

2022

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

Basado de forma esencial
en los estándares de GRI



MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR

Ing. Francisco Santini Ramos

Desde hace más de una década nos comprometimos con la sostenibilidad de nuestro entorno. Adoptamos una filosofía que nos permite medir nuestro desempeño y evaluar nuestros resultados, utilizando estándares internacionales y modelos referentes en nuestras diferentes estrategias para contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad.

Afrontamos nuevos desafíos relacionados con el cambio de tratados, políticas y regulaciones en temas nacionales e internacionales, el cambio generacional y las nuevas herramientas tecnológicas, pero nuestro enfoque sostenible nos permite adaptarnos mejor al cambio e identificar áreas de oportunidad para generar un mayor impacto y atender las necesidades de nuestros grupos de interés.

Las nuevas tendencias globales y el enfoque ASG nos da los parámetros para que, como empresas, contribuyamos hacia un mismo objetivo. Impulsando el Voluntariado Corporativo con un enfoque holístico, con una capacitación constante en Derechos Humanos a nuestros colaboradores, trabajando a favor del medio ambiente con inversión en tecnología sostenible, innovando procesos y adoptando nuevas prácticas; todo gracias a la vinculación con los diferentes sectores en los que nos desenvolvemos -social, empresarial, público y academia-.

Desde hace 2 años hemos alineado nuestro informe de sostenibilidad a los estándares internacionales GRI, lo cuál nos ayuda a plasmar la información reportada de una manera más clara y precisa, con resultados previamente revisados por otras organizaciones.

En este informe, encontrarán los resultados de las operaciones del año 2022, siempre con el propósito de reflejar el compromiso que tenemos como empresa de presentar nuestra información de manera transparente.

Juntos, continuamos construyendo y aportando a un futuro sostenible para todos.



NOSOTROS

Tecnología al Servicio de la Industria

En Ripipsa ofrecemos productos, servicios y soluciones personalizadas de calidad y alto rendimiento, que satisfacen las necesidades específicas de cada uno de nuestros clientes; optimizando así el desempeño y operación de la industria en las comunidades en las que operamos.

¿Qué hacemos?

1. Integramos nuestro portafolio de productos, diseñando soluciones llave en mano, para incrementar la productividad de la industria.
2. Somos distribuidores de marcas líderes con elementos de la industria 3.0 y 4.0, nuestros partners como Bosch Rexroth, Universal Robots, MiR, Hytrol y Dorner nos ayudan a contribuir al desarrollo industrial y tecnológico de las comunidades en las que operamos
3. Brindamos soporte técnico especializado y certificado para garantizar la satisfacción de nuestros clientes y contribuir en el desarrollo e innovación.
4. Generamos proyectos de manufactura en serie como parte de la cadena de valor de empresas trasnacionales
5. Participamos activamente en nuestra comunidad, promoviendo la educación, el desarrollo social, la competitividad empresarial, la integridad en los negocios y el cuidado del medio ambiente.



www.ripipsa.com



NUESTRO COMPROMISO

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.



1

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.

2

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.

3

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.

4

Generamos iniciativas de reciclado, reuso y reducción de residuos en nuestras operaciones para mitigar el impacto ambiental generado.

5

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



Tenemos la convicción de realizar negocios éticos y transparentes por lo que documentamos nuestras operaciones dentro del sistema de gestión de calidad y nos sometemos a auditorías de cumplimiento por diversos organismos. Generamos ejercicios de rendición de cuentas con nuestros grupos de interés, mismos que están documentados en nuestro sistema de gestión de calidad y son reportados a través de mecanismos como el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable, auditorías fiscales y financieras, auditorías de ISO, así como certificaciones de nuestros proveedores y el ranking de Súper Empresas de la revista Expansión.

Contamos con mecanismos de denuncia en los que nuestros grupos de interés pueden manifestar cualquier violación a los derechos humanos, faltas al código de ética y desviaciones de proceso que impacten negativamente.

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. Derivado de este análisis generamos la planeación estratégica, en la que determinamos las iniciativas a trabajar para el logro de objetivos.

Debida diligencia

Nuestros ejercicios anuales de planeación, además de analizar nuestro entorno nos permiten identificar, prevenir, mitigar, rendir cuentas y responder por los impactos negativos, reales o potenciales de nuestras actividades por lo que hemos iniciado a desarrollar mecanismos que nos permitan generar este mismo ejercicio dentro de nuestra cadena de valor. Lo anterior declarado en nuestro sistema de gestión de calidad, mismo que es auditado de manera anual por un externo.

COMPROMISO DDHH

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, lo que se encuentra plasmado en nuestra política de DDHH, misma que fue autorizada por nuestro Director General y validado por el comité de Integridad que se encuentra en nuestro Sistema Estratégico dentro de la estructura de gobernanza presentada en este informe, teniendo por compromiso el respeto, protección, cumplimiento y mitigación de la violación de los mismos en todas nuestras operaciones. Nuestro compromiso es con la igualdad, la eliminación de prácticas de discriminación, la integridad y seguridad de las personas, libertad de trabajo, de expresión, de culto y de conciencia. Trabajamos por el derecho a la educación, a la salud, al acceso a la información, al ambiente sano, al acceso a la cultura y al deporte, al trabajo, a la seguridad social y generamos alianzas de colaboración para la promoción de los derechos de los niños y niñas, personas con discapacidad, adultos mayores y migrantes. También promovemos el seguir manteniendo a nuestro personal de seguridad capacitado en políticas y procedimientos de Derechos Humanos para el correcto proceso.

Comunicación

De manera continua generamos comunicados hacia nuestros grupos de interés, en los que damos a conocer nuestro compromiso con los derechos humanos, la debida diligencia y nuestro principio de precaución, mismos que se encuentran disponibles dentro de nuestra página web, las redes sociales y las reuniones anuales con el consejo de administración.

Evaluación

Generamos ejercicios anuales de planeación estratégica, mismos que sirven como medio de retroalimentación de los impactos generados con nuestra operación, por lo que a partir de esta identificación generamos proyectos que nos permitan remediar el impacto generado.

INICIATIVAS

ORGANIZACIÓN	INICIATIVA	INTEGRACIÓN	IMPACTO	CONDICIÓN
Pacto Mundial	Adhesión a principios universales	2015	Todos	Voluntario
CEMEFI	Distintivo Empresa Socialmente Responsable	2016		
Alliance for Integrity	Combate a la corrupción	2018		
AliaRSE / Persé	Promoción de RSE, México Digno	2014 / 2017		
Cámaras Empresariales	Desarrollo económico	2009	Stakeholders Ripipsa	
Pacto Mundial	Target Gender Equality	2020		

El compromiso que tenemos con la sostenibilidad es fundamental para alcanzar el éxito en la ejecución de nuestras estrategias. Para ello, hemos adoptado modelos estandarizados que nos permiten integrar prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones.

En línea con este compromiso, colaboramos activamente con diversas iniciativas que promueven un **impacto positivo en diferentes ámbitos**, contribuyendo así al cuidado del medio ambiente y al bienestar de las comunidades. Juntos, trabajamos para crear un futuro sostenible para todos.



CUMPLIMIENTO

LEGISLACIONES 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 nos preparamos para certificarnos como empresa IMMEX, sin embargo, terminó el proyecto de manufactura en serie, lo que nos puso en pausa este proyecto que invariablemente representa una oportunidad de hacer mejor las cosas

Durante este 2022, generamos un total de:

0%

MULTAS NO MONETARIAS

100%

CUMPLIMIENTO EN PAGO DE
MULTAS

EL TOTAL DE LAS MULTAS FUERON
POR DEVOLUCIONES EN SU MAYORIA
POR CIERRE DE OPERACIONES DE
PROYECTO

12 MULTAS

\$7,2 MDP

AFILIACIONES

Creemos firmemente en el poder de las alianzas y la colaboración para lograr mejores resultados. Por lo tanto, continuamos buscando oportunidades para establecer alianzas con otras organizaciones, con el fin de contribuir aún más a la sostenibilidad.

En la actualidad, nos enorgullece participar activamente en varias organizaciones, ya sea dentro de su consejo o en comités internos, con el objetivo de impulsar de manera positiva nuestras prácticas y abordar desde un modelo de responsabilidad social compartida los desafíos más importantes de nuestra época. Algunas de estas organizaciones incluyen:



Pacto Global
Red México

OSC



CANACINTRA
CHIHUAHUA



Centro de
COMPETITIVIDAD
Chihuahua

EMPRESARIAL



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA

EDUCATIVO

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Derivado de nuestros ejercicios de identificación de riesgos y oportunidades, hemos determinado quiénes son nuestros grupos de interés, cada uno de ellos ha sido categorizado de acuerdo a su interacción con la organización, y se encuentra documentado en nuestro sistema de gestión de calidad, mismo que es auditado por una casa certificadora bajo la norma ISO 9001:2015.

