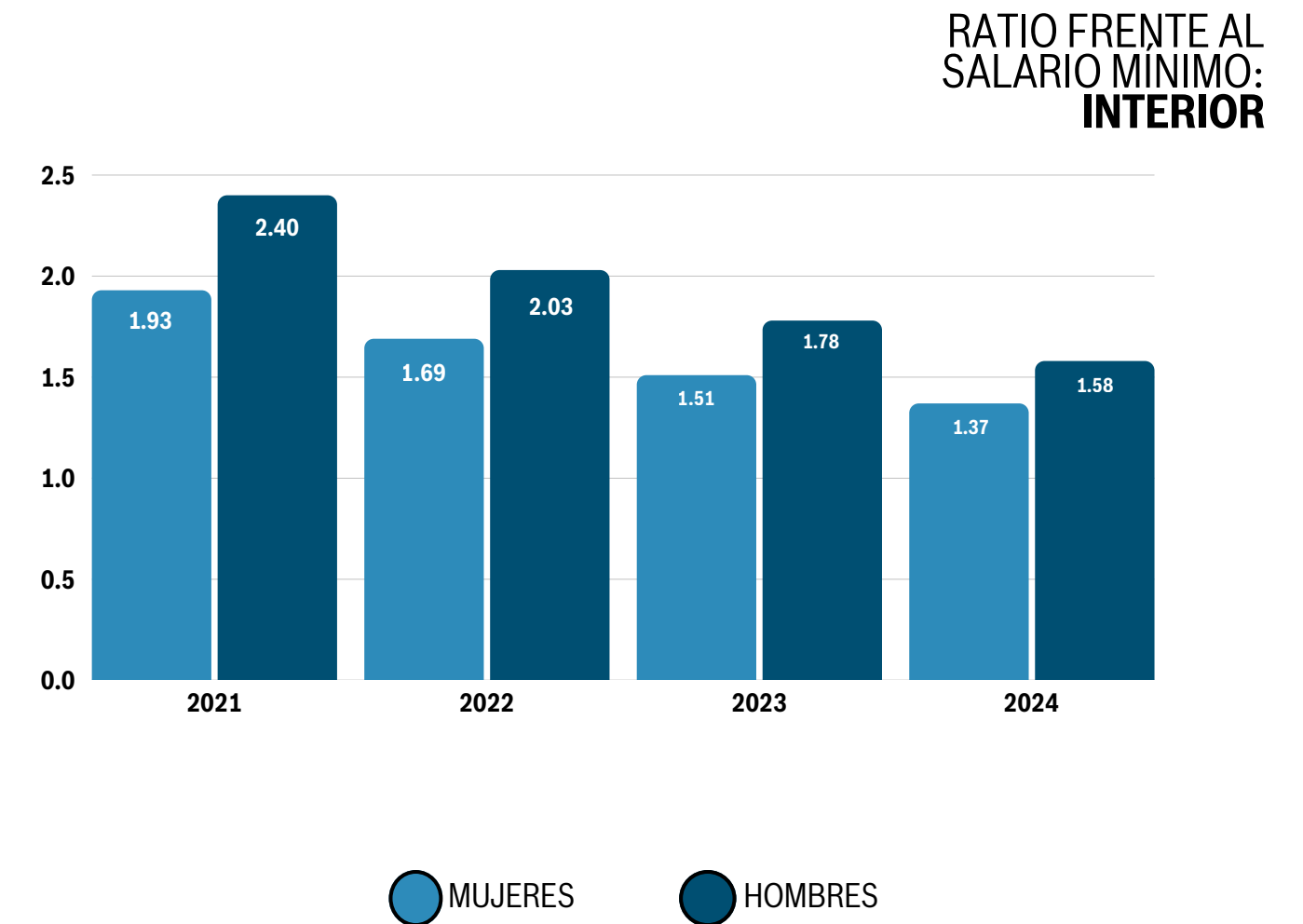
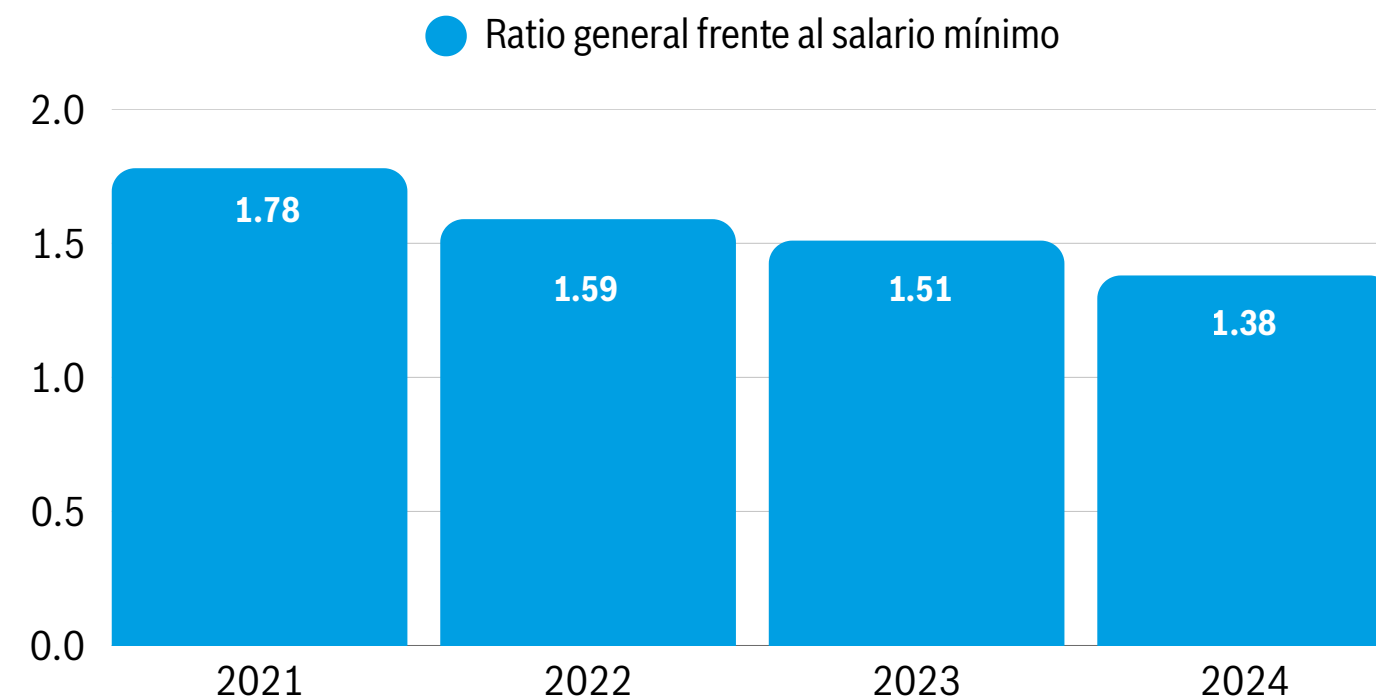
RATIO FRENTE AL SALARIO MÍNIMO

GRI 202-1

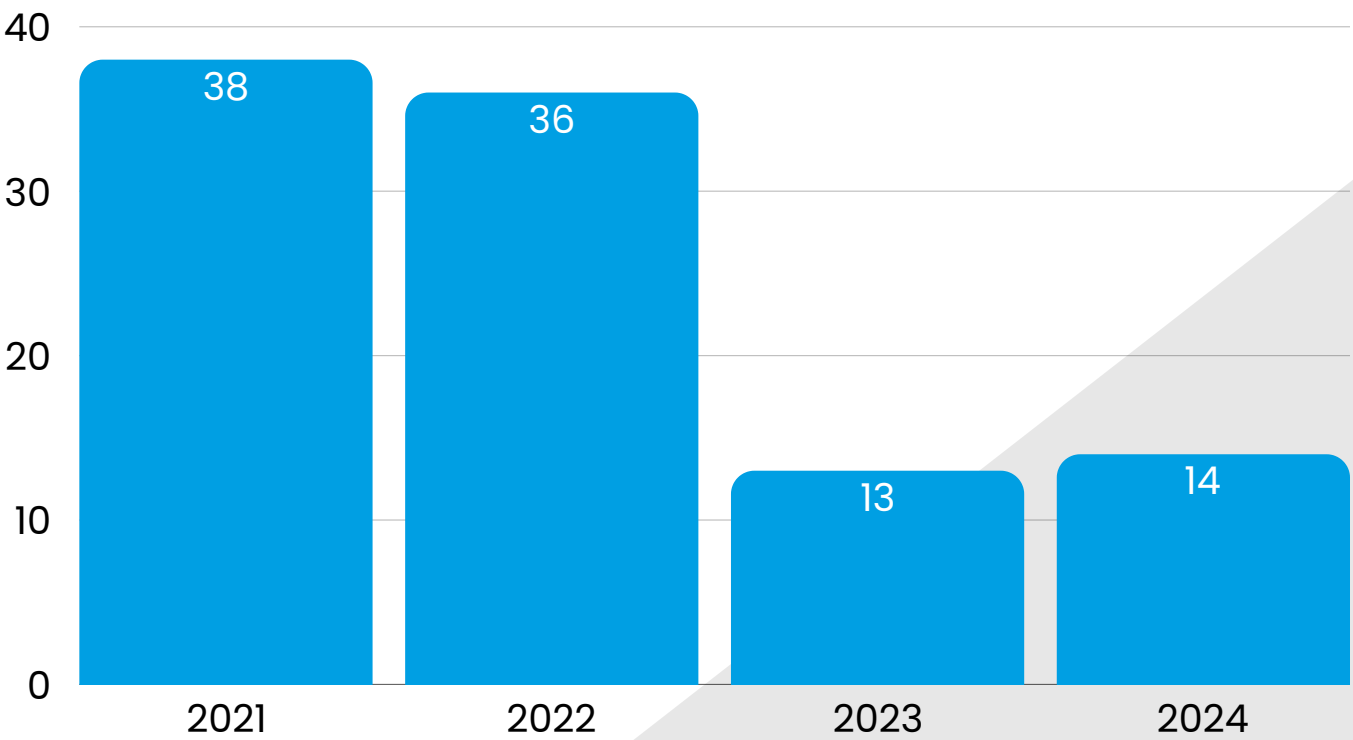


En 2024, como parte de nuestro compromiso con el tema material de Empleo Digno, implementamos una nueva metodología para analizar este indicador. A partir del último estudio disponible en el portal de México Digno (2022), comenzamos a aplicar un ajuste inflacionario anual, lo que permitió una estimación más realista y actualizada del umbral de salario digno. Gracias a este cambio, el crecimiento de este indicador superó el 20%, alineándose con nuestra meta anual.

De cara a 2025, realizamos un nuevo ajuste salarial enfocado en los colaboradores que aún se encontraban por debajo de este umbral, por lo que proyectamos que el ratio entre el ingreso de colaboradores frente el salario mínimo continúe incrementándose.



COLABORADORES DEBAJO DEL SALARIO DIGNO



En 2025 realizamos una actualización en nuestra metodología de cálculo, incorporando el ajuste por inflación acumulada desde el último estudio de referencia sobre salario digno. Este cambio permitió actualizar el umbral salarial con mayor precisión y en concordancia con el contexto económico actual.

Como resultado, la cifra de colaboradores identificados por debajo del salario digno varió respecto al año anterior. La gráfica refleja esta nueva estimación, basada en una medición más robusta y alineada con nuestro compromiso por garantizar condiciones laborales justas y sostenibles.



ESTUDIO DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL



Cada año monitoreamos los resultados del estudio de clima y cultura organizacional, y definimos acciones concretas a partir de las sesiones de retroalimentación proporcionadas por Top Companies.

En 2023, el resultado presentó un retroceso respecto al año anterior, lo que nos llevó a implementar una serie de planes de mejora enfocados en atender las áreas de oportunidad identificadas.

Actualmente, nos encontramos en fase de ejecución y ajuste de nuevas iniciativas con el objetivo de fortalecer el clima laboral y lograr una mejora sostenida en los resultados del próximo año.

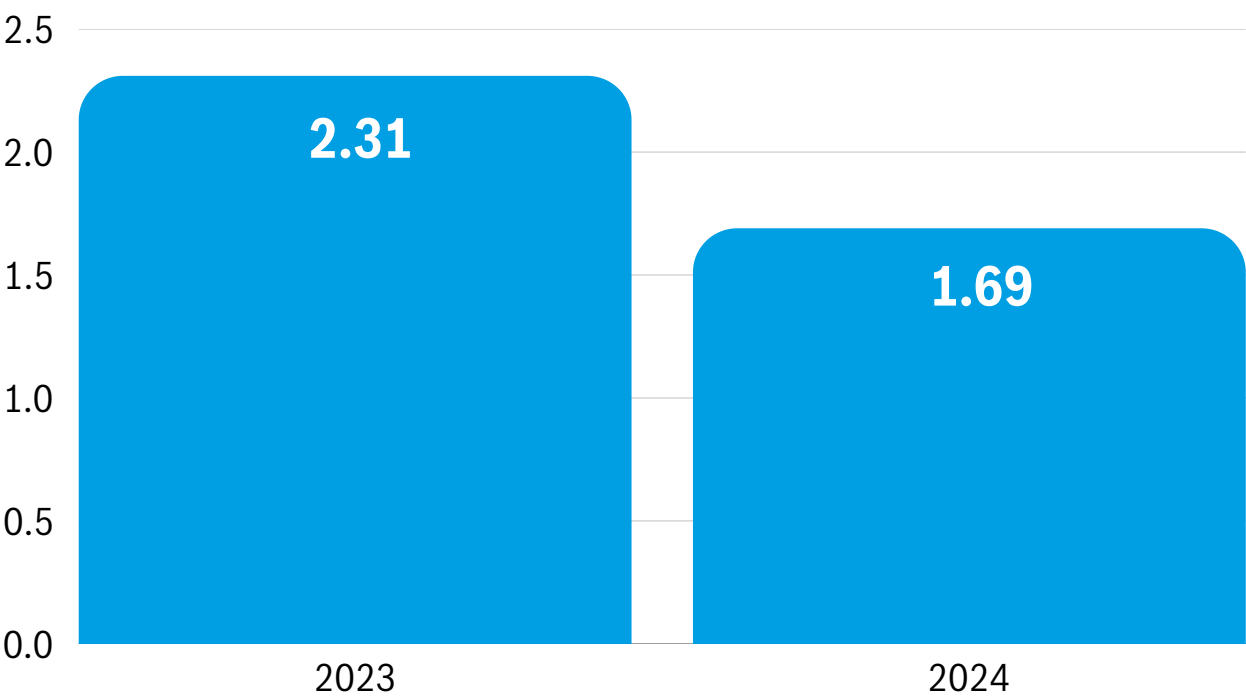
	2021	2022	2023	2024
RESULTADO	77.47	78.92	75.21	75.67
% RESPUESTA	79.05	79.84	78.72	83.96
% MEJORA		102%	95%	101%

TASA DE LESIONES

GRI 403-9  

Este resultado refleja una mejora respecto al año anterior y se encuentra por debajo del promedio nacional general, que fue de 1.83 en 2023 según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Nuestra tasa actual se ubica por debajo del promedio de la industria manufacturera y muy cercana al de servicios, lo que evidencia un desempeño favorable en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.



CAMPAÑAS DE SALUD



Todos nuestros esfuerzos están diseñados para impactar al 100% de nuestros colaboradores. Sin embargo, reconocemos que, en algunos casos, la participación se ve limitada debido a compromisos operativos y de atención a clientes.

Por esta razón, uno de nuestros objetivos prioritarios es incrementar de forma progresiva el porcentaje de participación anual, generando estrategias que faciliten el acceso a las actividades y aseguren una mayor inclusión, hasta alcanzar la meta establecida de cobertura total.

	2021	2022	2023	2024
Horas Capacitación	316	432	454	430
Circuitos de la salud / Jornadas	1	3	2	2
Colaboradores beneficiados	161	126	176	149
% de impacto en colaboradores	64%	52%	74%	69%

SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES

GRI 403-5



	2021	2022	2023	2024
Accidentes en casa	2	8	3	1
Enfermedades	18	26	21	5
Partos	5	4	2	3

EDUCACIÓN DE CALIDAD

GRI 3-3



La Educación de Calidad es un tema material estratégico para nuestra organización, ya que creemos firmemente que el aprendizaje es el motor que impulsa el desarrollo personal, organizacional y comunitario. Promover el acceso a una educación significativa, equitativa y continua no es solo un compromiso social, sino una convicción que forma parte de nuestra identidad como empresa responsable.

Dentro de nuestra operación, nos esforzamos por ofrecer oportunidades de formación a nuestro equipo de trabajo, fortaleciendo sus competencias técnicas, habilidades blandas y conocimientos en temas clave como derechos humanos, ética, inclusión, salud y sostenibilidad. Estas acciones no solo mejoran la productividad, sino que contribuyen al bienestar integral y al crecimiento profesional de nuestros colaboradores.

Al mismo tiempo, impulsamos programas dirigidos a nuestras comunidades, mediante actividades voluntariado corporativo y alianzas con instituciones educativas.

Incluir este tema como material en nuestra estrategia de sostenibilidad refleja nuestra adhesión al ODS 4, así como nuestra intención de contribuir activamente a una sociedad más justa, informada y resiliente. A través de la educación, sembramos las bases para un futuro con mayor equidad, oportunidades y desarrollo sostenible para todos.