Contamos con mecanismos de retroalimentación y canales de comunicación para cada uno de los grupos, que nos permite mantener una estrecha relación que abona a la competitividad del negocio.

Parte interesada	Expectativas	Medio de retroalimentación	Frecuencia	Responsable
Accionistas	- Resultados de negocio - Crecimiento - Rentabilidad - Participación de mercado - Eficacia del SGC en relación a la calidad - Nivel de satisfacción de las partes interesadas - Cumplimiento normativo y gubernamental	Asamblea de accionistas	Anual	Consejo de administración / Comité directivo
Clientes	- Tiempo de respuesta - Cumplimiento a tiempo de entrega - Calidad de productos y servicios - Conocimiento del producto - Disponibilidad de personal	Procedimiento de Satisfacción del Cliente (PG-DG-GE-05)	Acorde a lo establecido en el Procedimiento de Satisfacción del Cliente (PG-DG-GE-05)	Líder de Mercadotecnia & BI / Líder de Calidad
Colaboradores	- Empleo digno - Calidad de vida en el trabajo - Salud y seguridad	- Estudio de clima organizacional - Evaluación de desempeño - Buzón compliance - Buzón de quejas y sugerencias	- Anual - Anual - Continuo - Continuo	Gerente de talento y cultura / Comité directivo / Líderes de departamento
Comunidad	- Desarrollo de la comunidad - Competitividad empresarial	- Participación en cámaras y organismos empresariales - Vinculación con instituciones educativas	Continuo	Comité directivo / Gerente de talento y cultura
Gobierno	Cumplimiento de obligaciones legales, normativas, medio ambientales y laborales	Dictámenes	Anual	Contraloría / Gerente de talento y cultura
Medio ambiente	Mitigación de impactos por la operación	- Reporte de sostenibilidad - Instancias de gobierno aplicables	- Anual - Continuo	Gerente de talento y cultura
Proveedores	- Compromisos de compra - Participación de mercado - Inversión en inventarios y actividades de promoción - Capacitación a colaboradores	- Contratos de distribución - Junta de resultados	- Anual / multianual - Trimestral / anual	Gerente comercial / Gerencias regionales / Dirección general

MATERIALIDAD

Nuestro proceso de determinación de los temas materiales incluye los siguientes puntos:

1

Recabamos y analizamos la información de los diversos medios de contacto con nuestros grupos de interés, específicamente colaboradores, accionistas, proveedores, clientes y comunidad.

2

Revisamos el contexto de la organización para comprender los cambios significativos en nuestras operaciones a través de un FODA dentro del proceso de planeación anual.

3

Identificamos los impactos positivos y negativos en el desempeño económico, social y ambiental de la organización, derivado de la información recabada de la comunicación con los diferentes grupos de interés.

4

Evaluamos la gravedad y probabilidad de que sucedan los impactos para determinar la importancia de atención y mitigación de riesgos por parte de la organización, dentro de revisiones anuales como parte del SGC.

5

Priorizamos según su importancia relativa a través de una matriz de materialidad, que clasifica los temas en función de su importancia y su impacto en la organización.

6

Revisamos y validamos con dirección y gerencia, con la finalidad de asegurar que los temas materiales sean coherentes con la estrategia y los objetivos de la organización.

7

Se desarrolla un plan de acción para abordarlos, se incluyen medidas concretas y objetivos claros para asegurar que se están abordando los temas materiales de manera efectiva.

8

Monitorear y reportar el desempeño de la organización en relación a los temas materiales a través de informes de sostenibilidad.



ASUNTOS MATERIALES

Durante el informe anterior, iniciamos con la declaración de los asuntos materiales para la organización, mismos que fueron validados durante el ejercicio de planeación estratégica 2022, en donde se adicionaron Salud física y mental de los colaboradores y Digitalización de la organización, mismos que se están trabajando a través de proyectos estratégicos para este 2023.

De manera estratégica nos enfocamos en atender los asuntos materiales en el cuadrante superior derecho, considerando el impacto y la influencia que estos tienen dentro de la empresa y hacia los grupos de interés, al tiempo de abonar al logro de objetivos de desarrollo sostenible.



GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Salud física y mental de los colaboradores



El crecimiento en operaciones derivado del incremento de ventas, trajo consigo cargas adicionales de trabajo, mismas que pueden afectar la salud física y mental de los colaboradores y por consecuencia pueden mermar la productividad de la empresa y afectar a sus familias, por lo que este tema representa una prioridad dentro de nuestros asuntos materiales.

Derivado de nuestro ejercicio de planeación estratégica y de la última aplicación de cuestionarios de la NOM-035, identificamos la necesidad de atacar de manera estructurada como parte de un proyecto estratégico este tema para mitigar el impacto que puede generar.

Actualmente contamos con iniciativas que promueven la activación física, los chequeos generales y la atención psicológica, dentro de nuestro programa de bienestar integral brindamos pláticas y generamos convenios para obtener acceso a médicos, estudios de imagen y laboratorio a mejores precios.

De manera adicional contamos con un programa piloto de Empresa Libre de Drogas, en el que hasta el momento hemos apoyado a 3 colaboradores en su proceso de rehabilitación, brindando además acompañamiento psicológico para que obtengan las herramientas necesarias para mejorar sus condiciones.

Con este tipo de proyectos refrendamos nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos de las personas que colaboran dentro de la empresa.

GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Empleo Digno



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 identificar el impacto que tenemos, contamos con diversos mecanismos de evaluación como lo son: la encuesta de clima y cultura laboral, políticas y procedimientos con sus indicadores de gestión, buzón de quejas y sugerencias, auditorías en materia de seguridad social y benchmark en materia de compensaciones y beneficios.

Gracias a la información que recabamos, generamos de manera anual la revisión de sueldos y salarios, en la que consideramos un monto adicional de incremento para las posiciones de la empresa que perciben un sueldo más bajo, esto para disminuir la brecha existente entre la persona que menos percibe en la empresa contra el Salario Digno.

Este asunto material está relacionado con el anterior, sin embargo, este año decidimos hacer la separación para priorizar acciones y mejorar el impacto que tenemos en la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Derivado del ejercicio de planeación estratégica, este 2022, generamos proyectos que tienen como finalidad definir de manera más clara los roles y responsabilidades de las personas, así como desarrollarlos profesional y personalmente, con lo que lograremos resultados que abonen al empleo digno.

Este tema material está ligado además con los objetivos de desarrollo sostenible número 5, 8 y 10, ya que se pretende generar fuentes de empleo digno con equidad de género y no discriminación de grupos vulnerables, que propicien el crecimiento económico inclusivo y sostenible de las comunidades en las que operamos.



GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Derrama económica

De acuerdo con las Naciones Unidas el crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. Para nuestra organización este tema cobra especial importancia para generar impactos positivos en la economía y desarrollo social de las comunidades en las que operamos. Nuestra visión plantea duplicar el tamaño de nuestras operaciones, lo que implica una derrama económica no solo en fuentes de trabajo, sino en crecimiento económico para las comunidades en las que operamos.

Derivado de nuestro ejercicio de planeación estratégica 2022, determinamos proyectos que abonan a la productividad de la empresa y propician las condiciones para el crecimiento proyectado, lo que nos permite trabajar de manera estructurada para el logro de estas metas. Nuestro sistema de gestión de calidad nos permite trabajar de manera estandarizada y actualmente estamos generando revisión del proceso general para ser más eficientes y productivos.

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.

Durante el 2022, concretamos la compra de nuevos terrenos con lo que refrendamos el compromiso de 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.

A finales del 2022 cerramos el proyecto de manufactura en serie, por lo que el reto de incrementar la derrama económica cobra vital importancia como uno de nuestros asuntos materiales.

Este tema material abona a los objetivos de desarrollo sostenible 8, 9 y 10 ya que el crecimiento económico de nuestras operaciones impacta en la productividad, profesionalización y mejora de la calidad de vida de las personas.



GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Desarrollo de la Cadena de Valor

Como parte de nuestro proceso de debida diligencia, identificamos que nuestros impactos positivos o negativos, no se limitan únicamente a lo que hacemos dentro de nuestra operación, sino a nuestra cadena de valor, y es que además de buscar prácticas de negocio éticas, transparentes y sostenibles, somos promotores de la responsabilidad social en la comunidad, con otras empresas, y con nuestros grupos de interés.

El poder identificar las prácticas de nuestra cadena de valor, nos brinda herramientas para trabajar de manera integral en las iniciativas que realizamos en materia de sostenibilidad por lo que contamos con evaluaciones a nuestros proveedores clave, y estamos trabajando en desarrollar un proceso más robusto de revisión, que nos permita generar acciones a partir del conocimiento de cómo nuestros partners se conducen, que mitiguen los impactos negativos y potencien los impactos positivos.