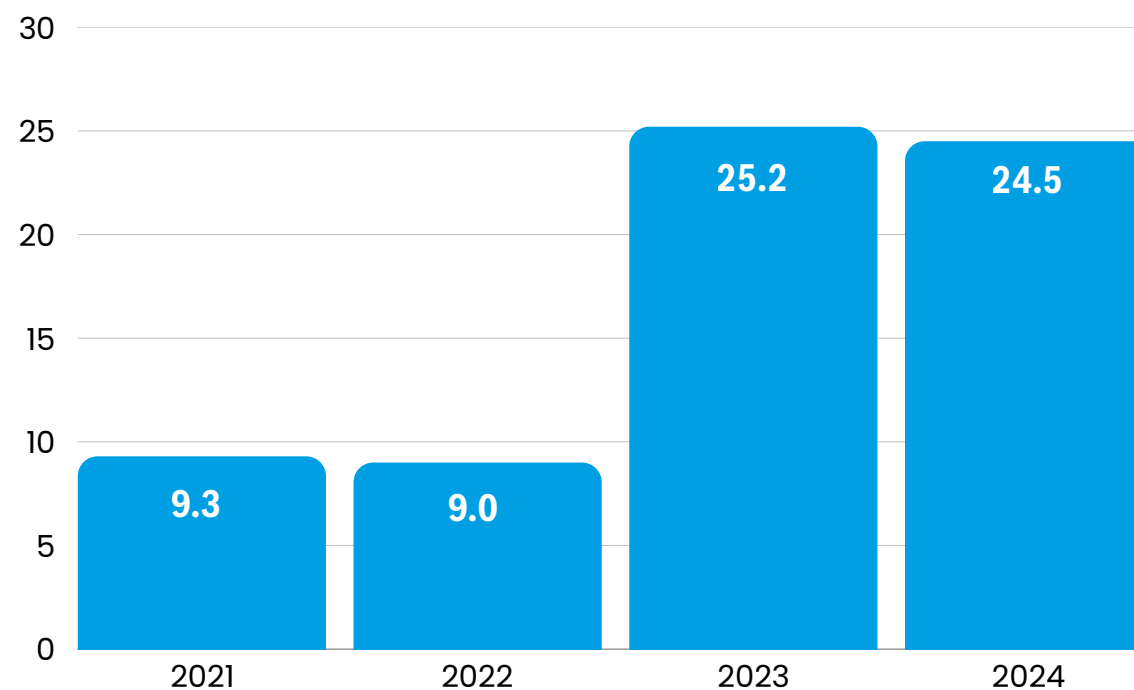
HORAS HOMBRES CAPACITACIÓN



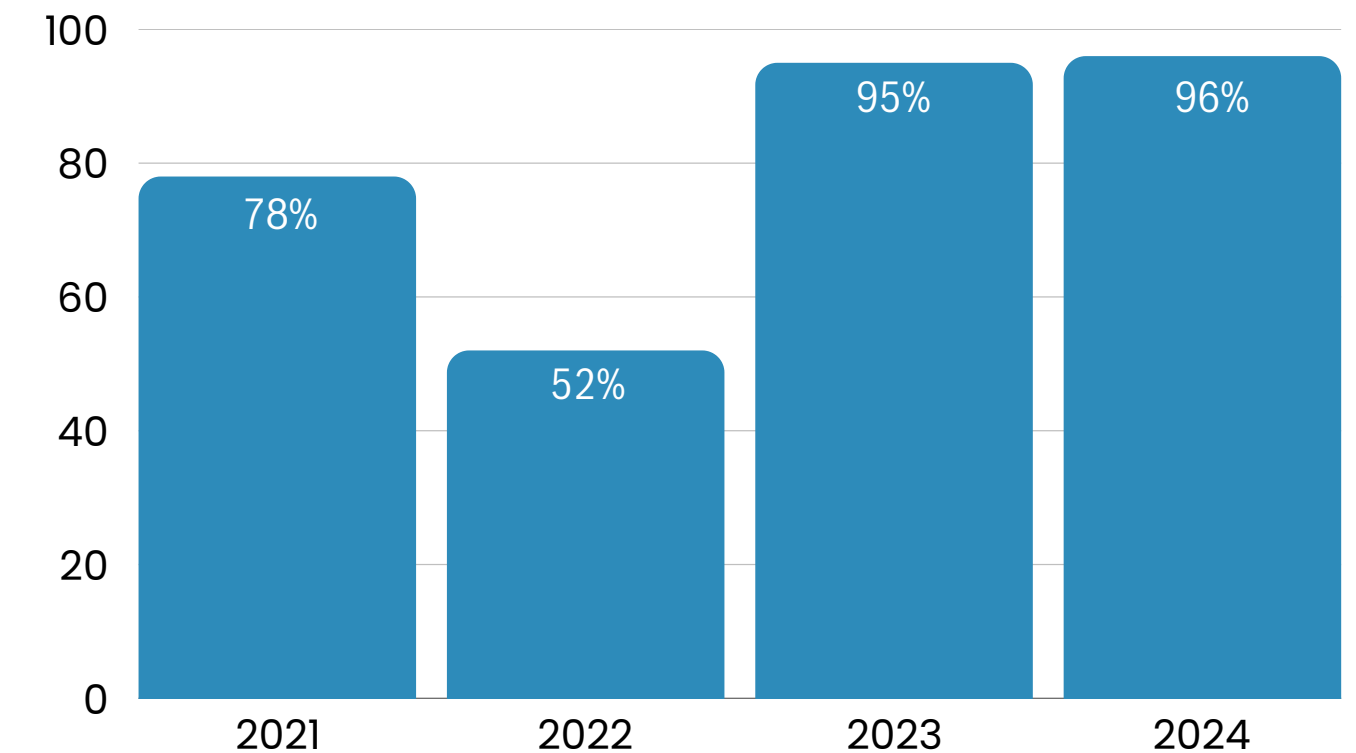
GRI 404-1

Anualmente realizamos la medición de las horas de capacitación por colaborador, lo que nos ha permitido monitorear el desarrollo del talento interno. Este indicador se fortaleció significativamente al integrar también el porcentaje de colaboradores capacitados, lo cual nos brindó una visión más completa y estratégica del alcance de nuestras acciones formativas.

Como resultado de este análisis, decidimos implementar una plataforma de capacitación digital que facilita el acceso a formación continua a distancia, optimizando la cobertura y flexibilidad de los programas, y alineando nuestros esfuerzos con las necesidades reales de nuestra plantilla.



● % DE COLABORADORES CAPACITADOS



Este indicador tiene como objetivo medir el porcentaje de colaboradores que han sido efectivamente capacitados, en cumplimiento con los requerimientos normativos aplicables. Su monitoreo constante nos ha permitido identificar brechas formativas y fortalecer nuestras acciones, con el propósito de asegurar que cada colaborador reciba la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones.

PERSONAS BENEFICIADAS POR EL PROGRAMA DE BECAS

GRI 404-2



	2021	2022	2023	2024
PREPARATORIA	1	1	1	0
PROFESIONAL	4	2	2	2
POSGRADO	3	2	2	1
IDIOMAS	7	2	2	2
DIPLOMADO	22	7	9	6
TOTAL	37	14	16	11

Contamos con un programa institucional de becas que tiene como propósito apoyar a nuestros colaboradores en la continuidad de sus estudios académicos. Esta iniciativa busca impulsar su desarrollo profesional y personal, brindándoles acceso a oportunidades educativas que fortalezcan sus competencias y contribuyan a su crecimiento dentro de la organización. El programa está orientado a fomentar una cultura de aprendizaje continuo y a generar un entorno laboral más equitativo y motivador.





VOLUNTARIADO

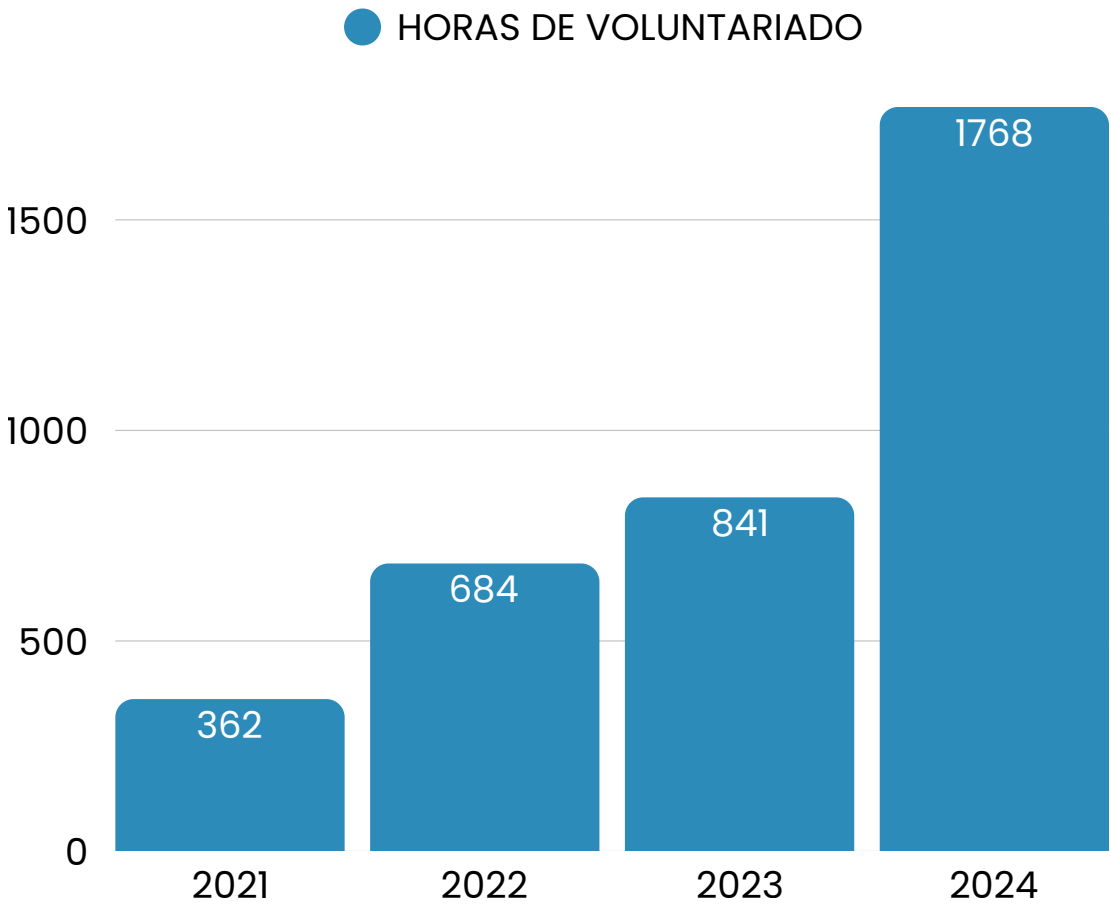


Durante los últimos cuatro años, la empresa ha registrado un crecimiento constante y significativo en las horas dedicadas al voluntariado corporativo, lo que evidencia su consolidación como una práctica estratégica dentro de nuestra cultura organizacional.

Este voluntariado se enfoca principalmente en acciones educativas dirigidas a escuelas, cámaras empresariales y organizaciones sociales, promoviendo la transferencia de conocimiento, el fortalecimiento comunitario y el desarrollo de capacidades en diversos entornos.

Este crecimiento representa un aumento del 388% en comparación con 2021. Las actividades se han desarrollado en colaboración con diversas instituciones, quienes han otorgado reconocimientos a la organización por su participación activa y compromiso comunitario, lo cual refuerza el valor social de este indicador.

La consolidación del voluntariado ha sido posible gracias a un sistema de medición interna que permite evaluar el involucramiento del personal. Esta información ha sido integrada en nuestros reportes internos, permitiendo una toma de decisiones informada y sostenible.



Horas de Voluntariado	2021	2022	2023	2024
Educativo	110	84	364	244
Empresarial	204	366	217	545
Social	48	234	260	776
Interno	-	-	-	204
Total	362	684	841	1,768

Incremento vs AA	210%
Colaboradores participantes	39%

El siguiente paso en la evolución de nuestro programa de voluntariado es incorporar la medición del impacto generado por nuestras actividades. Actualmente contamos con un registro de personas y organizaciones beneficiadas o impactadas, el cual estamos monitoreando de forma sistemática con el objetivo de integrarlo como un indicador formal en el corto plazo. Esta acción nos permitirá evaluar de manera más precisa el alcance y la efectividad de nuestras iniciativas.

Tipo	Horas	Impacto (personas u organizaciones)	Colaboradores participantes
Educativo	244	124	
Empresarial	545	364	
Social	776	153	
Interno	204	238	
	1,768	879	94



DERRAMA ECONÓMICA

GRI 3-3



En Ripipsa entendemos que el crecimiento económico solo es sostenible cuando se comparte y se reinvierte en las comunidades donde operamos. Por ello, asumimos la derrama económica como un tema material prioritario dentro de nuestra estrategia de responsabilidad social.

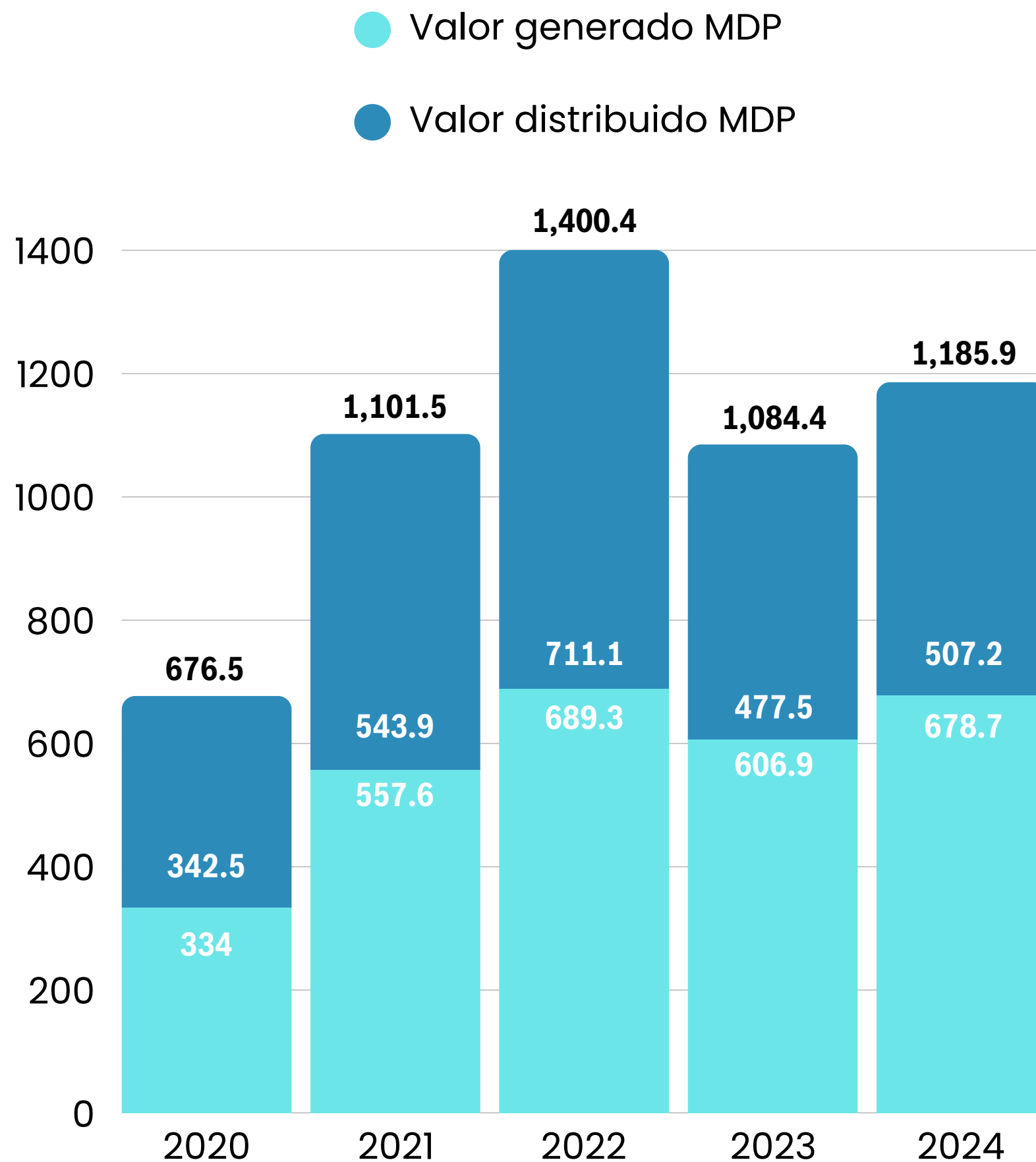
Hemos definido como objetivo contribuir activamente al fortalecimiento de las economías locales mediante acciones que impulsen la productividad, la formalización y la competitividad de actores clave como pequeñas y medianas empresas, organizaciones de la sociedad civil y redes estudiantiles. A través de programas de mentoría, acompañamiento técnico y fortalecimiento organizacional, buscamos generar valor más allá de nuestra operación directa, promoviendo el desarrollo de capacidades en gestión administrativa, innovación social y modelos sostenibles de negocio.

Con esta visión, alineamos nuestros esfuerzos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial:

- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

Incluir la derrama económica como un tema material en nuestra gestión refleja nuestro compromiso con un modelo de negocio que genera impacto positivo, equitativo y duradero, posicionándonos como un aliado estratégico del desarrollo territorial.





VALOR ECÓNOMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO



El indicador de Valor económico generado y distribuido nos permite evaluar de manera integral nuestra contribución al desarrollo económico, no solo desde una perspectiva financiera interna, sino también considerando el impacto que generamos en nuestros grupos de interés.

Este valor se refiere al ingreso total generado por la organización (ventas, inversiones, ingresos financieros, entre otros), así como a la forma en que dicho valor se distribuye entre los diferentes actores involucrados en la operación: colaboradores (salarios y prestaciones), proveedores (pagos por bienes y servicios), gobierno (impuestos), comunidad (donativos, programas sociales), e inversionistas (utilidades o reinversión).

Al medir y transparentar este flujo económico, reforzamos el compromiso con una gestión responsable y sostenible, demostrando nuestra capacidad de generar valor compartido.

En 2021 y 2022 se incrementó considerablemente gracias a que se contó con un proyecto que generó gran volumen de trabajo y desarrollo de proveeduría local, sin embargo este proyecto se cerró a finales de 2022.

Para nuestra organización, el crecimiento económico inclusivo y sostenido es un pilar fundamental. Este tipo de desarrollo no solo impulsa el progreso general, sino que también genera empleos que contribuyen a mejorar los estándares de vida. El objetivo de duplicar el tamaño de nuestras operaciones, como se establece en nuestra visión, no solo representa una expansión operativa, sino una oportunidad concreta para fortalecer el desarrollo económico y social en las comunidades donde tenemos presencia. Con ello, reafirmamos nuestro compromiso de generar un impacto positivo tanto en la economía local como en el bienestar social.

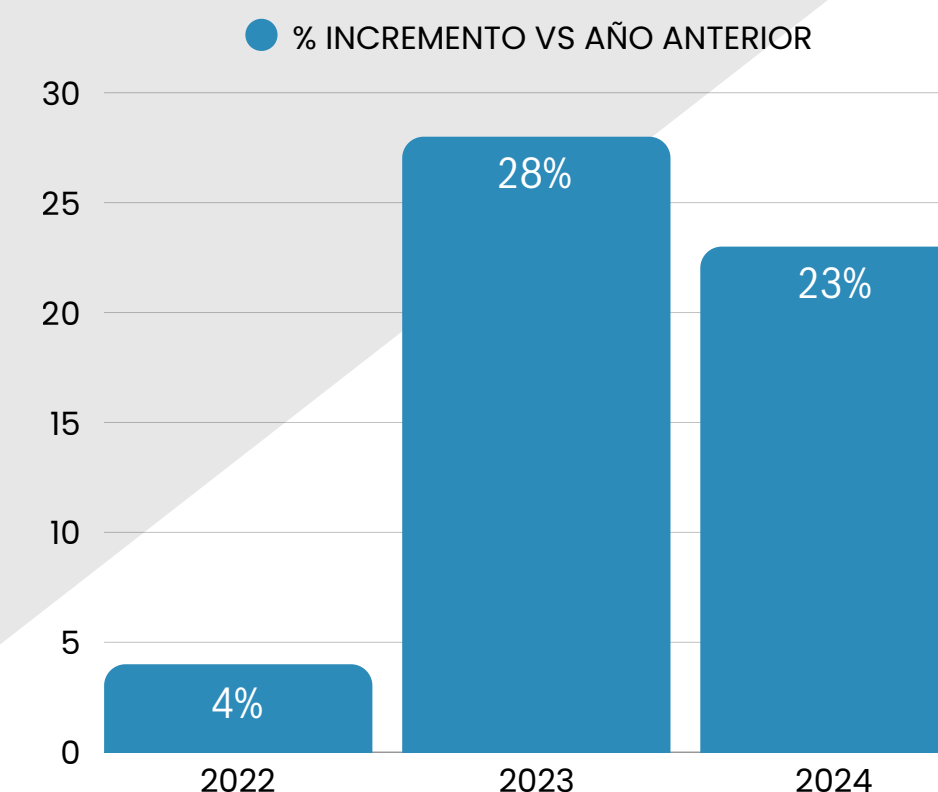
Contamos con diversos mecanismos para la evaluación de asuntos materiales, que incluyen desde reportes al consejo de administración hasta auditorías externas realizadas por firmas especializadas en temas económicos. Asimismo, nuestro reporte de comunicación sobre el progreso nos permite dar seguimiento a nuestro desempeño en materia de sostenibilidad, asegurando la alineación con nuestros objetivos estratégicos y los estándares de responsabilidad social empresarial.