Durante el 2022 generamos la contratación de la Gerencia de Cadena de suministro, que resulta pieza clave para trabajar en el desarrollo de proveedores y actualmente nos encontramos en búsqueda de la Gerencia Comercial para mapear los datos de sostenibilidad de nuestros clientes, con esto tendremos mayor información sobre nuestros impactos dentro de toda la cadena de valor.

Este asunto material impacta de manera directa a los objetivos de desarrollo sostenible 8, 9, 10, 12 y 17 ya que a través de la alianza de colaboración con la cadena de valor, es posible mejorar las condiciones de trabajo, generar crecimiento económico a partir de la innovación y el desarrollo de tecnologías que impacten en la producción responsable que abone a la sostenibilidad.



GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Negocios con Integridad

Nuestro compromiso por 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.

Identificamos los riesgos de integridad y cumplimiento dentro de nuestras operaciones, tomando como referencia a nuestros grupos de interés, este 2022 generamos encuestas y entrevistas dirigidas para actualizar nuestro programa compliance. A partir de este ejercicio se están generando documentos, mejoras en los procesos y ajustes en la estructura con la finalidad de mitigar el riesgo de incumplimiento de nuestras obligaciones y de faltas a nuestro código de ética.

Este 2022 fortalecimos internamente la estructura para hacer frente a este tema material, ya que contamos con dos organismos internos que son: el subcomité de integridad dentro del comité de responsabilidad social en el sistema operativo de la organización y con el Consejo de integridad que se ubica dentro del sistema estratégico de la estructura de gobernanza.

Contamos con mecanismos de denuncia para los casos de violaciones a nuestro programa de integridad, establecemos capacitaciones a nuestros colaboradores y realizamos las investigaciones correspondientes ante las diversas situaciones presentadas.

Este asunto material impacta de manera directa a los objetivos de desarrollo sostenible 8, 10, 12 y 16 ya que a través de generar negocios de manera ética y responsable, monitoreando los impactos generados con nuestra operación, abonamos a la reducción de desigualdades, con la generación de trabajo y promovemos la eliminación de prácticas de corrupción que dañen las instituciones.



GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Educación de Calidad



Nuestra causa social es la educación, y se convierte en un tema material a partir de la identificación del impacto que esta puede tener tanto en nuestras operaciones como en la comunidad.

Como ya hemos mencionado en este informe, nos dedicamos a ofrecer soluciones llave en mano para el sector industrial y para lograrlo es necesario que contemos con colaboradores con la capacidad técnica y la visión para generar las propuestas de acuerdo a la necesidad de cada cliente. De aquí parte la necesidad de generar acciones que impacten en la educación de nuevas generaciones, para que en un efecto dominó, además de mitigar riesgos de operación, contribuya a la productividad de la comunidad.

Contamos con políticas de promoción del desarrollo profesional de nuestros colaboradores, dentro del proceso de formación y desarrollo consideramos el acceso a programas de formación integral, que además de brindar herramientas técnicas, facilita el desarrollo de competencias blandas que hacen colaboradores integrales.

Hacia la comunidad, generamos convenios de colaboración con instituciones educativas y participamos en consejos consultivos con la finalidad de mejorar los programas educativos. Contamos con un programa de prácticas en el que buscamos que los estudiantes, además de tener aprendizaje en su carrera profesional, desarrollen habilidades de negocios que no se obtienen de manera natural en la escuela.

Participamos como socio formador para estudiantes de profesional y promovemos la industria 4.0 en diferentes espacios de la comunidad.

Este asunto material impacta de manera directa a los objetivos de desarrollo sostenible 4 y 10 ya que vemos a la educación como un medio de reducción de las desigualdades.



GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Compensación de la huella de carbono

Durante el informe anterior declaramos que el impacto que generamos al medio ambiente, se incrementó como consecuencia del crecimiento de nuestras operaciones y es que aun cuando nuestro proceso productivo no implica grandes contaminantes, contamos con más vehículos en nuestra flota y utilizamos mayor cantidad de transporte de carga como parte de nuestra logística. Entre 2020 y 2021 crecimos un 40% en plantilla laboral, lo que genera un mayor consumo de agua, energía y combustibles. Estos impactos al medioambiente, nos ocupan para generar acciones de compensación de la huella de carbono.

Dentro de la planeación estratégica 2022 identificamos la necesidad de replantear nuestros procedimientos para hacerlos más eficientes y mejorar los resultados de negocio hacia nuestros clientes, por lo que dentro de esta revisión el subcomité de medio ambiente participará brindando una perspectiva del tema para incluir dentro del sistema de gestión de calidad estas acciones de compensación de huella de carbono.



Si bien, al cierre del 2022 terminamos el proyecto de manufactura en serie, la estrategia es continuar buscando clientes para esta unidad de negocio, por lo que continuamos con el proyecto de construcción de un edificio corporativo que tenga características de cuidado de recursos, en el que también se incluirán paneles solares que abonen en la compensación. Actualmente nos encontramos generando un análisis de la flota vehicular para identificar la mejor forma de compensación de huella de carbono por las emisiones que generamos.

Este asunto material impacta de manera directa a los objetivos de desarrollo sostenible 6, 7, 12 y 13, en los que podemos generar un impacto positivo y una contribución a las metas globales al implementar energías no contaminantes dentro de nuestra operación.

GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género ha cobrado especial importancia como asunto material, esto principalmente por el sector al que pertenecemos, hemos identificado que hay una menor participación de mujeres en las carreras de ingeniería, lo que se traduce en que la participación de mujeres en puestos de conocimiento técnico dentro de la empresa es reducida en comparación con los hombres.

Esto nos ha llevado a generar apertura de espacios y posiciones en las que nos fijamos como meta inicial nivelar la participación de hombres y mujeres dentro de la empresa, al tiempo de que generamos acciones de promoción de carreras de ingeniería en las mujeres de la comunidad en la que operamos, a través de talleres vocacionales, pláticas y participación en consejos de instituciones educativas.

Contamos con mecanismos para evitar la discriminación de género, raza, condición física, religión, y fijamos las condiciones claras para promoción a puestos más altos con igualdad de condiciones para hombres y mujeres. Contamos con políticas de 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.

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, lo que además nos ha servido para visibilizar otros colectivos o grupos vulnerables dentro de la organización.

Este 2022 logramos el 50% de participación de mujeres en el equipo directivo, lo que ha generado una dinámica de colaboración y propicia el empoderamiento de otras mujeres dentro y fuera de la organización.

Este asunto material impacta de manera directa a los objetivos de desarrollo sostenible 5, 10 y de manera indirecta el 16



ACTIVIDADES

Y RELACIONES COMERCIALES

Somos una organización privada dedicada al diseño, selección y suministro de soluciones industriales para el sector manufacturero principalmente, atendiendo de manera adicional a escuelas públicas y privadas, algunos clientes del sector de industria pesada y minería, así como centros de distribución y almacenes.

Contamos con contratos de distribución de marcas líderes y gracias a nuestra ubicación geográfica tenemos la capacidad para atender clientes de diversos sectores, en las ciudades con mayor actividad industrial dentro de México y la franja fronteriza de Estados Unidos



Tijuana, BC.

Mexicali, BC.

Nogales, Sonora

Chihuahua, Chih.

Cd. Juárez, Chih.

Torreón, Coahuila

Saltillo, Coahuila

Monterrey, NL.