INVERSIÓN EN PROGRAMAS SOCIALES



El porcentaje de incremento de inversión en programas sociales se ha visto beneficiado por el programa de estímulos fiscales Eka Naweame.

Además de las cifras reflejadas en el indicador, es importante mencionar que el programa de donativos y patrocinios este año colaboró con 6 proyectos que conto con la participación de colaboradores y empresa, impactando positivamente a más de 800 personas.



EQUIDAD DE GÉNERO

GRI 3-3



La equidad de género ha sido identificada como un tema material prioritario para nuestra organización debido a tres factores clave que impactan directamente tanto en la sociedad como en nuestro entorno laboral:

1. Brechas sociales persistentes entre hombres y mujeres: En México, las mujeres enfrentan desventajas estructurales en materia de empleo, acceso a puestos de liderazgo, remuneración y corresponsabilidad en el hogar. Al abordar estas desigualdades desde el ámbito empresarial, contribuimos a una transformación social que favorece la justicia, la inclusión y el desarrollo sostenible.

2. Baja participación femenina en áreas STEM: Las mujeres continúan subrepresentadas en sectores como ingeniería, tecnología y matemáticas, lo cual limita su acceso a empleos mejor remunerados y de alta demanda. Nuestra empresa reconoce esta brecha y busca promover la participación de mujeres en estas disciplinas a través de programas internos y alianzas estratégicas con instituciones educativas, impulsando la diversidad en la innovación.

3. Fomento del liderazgo femenino: Aumentar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones no solo es un tema de justicia social, sino una estrategia empresarial. Las organizaciones con mayor equilibrio de género en la alta dirección son más resilientes y competitivas. Por ello, trabajaremos en desarrollar una cultura organizacional que promueva el liderazgo femenino mediante mentorías, planes de desarrollo profesional y políticas inclusivas.

Estas acciones están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), y reflejan nuestro compromiso inicial con la responsabilidad social, al sentar las bases para futuras políticas, procesos y mediciones de impacto.



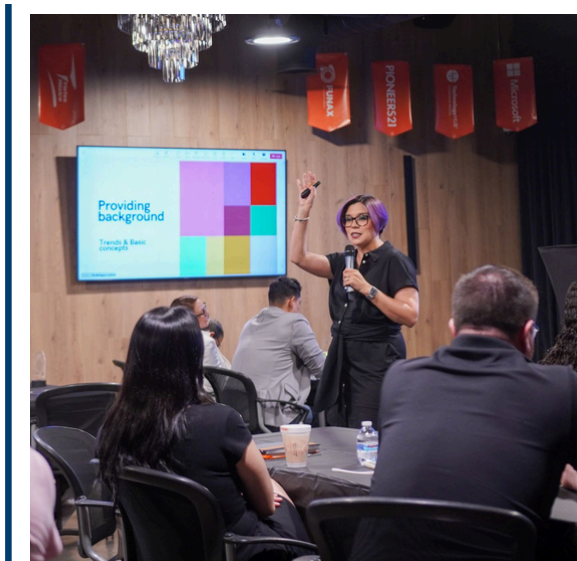
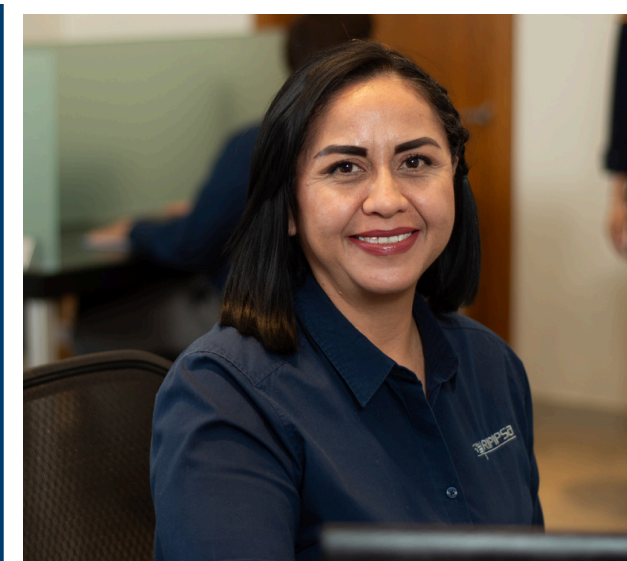
Hemos detectado una baja representación femenina en las carreras de ingeniería, lo cual se refleja en una menor participación de mujeres en roles técnicos dentro de nuestra organización. Esta situación ha motivado la implementación de estrategias orientadas a cerrar esta brecha de género.

Entre nuestras acciones, destacan iniciativas para ampliar el acceso de mujeres a puestos técnicos y de liderazgo, con el objetivo de alcanzar una participación equitativa entre hombres y mujeres. Paralelamente, promovemos vocaciones científicas y tecnológicas entre las jóvenes de nuestra comunidad mediante talleres, charlas informativas y colaboración con consejos educativos.

Para garantizar un entorno laboral inclusivo, contamos con mecanismos formales para prevenir la discriminación por género, origen étnico, discapacidad, religión u otras condiciones. Establecemos criterios claros y transparentes para la promoción interna, asegurando igualdad de oportunidades para todas las personas.

Asimismo, hemos adoptado políticas de flexibilidad laboral que permiten a las colaboradoras, especialmente a madres y jefas de familia, compatibilizar sus responsabilidades personales y profesionales, impulsando su desarrollo sin barreras. Identificamos casos específicos que requieren apoyo adicional y actuamos con sensibilidad y enfoque de equidad.

Finalmente, monitoreamos de forma permanente la representación de género en nuestros comités internos y órganos de decisión, y rendimos cuentas de nuestros avances a través del Reporte de Sostenibilidad.



DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO



GRI 2-9

SISTEMA PATRIMONIAL

Asamblea de
Accionistas

Protocolo
Familiar

Consejo
Familiar

SISTEMA EMPRESARIAL

Consejo de Administración

Director General

SISTEMA OPERATIVO

Equipo Directivo

Organigrama Institucional

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

- Comité Financiero y Fiscal
- Consejo de Desarrollo Humano
- Consejo de Integridad

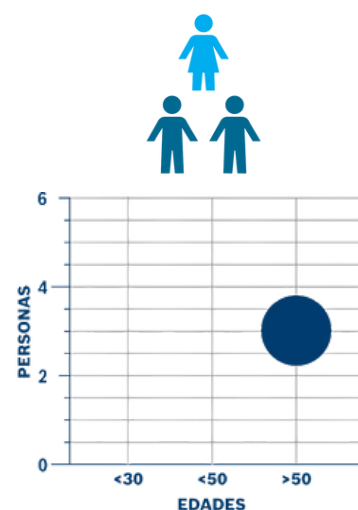
- Auditores Fiscales
- Auditores Financieros
- Auditores de Calidad
- Comité Comercial
- Comité RSE
- Comité RPS
- CMSH
- CMCAP

Nuestra organización se sostiene dentro de tres sistemas principales: patrimonial, empresarial y operativo.

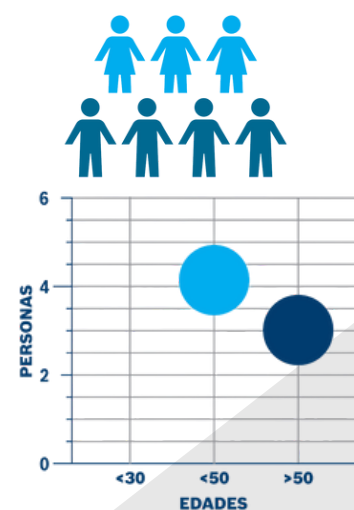
Esto nos permite que las decisiones sean tomadas y ejecutadas por nuestros principales stakeholders, manteniendo un sistema de gobernanza inclusivo y diverso para lograr los objetivos previamente establecidos con un enfoque de sostenibilidad.