El Paso, Tx

Querétaro, Querétaro

Puebla, Puebla

Cd. de México

ACTIVIDADES

Y RELACIONES COMERCIALES

El Paso, Tx

- 11355 Rojas Dr Suite 9 & 10
- +1 (915) 8675792

Querétaro, Querétaro

- +52 (442) 382 51 17

Tijuana, Baja California

- Vía Rápida Oriente #17228-2, 3era Etapa Río
- +52 (664) 701 77 71

Puebla, Puebla

- Río Papaloapan #74 Nave 11 Col. San Lorenzo Almecatla Cuautlancingo.
- +52 (222) 224 18 43

Mexicali, Baja California

- +52 (686) 216 04 46

Ciudad de México

- Prolongación Recursos Hidraulicos#3 Bodega 3 Col. Industrial La Loma,
- +52 (55) 53 62 51 64

Nogales, Sonora

- Luis Donaldo Colosio #2680, Int. B15 Col. Kennedy
- +52 (631) 999 13 05

Torreón, Coahuila

- Blvr. El Tajito No. 505 Bodegas Col. Laguna Norte CP. 27110 Torreón, Coahuila.
- +52 (871) 750 71 45

Chihuahua, Chihuahua

- Boulevard El Saucito 2203, Complejo Industrial el Saucito
- +52 (614) 442 45 00

Saltillo, Coahuila

- Parque Industrial Colosio Calle 3era No. 465 Col. La Aurora
- +52 (884) 488 15 51

Cd. Juárez, Chihuahua

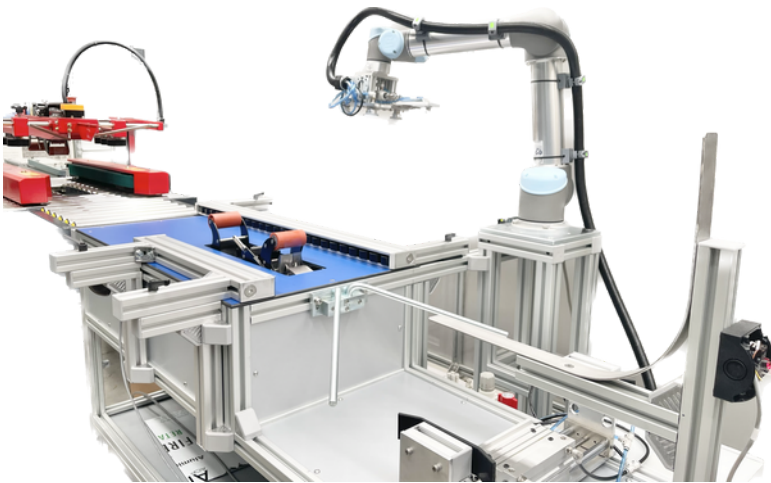
- Av. Santiago Blancas #238 Col. Horizontes del Sur
- +52 (656) 625 30 40

Monterrey, Nuevo León

- Parque Industrial Kalos, Encarnación III, Edificio 1, Sección 1, I
- +52 (81) 29 68 52 30

ACTIVIDADES

Y RELACIONES COMERCIALES



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.

Durante el 2022 crecimos un 21% en ventas contra el año anterior, en tanto la participación de ventas de nuestras familias de producto a nivel compañía fue la siguiente:



MANEJO DE
MATERIALES

22%



LOGÍSTICA
INTERNA

7%



ALUMINIO
ESTRUCTURAL

36%



ROBÓTICA
COLABORATIVA

9%



SISTEMAS DE
PRODUCCIÓN

9%



i4.0
CONNECTED INDUSTRY

1%

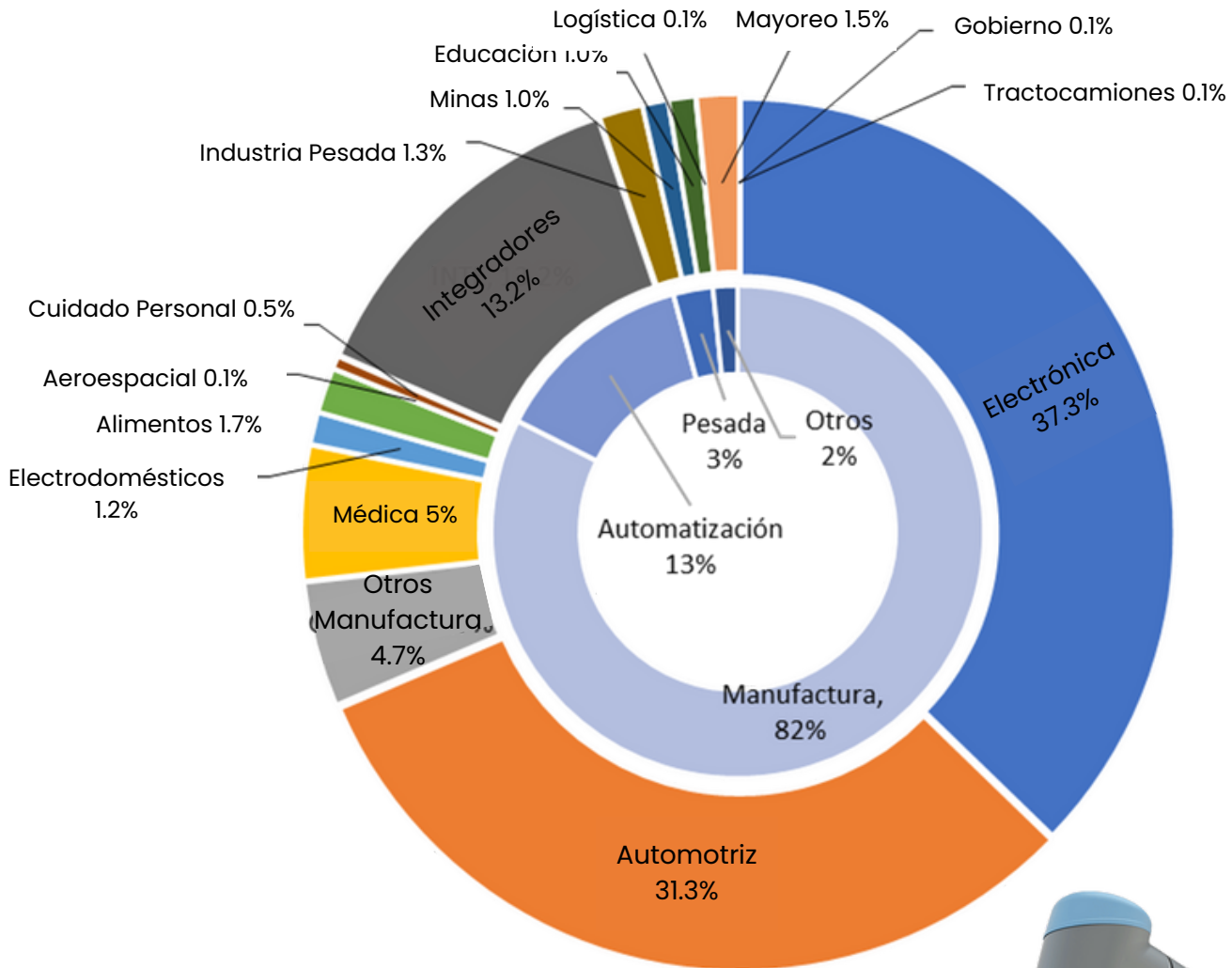


MANUFACTURA
EN SERIE

16%



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. Lo anterior nos permite estar presente en varios segmentos del mercado industrial.



El 82% de nuestras ventas es generado en el sector de manufactura, gracias a que contamos con presencia en las ciudades con mayor actividad industrial del país.

En el año 2022 generamos relaciones comerciales con 1157 clientes, en contraste con los 1,478 atendidos durante el 2021 a quienes clasificamos de acuerdo a su sector.



CADENA DE SUMINISTRO



Nuestros productos y servicios son administrados bajo la modalidad de proyectos, esto debido a que las necesidades de nuestros clientes son diferentes y nos demandan una administración individual.

Entre el 2020 y 2022 generamos una nueva unidad de negocio dedicada a la manufactura en serie, en la que fuimos parte de la cadena de valor para el desarrollo de supermercados inteligentes en Orlando y Ohio en Estados Unidos, con un total de 493 estructuras de perfil de aluminio embarcadas.

Gracias a la alianza con nuestros partners de negocio, contamos con contratos de distribución con 8 marcas líderes en el sector industrial, lo que propicia que nuestra cadena de valor se encuentre en diversas ubicaciones como Dinamarca, Estados Unidos, Alemania y México.

Durante el 2022 comercializamos 51 marcas, ya sea de manera individual o integradas en soluciones llave en mano, y de manera adicional nos encontramos en el desarrollo de proveedores locales para componentes adicionales dentro de nuestros proyectos.

Principales socios comerciales



Nuestras compras se distribuyen en diferentes regiones geográficas, impulsamos nuestros procesos logísticos para integrar nuevos productos de mayor calidad a México, y de esta manera proporcionar un valor agregado a nuestros clientes, siempre en cumplimiento de la normatividad y legislaciones vigentes.

PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO

Nuestros proveedores son aliados estratégicos para el logro de nuestros objetivos de negocio, y de manera anual realizan un ranking de sus distribuidores, dentro del cual hemos logrado los principales lugares a nivel México y Latinoamérica.

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.

Proporción de gasto en proveedores locales



Este 2022, la representación de compras a proveedores en México, se vio afectada como consecuencia de la baja de demanda y cierre del proyecto de manufactura en serie, al tiempo de que los componentes utilizados en el proyecto demandaron compras de alto costo en países de Europa, lo que invirtió los resultados de la proporción de gasto en relación al año anterior, en el que el 80% de las compras realizadas fueron en México.

COLABORADORES

En nuestra organización, los colaboradores son uno de los principales grupos de interés, 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.