SISTEMA PATRIMONIAL

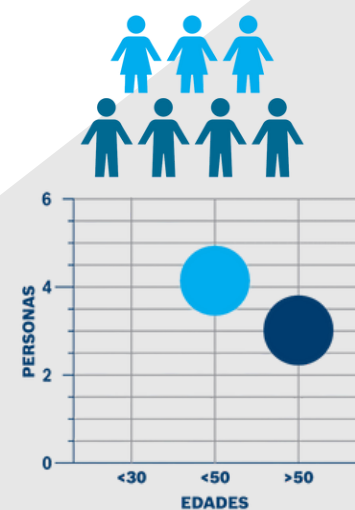
Equipo Directivo



Consejo Familiar

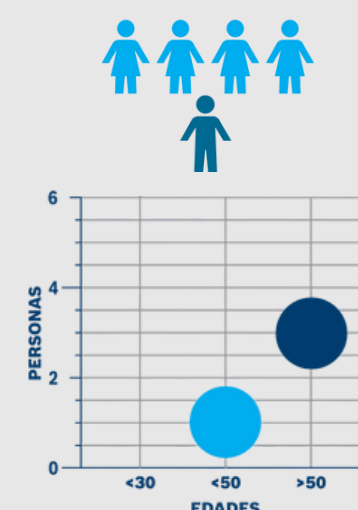


Consejo de Administración

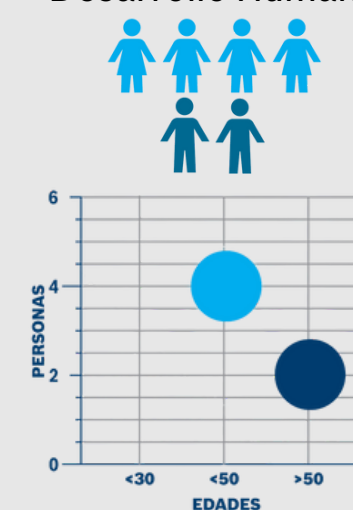


SISTEMA EMPRESARIAL

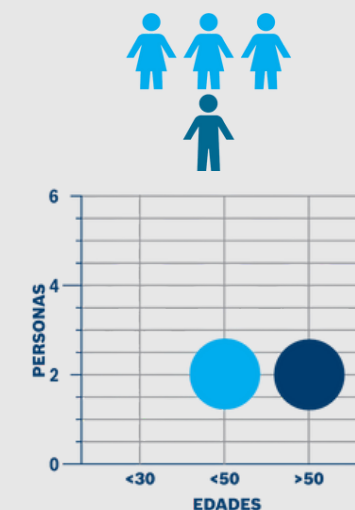
Comité Financiero



Consejo de Desarrollo Humano

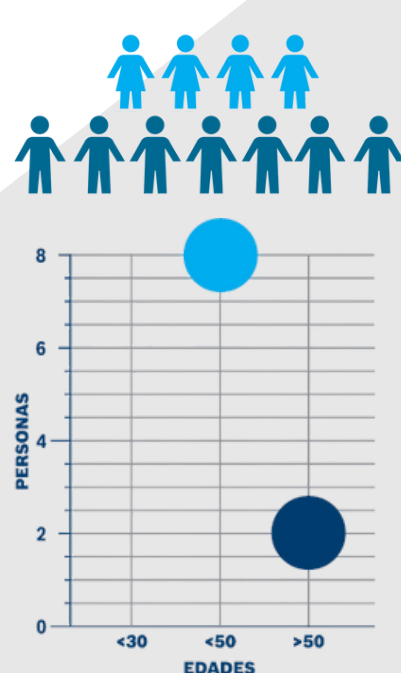


Consejo de Integridad

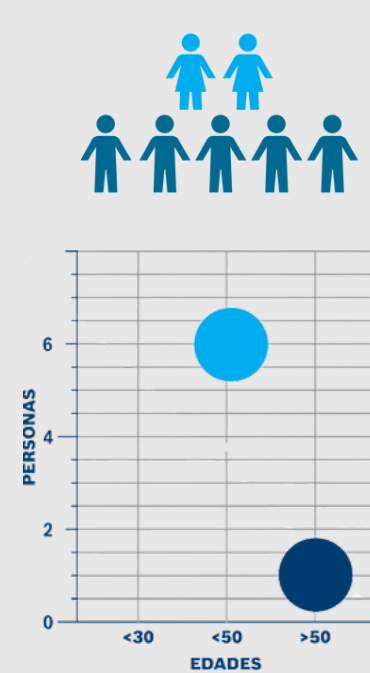


SISTEMA OPERATIVO

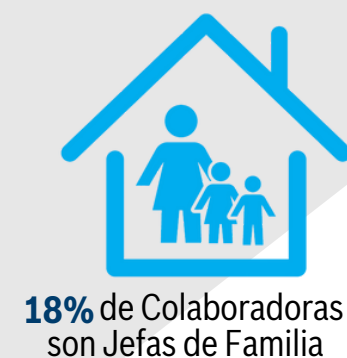
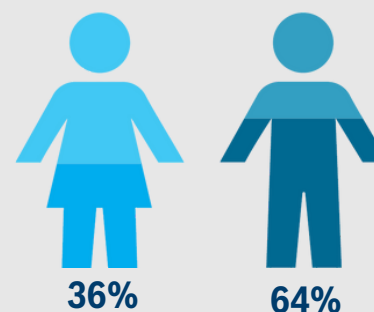
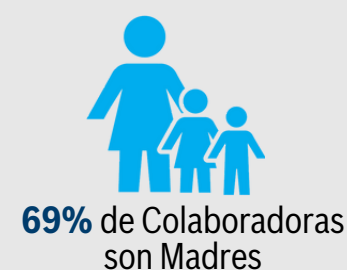
Equipo Directivo



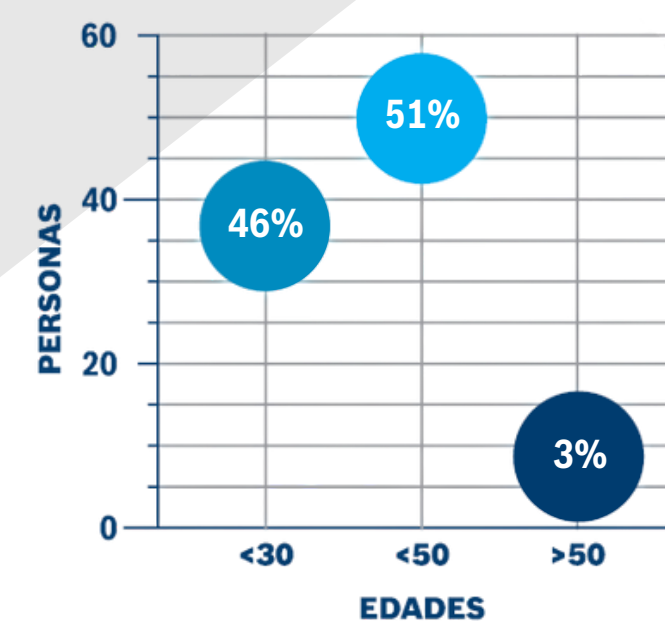
Comité Comercial



Estructura Organizacional



Porcentaje de Colaboradores por Edad



RATIO POR GÉNERO

GRI 405-2



En nuestra organización, el ratio salarial por género muestra una diferencia a favor de los hombres. Esta brecha no se debe a una política de remuneración diferenciada, sino a la diversidad de funciones y esquemas de compensación presentes en los distintos puestos.

En varios casos, los hombres ocupan posiciones operativas o comerciales que incluyen esquemas de comisiones variables vinculados directamente a resultados, lo que incrementa su ingreso total. En contraste, muchas de las mujeres en puestos gerenciales desempeñan funciones estratégicas o administrativas que no contemplan incentivos variables, sino sueldos fijos.

Reconocemos esta situación y nos encontramos analizando los esquemas de compensación para garantizar que, a igualdad de responsabilidades, competencias y resultados, se asegure un trato equitativo sin sesgos de género. Asimismo, trabajamos en la ampliación de oportunidades para que más mujeres puedan acceder a posiciones con estructuras de remuneración más competitivas

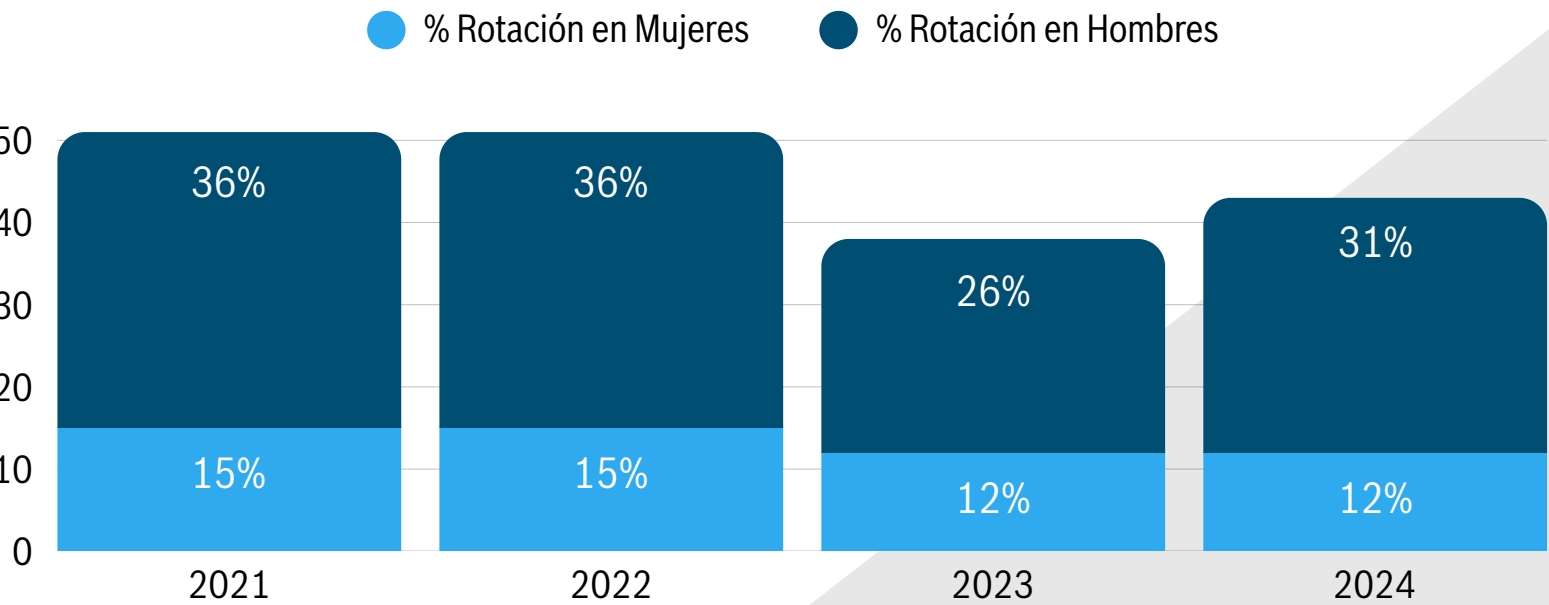
2021	2022	2023	2024
0.78	0.86	0.84	0.87

RATIO POR GÉNERO Y NIVEL DE PUESTO

CATEGORIA	2021	2022	2023	2024
DIRECCION		1.1	1	1.15
GERENCIAL	0.9	0.6	0.7	0.71
JEFATURA	0.8	1	1	1.05
SUPERVISOR	1.1	1.2	1.1	1.23
COORDINADOR	1.1	0.9	0.9	0.8
ANALISTA	0.8	0.9	1	0.98
VENTAS	0.8	0.9	1.1	0.94
OPERATIVO	0.8	0.9	0.8	0.81
OPERATIVO ALTO			0.8	1
ESPECIALIZADO			0.6	0.66

ROTACIÓN POR GÉNERO

GRI 401-1



Medimos la rotación de personal por género como parte de nuestro compromiso con la equidad y porque reconocemos que la igualdad de género es un tema material para nuestra organización y nuestros grupos de interés.