Durante el 2022 nuestra plantilla al cierre del año fue de 242 personas, sin embargo el promedio de operación durante el año fue de 253 personas y en comparación con el año anterior fue de 251, la baja en el total de colaboradores se debió al cierre de la operación del proyecto de manufactura en serie, en el que se trató de reubicar a la mayor cantidad de colaboradores posible.

En el siguiente comparativo, se muestra la información del total de colaboradores al cierre de cada periodo de informe, dentro de el podemos observar que la participación de mujeres dentro de la empresa, incrementó de un 36% a un 41% entre el 2021 y el 2022, lo que reafirma nuestro compromiso con la equidad de género.

Total Colaboradores al cierre de año		2022	2021		2020		
		241	251		180		
Total de Colaboradores por género y Región		Femenino			Masculino		
Estado	Unidad de Negocio	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Baja California	Tijuana	5	3	4	13	14	12
Baja California	Mexicali				1	1	1
Chihuahua	Corporativo	46	36	32	21	12	10
Chihuahua	Chihuahua	10	8	7	26	16	17
Chihuahua	Juárez	8	7	6	18	17	10
Chihuahua	Manufactura en Serie		10	2	4	52	12
Chihuahua	Sheet Metal				2		
Coahuila	Saltillo	6	6	5	11	10	10
Coahuila	Torreón	2	2	1	2	1	1
Estado de Mexico	México	3	3	2	7	6	9
Nuevo León	Monterrey	8	6	7	23	20	17
Puebla	Puebla	6	6	4	12	9	9
Querétaro	Querétaro				1	1	
Sonora	Nogales	3	3	1	1	1	1
Texas	Intechmotion	1			1	1	
		98	90	71	143	161	109

Todos nuestros colaboradores ingresan por medio de un contrato laboral, mismo que indica si son contratados por tiempo completo o en jornada parcial, así como si es un contrato permanente o un contrato temporal. Estos últimos, se utilizan en situaciones específicas como por ejemplo: cubrir un periodo de maternidad o atender un proyecto específico que tiene una temporalidad definida.

Durante el 2022 se presentaron solamente 4 contratos temporales de acuerdo a las características indicadas en el párrafo anterior, esta cifra es variable año tras año, debido a que estamos sujetos al comportamiento de la operación.

Detalle por tipo de contratación		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Tiempo Completo		Tiempo Parcial	
Estado	Unidad de Negocio	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Baja California	Tijuana	5	13			4	13	1	
Baja California	Mexicali		1				1		
Chihuahua	Corporativo	45	20	1	1	46	20		1
Chihuahua	Chihuahua	10	26			10	26		
Chihuahua	Juárez	7	18	1		8	18		
Chihuahua	Manufactura en Serie		4				4		
Chihuahua	Sheet Metal		2				2		
Coahuila	Saltillo	6	11			6	11		
Coahuila	Torreón	2	2			1	2	1	
Estado de Mexico	México	3	7			2	7	1	
Nuevo León	Monterrey	8	22		1	8	22		1
Puebla	Puebla	6	12			5	12	1	
Querétaro	Querétaro		1				1		
Sonora	Nogales	3	1			2	1	1	
Texas	Intechmotion	1	1			1	1		
		96	141	2	2	93	141	5	2

En cuanto a las jornadas de trabajo establecidas en la compañía, contamos con algunas personas que están en un esquema de jornada reducida en donde pueden acudir a trabajar menos horas de lunes a viernes o bien, laborar solo 2 o 3 días a la semana. En estos casos, su contrato queda documentado como fijo, en jornada reducida de trabajo, recibiendo las prestaciones de ley y teniendo derecho a gozar de los beneficios que ofrecemos a nuestros colaboradores.

Durante el 2022, contamos con un contrato de Prestación de Servicios Especializados, con una empresa de seguridad privada, que nos brindó el servicio a través de 2 guardias de seguridad privada. Esto se realizó por medio de un contrato y se registró debidamente en el Padrón REPSE lanzado por gobierno federal. Para este 2023, se eliminó esta figura y se determinó que se incorporen como colaboradores fijos.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En Ripipsa, nos preocupamos por generar condiciones de equidad para nuestros colaboradores, creemos en la importancia de establecer un diálogo cercano para atender sus inquietudes y situaciones, con el objetivo de brindarles un apoyo individualizado que les permita crecer tanto en su vida personal como profesional.

El 100% de nuestros colaboradores están cubiertos por contratos de trabajo individual y reciben las prestaciones determinadas y evaluadas cada año por el comité de Desarrollo Humano que forma parte de nuestro sistema estratégico dentro de la Estructura de Gobernanza y son presentadas a la autoridad correspondiente dentro del Plan de Previsión Social.

Aunque reconocemos el derecho y acceso de nuestros colaboradores a asociarse para la negociación colectiva, en Ripipsa preferimos mantener el diálogo abierto y cercano con ellos a través de una cultura de trabajo colaborativa en la que todos los miembros de la organización se sienten involucrados y comprometidos.

Contamos con Comisiones Mixtas conformadas por colaboradores de diferentes áreas y niveles jerárquicos, encargadas de revisar el cumplimiento de la organización en temas de seguridad, capacitación y reparto de utilidades, práctica que nos permite mejorar continuamente nuestra gestión y mantenernos en sintonía con las necesidades y expectativas de nuestros stakeholders en general.



ÉTICA E INTEGRIDAD

LÍNEA DE DENUNCIA

Contamos con mecanismos para que nuestros grupos de interés tengan la posibilidad de plantear inquietudes, sugerencias y denuncias por desviaciones a nuestro código de ética y filosofía organizacional.

Te presentamos nuestro centro de reporte de nuestro sitio web:

www.ripipsa.com/rse

Centro de Reporte Es el canal con el que actualmente cuéntanos en Ripipsa para poder recibir reportes en materia de integridad, incidentes y propuestas de mejora continua.	Buzón Compliance Denuncias en materia de integridad, violación a los Derechos Humanos, discriminación, conflicto de intereses, soborno, etc.	Reportes de Incidentes Como colaborador podrás generar reportes de incidentes, accidentes laborales, riesgos de trabajo, etc.	Mejora Continua Presenta tu propuesta, recomendaciones, ideas y/o quejas a través de este medio.
Realizar Denuncia	Realizar Reporte	Presentar Propuesta	

También contamos mecanismos de reporte vía:

[WhatsApp](#), [buzones físicos](#) y [por correo electrónico](#)



GOBERNANZA

Somos una empresa familiar que opera en tres grandes sistemas: patrimonial, empresarial y operativo. 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.

Sistema Patrimonial

Asamblea de Accionistas

Consejo Familiar

Protocolo Familiar

Sistema Empresarial

Consejo de Administración

Director General

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

Sistema Operativo

Equipo Directivo

- Auditores Fiscales
- Auditores Financieros
- Auditores de Calidad

Organigrama Institucional

- Comité Comercial
- Comité de RSE
- Comité de RPS
- CSMH
- CMCAP

Planeación Estratégica

GOBERNANZA

Dentro del Sistema Patrimonial se encuentra el máximo órgano de gobierno es la Asamblea de Accionistas, de la que todos los accionistas forman parte y uno de sus integrantes funge como Director General de la Empresa.

Dentro del Consejo Familiar, además de contar con la participación de los accionistas, se integraron miembros de la familia que realizan una función dentro del equipo directivo de la organización, lo que permite permear la filosofía familiar en la operación de la empresa.

En el Sistema empresarial contamos además con un 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 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.

GOBERNANZA

Dentro del sistema empresarial, los comités desempeñan un papel fundamental en la toma de decisiones estratégicas y en la implementación efectiva de las estrategias para asegurar el logro de los resultados presentados en este informe. Estos comités, que están compuestos principalmente por el equipo directivo, incluyen a personas de diferentes niveles de la estructura de gobierno corporativo, lo que aporta una diversidad de conocimientos y perspectivas.

En este sentido, los comités se convierten en espacios de colaboración y análisis, donde se generan estrategias innovadoras que luego son llevadas a la ejecución de manera coordinada. Su función principal es asegurar que las decisiones tomadas estén alineadas con los objetivos y metas de la organización, promoviendo así el crecimiento y el éxito empresarial.

En el proceso operativo, el equipo directivo se apoya en la estructura organizacional y en los comités operativos formados por colaboradores de diferentes niveles. Estos comités ejecutan acciones para mejorar los impactos económicos, medioambientales y sociales, trabajando colaborativamente.

La conformación de los comités operativos se realiza mediante convocatorias abiertas, promoviendo la participación de los colaboradores y asegurando la representatividad de los grupos de interés en la toma de decisiones.