Esta medición nos permite identificar patrones, tomar decisiones basadas en evidencia y diseñar estrategias más efectivas para la retención del talento. Hemos observado que, en nuestra organización, la rotación de mujeres es consistentemente menor en comparación con la de los hombres. Este indicador es clave para monitorear el avance de nuestras políticas de igualdad y para garantizar que nuestros procesos de gestión del talento no reproduzcan sesgos o desigualdades estructurales.



PERCEPCIÓN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



De manera anual aplicamos una encuesta de clima y cultura laboral que permite conocer, la percepción de nuestros colaboradores sobre diversos temas clave, incluyendo la diversidad, la inclusión y la no discriminación. Estos resultados nos llevaron a profundizar en el análisis e implementar acciones específicas orientadas a fortalecer un entorno más inclusivo y equitativo.

Contamos con buzón de denuncia y generamos capacitaciones periodicas que abordan estos temas

Gracias a estas medidas, en 2024 logramos una mejora en los resultados. Sin embargo, mantenemos nuestro compromiso de continuar fortaleciendo la cultura organizacional, con el objetivo de alcanzar nuestra meta trazada para 2026, asegurando condiciones laborales que valoren la diversidad y rechacen cualquier forma de discriminación.

PERCEPCIÓN DE DIVERSIDAD DE ACUERDO A LA ENCUESTA ANUAL TOP COMPANIES

2021	2022	2023	2024
88.10%	88.60%	87.10%	87.50%

PERCEPCIÓN DE DIVERSIDAD DE ACUERDO A LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2025

ÁMBITO	%
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	87.55%

DESARROLLO DE LA CADENA DE VALOR

GRI 3-3



En Ripipsa consideramos que una cadena de valor sólida, ética y resiliente es clave para asegurar la sostenibilidad de nuestro modelo de negocio y el desarrollo de nuestro entorno.

Nuestra apuesta es fortalecer las capacidades de nuestros proveedores, aliados comerciales y actores clave, promoviendo relaciones responsables, justas y de largo plazo. Este compromiso se traduce en acciones como la profesionalización de proveedores locales, la inclusión de criterios sociales y ambientales en los procesos de compra, y la promoción de buenas prácticas en materia de derechos humanos, seguridad laboral y cumplimiento normativo.

Estas iniciativas responden a desafíos reales en el entorno empresarial, como la desigualdad de oportunidades en el acceso a cadenas de suministro formales o la falta de herramientas para cumplir con estándares sostenibles. También fortalecen nuestra reputación como empresa ética y comprometida, que impulsa el crecimiento compartido con quienes colaboran en su operación.

El desarrollo de nuestra cadena de valor está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) 12 (Producción y consumo responsable) y 17 (Alianzas para lograr objetivos).



En nuestro proceso de debida diligencia, hemos identificado que los impactos de nuestras actividades —tanto positivos como negativos— se extienden más allá de nuestras operaciones directas, alcanzando a toda nuestra cadena de valor. Por ello, no solo adoptamos prácticas comerciales éticas, transparentes y sostenibles, sino que también impulsamos activamente estos principios entre nuestros grupos de interés.

La evaluación constante de nuestra cadena de suministro nos brinda una base sólida para implementar estrategias de sostenibilidad más integrales. En particular, llevamos a cabo revisiones periódicas a nuestros proveedores clave y estamos fortaleciendo los mecanismos de monitoreo y control para asegurar el cumplimiento de nuestros estándares.

Estas acciones nos permiten tomar decisiones informadas, mitigar riesgos, corregir desviaciones y, al mismo tiempo, identificar oportunidades para maximizar impactos positivos en colaboración con nuestros socios estratégicos.



PROVEEDORES CLAVE

rexroth
A Bosch Company

 **UNIVERSAL ROBOTS**

MiR

DORNER 

HYTROL

GOVERNANZA





NEGOCIOS CON INTEGRIDAD

GRI 3-3



En Ripipsa, creemos firmemente que la integridad es la base sobre la cual debe construirse toda relación comercial, tanto interna como externa. Por ello, consideramos fundamental abordar el tema "Negocios con Integridad" como un aspecto material y estratégico para el desarrollo sostenible de nuestra organización.

Operar con integridad significa actuar con ética, transparencia y responsabilidad en cada una de nuestras decisiones y procesos. Este compromiso no solo refleja nuestros valores institucionales, sino que también responde al entorno regulatorio que nos rige. Como empresa formal y comprometida con el cumplimiento de la ley, reconocemos la importancia de respetar la normatividad aplicable en todas nuestras operaciones, lo que fortalece nuestra credibilidad ante autoridades, clientes, proveedores y demás partes interesadas.

Promover una cultura de integridad y cumplimiento va más allá del aspecto legal: es un diferenciador clave en la construcción de relaciones de confianza, en la atracción de talento y en la generación de valor a largo plazo. Los negocios deben ser íntegros no solo porque es lo correcto, sino porque es lo que garantiza sostenibilidad, reputación y resiliencia ante los riesgos éticos y reputacionales que hoy enfrentan las organizaciones.

Por ello, asumimos la responsabilidad de fomentar activamente un entorno en el que la integridad, la honestidad y la transparencia sean principios innegociables en la forma de hacer negocios, asegurando así el cumplimiento regulatorio, el respeto a nuestros grupos de interés y el desarrollo ético de nuestra empresa.

Desde hace algunos años, evaluamos los riesgos de integridad y cumplimiento en nuestras operaciones, este proceso incluyó encuestas y entrevistas específicas para actualizar nuestro programa de cumplimiento. Como resultado, estamos implementando nuevos documentos, optimizando procesos y ajustando nuestra estructura organizativa para mitigar los riesgos de incumplimiento y asegurar el apego a nuestro código ético.

Nuestra dedicación a conducir negocios éticamente ha sido una constante en nuestra identidad. Con la expansión de nuestras unidades de negocio y operaciones, es crucial intensificar nuestros esfuerzos para prevenir la corrupción, los conflictos de interés y cualquier otra conducta no alineada con nuestros valores como organización. Disponemos de canales de denuncia para reportar violaciones a nuestro programa de integridad, además de proporcionar capacitación a nuestros colaboradores y llevar a cabo investigaciones correspondientes ante cualquier incidencia.

Este enfoque tiene un impacto significativo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8, 10, 12 y 16. Al operar de manera ética y responsable, supervisando los impactos de nuestras actividades comerciales, contribuimos directamente a la reducción de desigualdades mediante la creación de empleo y fomentamos la erradicación de prácticas corruptas que dañan internamente a las instituciones.





MULTAS POR ERRORES DE OPERACIÓN



GRI 2-27

Para monitorear nuestro nivel de cumplimiento de obligaciones, contamos con un indicador de multas y recargos por errores en la operación.

Este indicador es monitoreado en nuestras reuniones de seguimiento mensual y estamos trabajando para que siempre que se presente algún incidente tomemos cartas en el asunto para evitar que se repita.

Si bien en los últimos años la cantidad de multas ha incrementado, sabemos que los ajustes que estamos realizando de reingeniería de procesos e incorporación de sistemas nos ayudara a disminuir los errores que estamos cometiendo.

	2022	2023	2024
Multas y recargos (#)	12	35	44
Multas y recargos (\$)	18,648.00	47,004.90	42,818.34
Porcentaje de incremento #multas	-14%	192%	26%