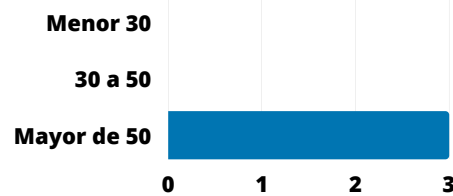
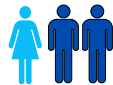
En resumen, los comités en el sistema empresarial son espacios de colaboración y toma de decisiones estratégicas, integrados por personas de diferentes niveles jerárquicos. Generan estrategias ejecutadas por el equipo directivo y los comités operativos, mejorando los resultados económicos, medioambientales y sociales de la organización.



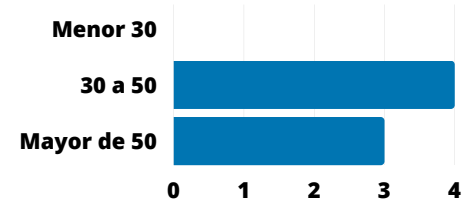
COMPOSICIÓN Y DIVERSIDAD DE LA ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

Composición del Sistema Patrimonial

Asamblea de accionistas

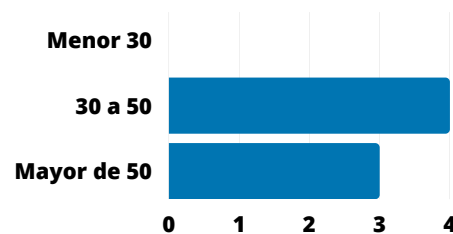


Consejo Familiar

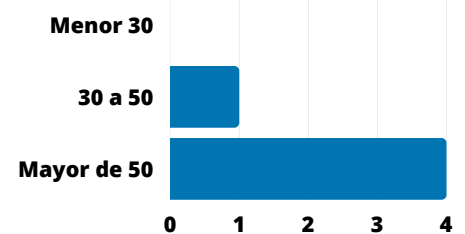


Composición del Sistema Empresarial

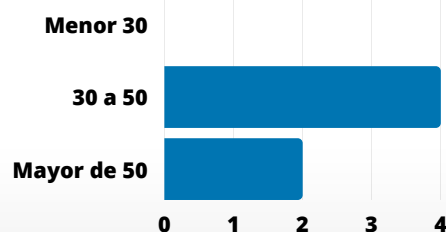
Consejo de Administración



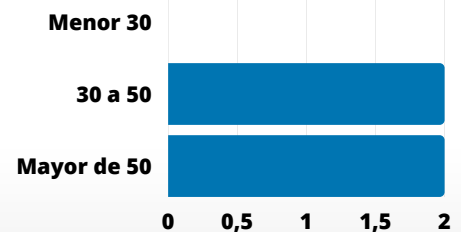
Comité Financiero



Consejo Desarrollo Humano

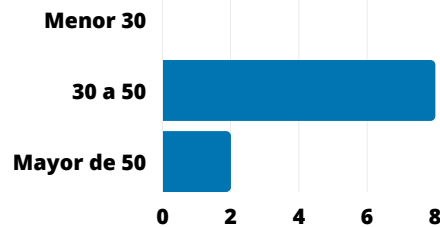
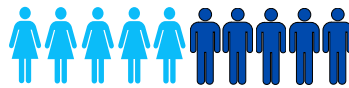


Consejo de Integridad

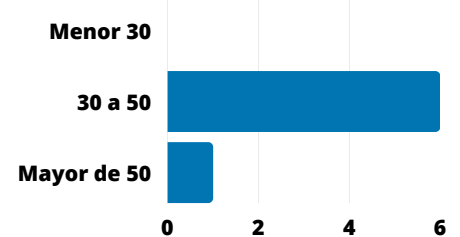


Composición del Sistema Operativo

Equipo Directivo



Comité Comercial



Estructura Organizacional



41%



52%

De las colaboradoras son Mamás

23%

De las mamás son Jefas de Familia

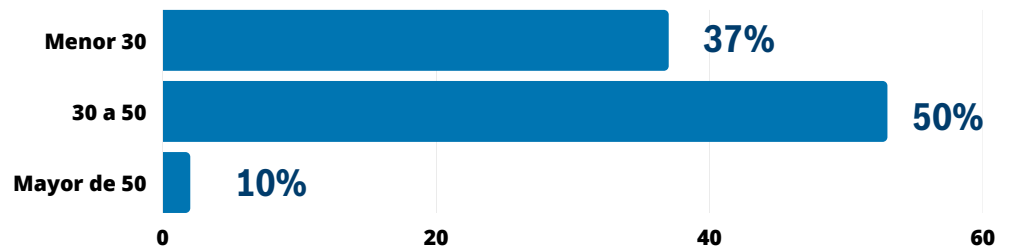


59%



41%

De los colaboradores son Papás



Comités Operativos

CMSH

40 colaboradores



45%



55%

Comité RSE

20 colaboradores



80%



20%

CMCAP

32 colaboradores



69%



31%

Comité RPS

9 colaboradores



66%



34%

GOBERNANZA Y SOSTENIBILIDAD

El presidente del máximo órgano de gobierno corporativo funge también como Director General de la organización, esto fue determinado dentro de la asamblea de accionistas desde la creación de la empresa, con la finalidad de evitar conflicto de interés en el juego de estos roles, se cuenta con la propia estructura de gobernanza, en la que se determina la participación esperada en cada uno de estos roles y se generan mecanismos como evaluación de desempeño dentro de la posición de dirección por parte de otros miembros de la asamblea de accionistas.

Dentro de la estructura organizacional, en diferentes posiciones ejecutivas, se cuenta con la participación de los integrantes del consejo familiar y de la asamblea de accionistas, con lo que se garantiza su participación del máximo órgano de gobierno, dentro de la definición y supervisión de procesos de debida diligencia y estrategia de sostenibilidad, esto queda plasmado en las actas de asamblea y dentro de los ejercicios de planeación estratégica.

Gestión de los Impactos

Para la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, se ha designado a la Directora Operativa quien cuenta con roles de participación dentro de diversos órganos en el sistema patrimonial, el sistema empresarial al tiempo de ser un alto ejecutivo dentro del sistema operativo, De esta manera se garantiza que desde el máximo órgano se generen los compromisos para la gestión de la sostenibilidad, mismos que son llevados a la operación a través del Coordinador de RS y comunicación.

Dentro del sistema operativo contamos con un comité de Responsabilidad Social que a través de 4 subcomités lleva a cabo la ejecución de la estrategia y obtenemos la información sobre los impactos de nuestras operaciones.



GOBERNANZA Y MATERIALIDAD

Nuestro director y algunos miembros de la asamblea de accionistas, participan en la definición de temas materiales para la organización, y a través de la Directora Operativa, a quien se delega la revisión de los impactos mencionada en el apartado anterior, se lleva el proceso de revisión y aprobación de la información presentada en este documento.

Contamos con diversos medios de comunicación con los miembros de la asamblea de accionistas, quienes además de participar en diversos ejercicios de planeación dentro del sistema operativo de la empresa, también reciben las inquietudes, sugerencias y denuncias por desviaciones a nuestros códigos internos, mismos que son administrados por medio del Programa Compliance, en nuestras líneas de denuncia.

El involucramiento de los accionistas y el consejo familiar dentro de la operación de la empresa, facilita la adquisición de conocimientos en materia de desarrollo sostenible, además de que nuestro director general participa dentro del consejo de Pacto Mundial México, Alliance for integrity, a nivel México y otras asociaciones promotoras de la RSE en el estado de Chihuahua, lo que genera conocimiento que es compartido dentro de las sesiones de consejo.

Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

La evaluación del desempeño en lo relativo a la supervisión de la gestión de asuntos materiales sobre la economía, el medio ambiente y las personas, es llevada a cabo a través de terceros por medio de diversos mecanismos, con la información recabada se generan planes de acción para la mejora de resultados de conformidad con nuestro sistema de gestión de calidad.

Área de Interés	Mecanismo de Evaluación	Frecuencia
Económico	Dictámenes fiscales, financieros, auditorías externas	Anual
Medio Ambiente	Distintivo ESR, COP, Certificación Ambiental	Anual
Personas	Distintivo ESR, COP, Ranking Súper Empresas, Programa Autogestión	Anual

POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

Dentro del sistema empresarial contamos con un consejo de desarrollo humano, dentro del que se gestionan las políticas aplicables para la remuneración, misma que está generada por un esquema fijo más un monto variable sobre desempeño y comisiones sobre venta en algunos casos.

Dentro de este consejo se determinan los porcentajes anuales de incremento de sueldo y la estrategia para nivelación conforme con la iniciativa de Salario Digno. Así mismo, para la toma de decisiones más eficiente generamos un análisis de sueldos en el mercado laboral sobre lo que se fijan los tabuladores de sueldo aplicables para cada posición de acuerdo con el nivel de responsabilidad y contribución del puesto a la organización.