BUZÓN COMPLIANCE

GRI 205-3
GRI 406-1

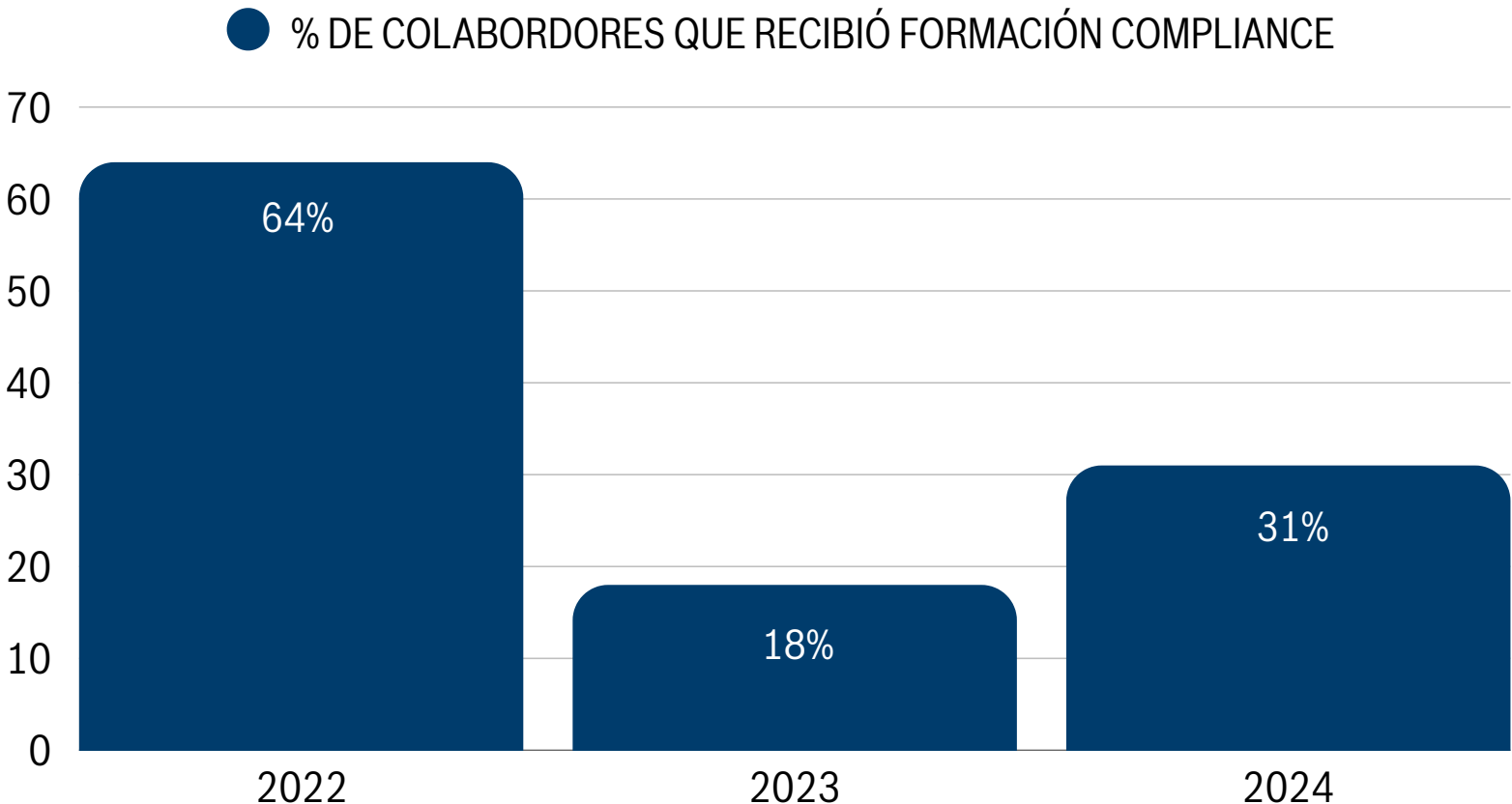


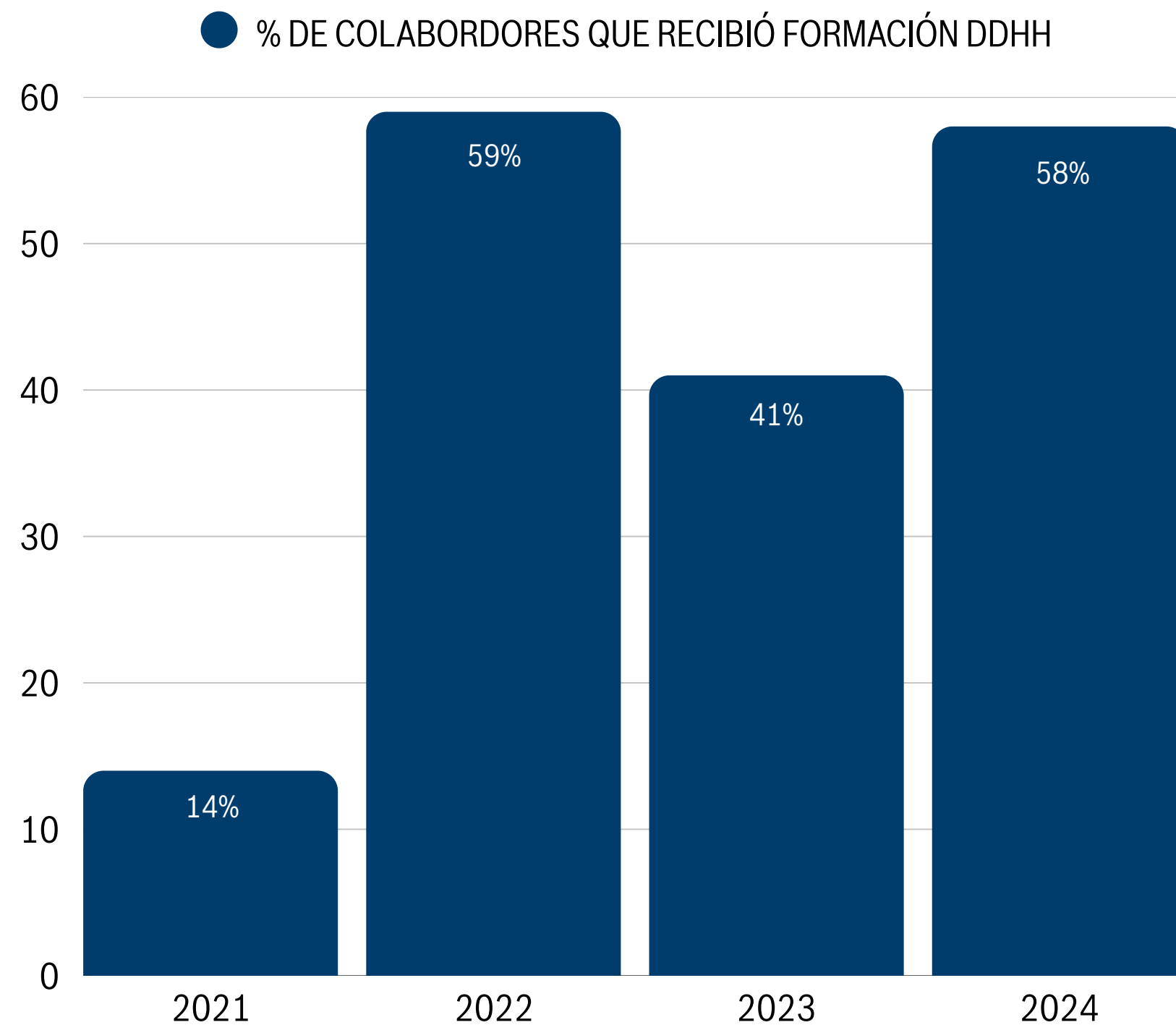
Contamos con un canal de denuncia activo y accesible en todas nuestras sucursales, así como a través de nuestra página web, correo electrónico y línea telefónica, garantizando la confidencialidad y protección de quienes hacen uso de este medio.

Este canal forma parte de nuestros procesos internos de cumplimiento y ética, y opera bajo un protocolo formal de investigación que establece un plazo máximo de 15 días hábiles para brindar resolución a cada caso reportado. Este mecanismo nos permite atender oportunamente cualquier situación que vulnere nuestros valores, fortaleciendo así una cultura organizacional basada en la integridad y la transparencia.

Adicionalmente, cada año brindamos capacitación a nuestros colaboradores en temas de integridad, prevención de la corrupción y uso adecuado del canal de denuncias, asegurando que todos conozcan sus derechos, los mecanismos disponibles y su responsabilidad en la construcción de un entorno laboral ético y seguro.

Clasificación de denuncia	2021	2022	2023	2024
Corrupción			1	1
Falta de valores/reglamento			4	
Abuso de poder		1	5	
Discriminación				
Hostigamiento	1	3	3	1
Quejas generales		7	2	3
Sugerencias		11		1
Total	1	22	15	6





DERECHOS HUMANOS



Dentro de nuestro Plan de Capacitación Anual integramos temas prioritarios para el desarrollo integral de nuestros colaboradores, con un enfoque especial en los derechos humanos. Consideramos que sensibilizar y formar a nuestro equipo en esta materia es fundamental para promover una cultura organizacional respetuosa, equitativa y alineada con los principios de responsabilidad social.

Capacitar en derechos humanos no solo fortalece el conocimiento de los marcos legales y éticos aplicables, sino que también contribuye a prevenir prácticas discriminatorias, a garantizar espacios laborales seguros y a fomentar un ambiente de inclusión y respeto entre todas las personas que forman parte de nuestra organización.

En alianza con la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Chihuahua, desarrollamos un ciclo de talleres especializados que abordan temas como los Derechos de la Mujer, los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, la Salud Mental como Derecho Humano, así como los Principios del Pacto Global. Estas capacitaciones refuerzan nuestro compromiso con los valores universales de dignidad, igualdad y justicia social.



El presente Informe de Sostenibilidad utiliza Estándares Internacionales GRI, documentando los resultados y acciones generados durante el ejercicio fiscal 2024, con la información financiera dictaminada asegurando la congruencia y veracidad en nuestro reporte, tal como lo hacemos año con año.

Valoramos la transparencia y la veracidad de la información que reportamos, por lo que gran parte de los resultados contenidos en este informe, han sido auditados por diversas organizaciones en temas fiscales, contables y laborales.

El contenido de este documento cubre la totalidad de nuestras operaciones con sedes en los estados de Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Puebla, Ciudad de México, Querétaro y Bajío, así como en la franja fronteriza de Estados Unidos, las cuales incluyen a Ripipsa S.A. de C.V., Ripipsa Frontera S.A. de C.V., Ripipsa California S.A. de C.V. e Intechmotion Corp, todas estas constituidas como sociedad mercantil en el sector privado.

Desde nuestro corporativo, ubicado en la Cd. De Chihuahua, Chihuahua se determinan los lineamientos de operación de todas las entidades que componen grupo Ripipsa; así mismo contamos con un área de Coordinación de Sostenibilidad, misma que está disponible para responder cualquier consulta sobre el presente informe, a través de la dirección de correo electrónico rse@ripipsa.com

GRI 2-1,2,3,4,5



2024 INFORME DE SOSTENIBILIDAD