RATIO DE COMPENSACIÓN ANUAL TOTAL

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 como prima vacacional y aguinaldo, se incluye la totalidad del esquema fijo y variable, con lo que agregamos un valor competitivo a la organización

Durante el 2022, la mediana de compensación anual total de los colaboradores de la empresa, se incrementó en un 13% respecto al año anterior, pasando de 16,654 a 18,882 pesos de ingreso promedio mensual, esto considerando a los colaboradores activos al cierre del periodo del informe bajo el esquema de jornada completa.

Ratio de Compensación anual Total

2022	2021	2020
10.68	9.7	7.7

Nuestro ratio de compensación anual total, excluyendo a la persona que más gana de la organización subió en relación con la cifra de años anteriores, esto principalmente por que se realizaron contrataciones de puestos gerenciales nuevos dentro de la empresa, adicional a que nuestro esquema de pago tiene cifras variables que van en función del cumplimiento de metas que están ligadas directamente con el logro de objetivos de la organización, y al crecer un 21% en ventas, nuestros colaboradores se ven beneficiados.

Ratio de incremento % de la compensación anual

2022	2021	2020
1.20	1.24	1.04

Como se observa en la tabla, el incremento porcentual de la compensación anual total durante el 2022, en relación con la mediana de colaboradores, fue de 1.2.

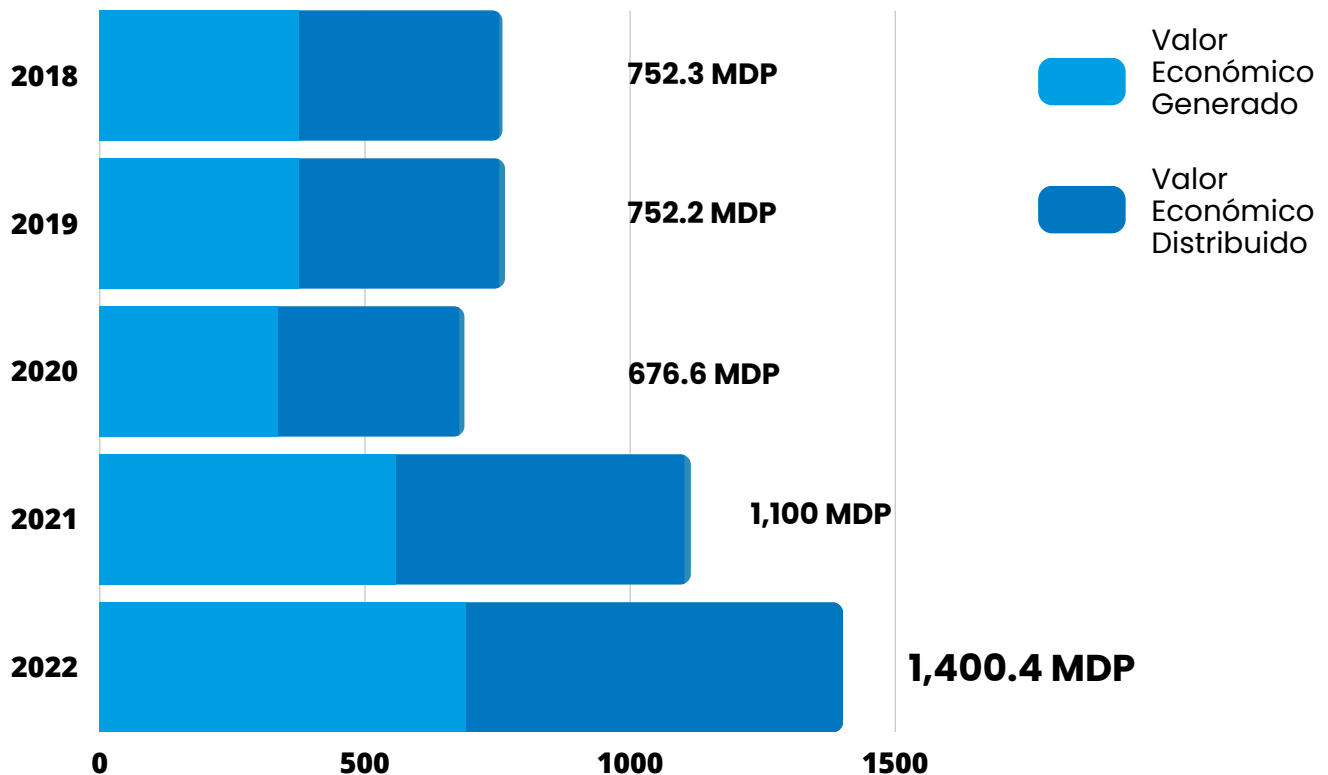
Parte de los temas materiales declarados en el informe anterior, es la iniciativa de salario digno, en la que hemos estado trabajando con la finalidad de reducir la brecha salarial por categorías de puesto dentro de la organización.

VALOR ECONÓMICO

GENERADO Y DISTRIBUIDO

Rendimos cuentas a nuestros accionistas, participamos en procesos de revisión con instituciones bancarias y nos auto dictaminamos para efectos financieros y fiscales. 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.

Para efecto de este indicador se consideró la información financiera del cierre de año fiscal 2022, misma que fue dictaminada por un tercero.



IMPLICACIONES Y RIESGOS

DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Dentro de nuestro análisis anual de riesgos, consideramos factores externos que pueden generar problemas operativos o tener un impacto significativo en los resultados de negocio para determinar mecanismos de mitigación del riesgo. Identificamos al medio ambiente como uno de nuestros grupos de interés, ya que el cambio climático puede afectar la disponibilidad de recursos para la fabricación de los productos que manejamos.

Además, tendríamos implicaciones financieras, como el aumento en el costo de los productos debido al encarecimiento en su fabricación y el mayor consumo de energía y recursos hídricos para mantener condiciones de trabajo aceptables. Actualmente, contamos con paneles solares para generar energía eléctrica en nuestro edificio corporativo y en Cd. Juárez, implementamos campañas de reciclado de materiales y segregación de residuos, y tenemos una línea morada para el sistema de riego de plantas y jardines que nos genera un ahorro de agua potable de 37% como se muestra más adelante. Todo esto ayuda a mitigar el riesgo que representa el cambio climático.

Al ser uno de nuestros asuntos materiales la compensación de nuestra huella de carbono, este 2023 el compromiso es iniciar con el mapeo de nuestra cadena de valor para identificar aquellos temas en los que podemos participar para disminuir o compensar la huella de nuestras operaciones, al tiempo de generar un proyecto integral de instalación de más paneles solares en otras ubicaciones geográficas.

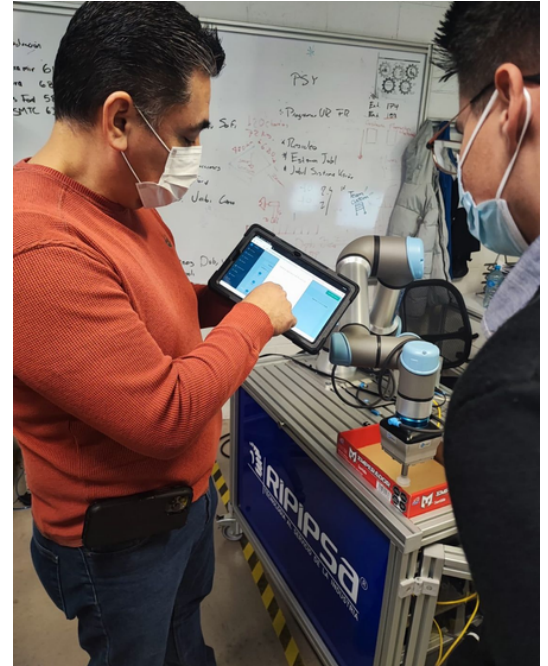


OBLIGACIONES

PLAN DE BENEFICIOS Y JUBILACIÓN

Cumplimos con nuestras obligaciones en material laboral, para el 100% de nuestros colaboradores, 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 dentro del sistema de ahorro para el retiro.

Promovemos en nuestros colaboradores la educación financiera y el ahorro a través de talleres y participamos en la iniciativa de Salario Digno, en la que cada año analizamos nuestro esquema de remuneración para asegurar la calidad de vida de nuestros colaboradores.



ASISTENCIA FINANCIERA

RECIBIDA DEL GOBIERNO



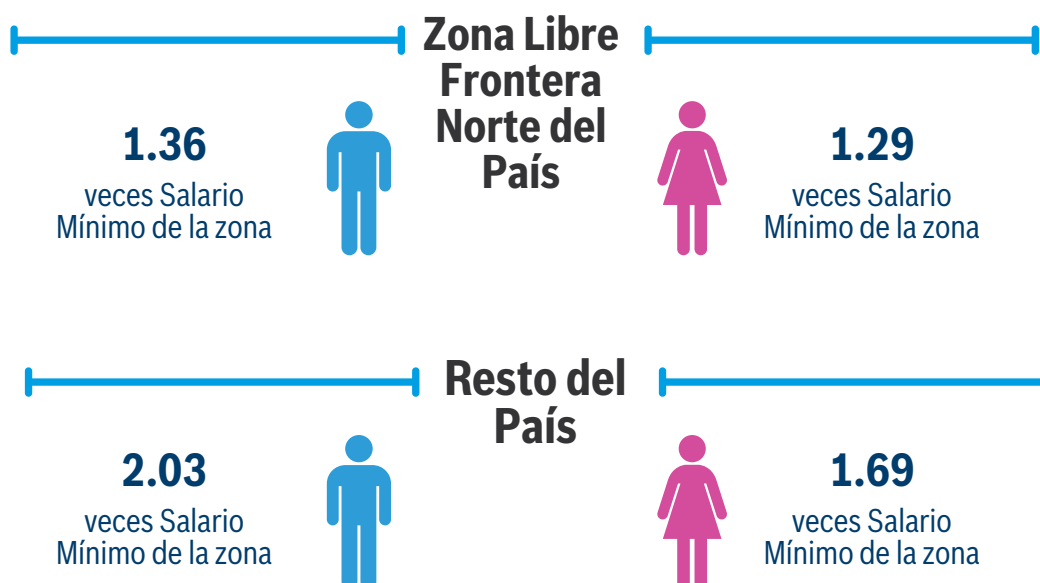
Durante el periodo de objeto de este informe no recibimos por parte del gobierno Asistencia Financiera, sin embargo, nos mantenemos como participantes en el proyecto de Reasignación de Recursos promovido por el Gobierno del Estado de Chihuahua, en el que el impuesto sobre nómina aplicable, se destina a apoyar proyectos de impacto social y cultural que describiremos más adelante.

Esta información es auditada dentro de nuestros dictámenes financieros y fiscales.

PRESENCIA EN EL MERCADO

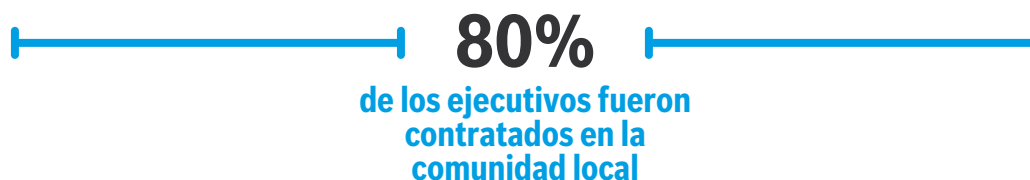
RATIO SALARIAL

Como hemos mencionado previamente, uno de nuestros asuntos materiales es el Empleo Digno, por lo que el 100% de nuestros colaboradores de jornada completa tienen ingresos superiores a lo establecido como Salario Mínimo en las diferentes ubicaciones geográficas en las que tenemos presencia.



CONTRATACIONES EN COMUNIDADES LOCALES

Nuestro equipo de alta gerencia, está compuesto por los Gerentes regionales y las gerencias de corporativo, por lo que no se concentra en una sola ubicación geográfica, sino que se ubica en la cabecera de las regionales, por lo que para este indicador consideramos como local, cada ubicación geográfica en la que tenemos participación de altos ejecutivos.



IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

Inversión en Infraestructura

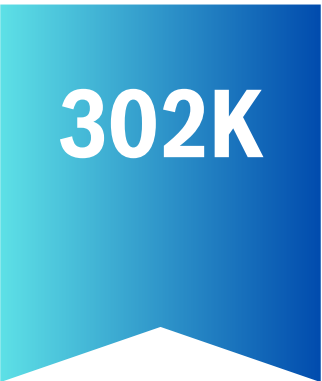


1.26
MDP

Nuestra visión de duplicar el tamaño de nuestras operaciones, nos lleva a generar un planteamiento de nuestra estructura, por lo que continuamente buscamos nuevos proyectos de inversión que abonen a la competitividad del negocio.

En los últimos años hemos generado inversión para ampliar nuestra capacidad instalada, y particularmente en 2022 adquirimos terrenos comerciales que serán destinados para la construcción de nuevos edificios que generarán impactos económicos indirectos en el 2023.

Servicios apoyados



302K

Este 2022 mantuvimos nuestra participación en el programa de Estímulos para la Cultura y las Artes "Eká Nawéame", iniciativa promovida por el Gobierno del Estado de Chihuahua en donde generamos apoyo a proyectos sociales que promueven el quehacer artístico y cultural en el Estado.

De manera adicional, nuestro comité de RSE fijó las políticas internas para generar apoyos a la comunidad, buscando principalmente apoyar causas de los colaboradores y sus familias, y en segunda instancia, apoyar a instituciones educativas con infraestructura para mejorar sus instalaciones.

IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS

Desde el 2016 hemos impulsado la incorporación de elementos de industria 4.0 dentro de los procesos industriales de nuestros clientes, a través de la incorporación de productos de robótica colaborativa, realidad virtual y aumentada y simulación de procesos.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) durante este 2022, México se ubicó entre los 15 principales exportadores a nivel mundial. Logrando posicionarse como el séptimo productor de vehículos en el mundo y el octavo productor mundial de electrónicos.



Lo anterior, gracias a que la industria mexicana, se vuelve cada vez más competitiva en mercados mundiales y sin duda alguna uno de los factores cruciales para estos resultados, es la automatización y mejora de sus procesos, en donde tenemos una participación importante.



Los impactos que generamos por medio de los productos de Industria 4.0 han ayudado además a mejorar la calidad de vida de los operadores de diversas plantas de manufactura, y es que a través de la incorporación de la robótica colaborativa en el sector industrial se ha logrado disminuir la exposición de las personas a condiciones de riesgo que generan enfermedades de trabajo y con ello merman la productividad de las empresas y la calidad de vida de sus familias.

ANTICORRUPCIÓN

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Con la expansión de nuestra organización y la incorporación de nuevas unidades de negocio, redoblamos esfuerzos para prevenir cualquier conducta no ética, incluyendo la corrupción y el conflicto de interés. Durante el 2022 se inició con un proyecto de actualización del análisis de los riesgos de corrupción dentro de las diferentes operaciones, esto como parte de la actualización del protocolo compliance de la organización.

Al generar entrevistas con representantes de los diversos grupos de interés identificamos que los potenciales riesgos son: prácticas de corrupción o sobornos, conflicto de interés, malversación de fondos y abuso de autoridad. Por lo que a partir de esta identificación estamos reforzando los mecanismos de prevención y denuncia.

De manera adicional, brindamos capacitación continua a todos los colaboradores para fomentar una cultura de integridad y transparencia en todas las áreas de nuestra organización al contar con un Comité y Subcomité Compliance que atiende todas las denuncias reportadas y toma las medidas necesarias para prevenir futuras violaciones.

Por nuestro giro en Ripipsa no contribuimos a ninguna asociación política, partido o representante político.

Compromisos 2023

1. Actualizar y fortalecer nuestro manuales, políticas y procedimientos para asegurarnos de que cubra todas las áreas de nuestra empresa y refleje los valores y principios éticos que defendemos.
2. Realizar evaluaciones regulares de riesgos de integridad en todas las áreas de nuestra empresa para detectar posibles áreas de vulnerabilidad y tomar medidas preventivas adecuadas.
3. Fortalecer nuestro programa de formación y conciencia ética, de integridad y de Derechos Humanos asegurándonos de que nuestros colaboradores estén capacitados para identificar posibles violaciones y actuar en consecuencia para prevenirlas.

ANTICORRUPCIÓN

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Establecemos con claridad los estándares de conducta a seguir por nuestros grupos de interés con respecto a las interrelaciones con funcionarios públicos, clientes, proveedores, así como otros compañeros de trabajo, sobre todas las actividades y acciones relacionadas con nuestra operación, lo que está detallado en nuestra Política Anticorrupción y Código de Ética, los cuales son transmitidos por diversos canales de comunicación.

Entendemos que la prevención es fundamental por lo que, además de comunicarlo, generamos capacitación en la materia y habilitamos canales de denuncia confidenciales para que nuestros grupos de interés tengan oportunidad de reportar cualquier actividad que vaya en contra de nuestro código de ética y políticas.

Comunicación



100%

15 participantes del órgano de gobierno fue comunicado sobre temas de integridad.



100%

La totalidad de los colaboradores son informados en temas de integridad desde su ingreso.



100%

Los accionistas de la empresa están informados y participan en la actualización de políticas de compliance.

Formación



33%

De los integrantes del órganos de gobierno recibieron capacitación en el tema.



65%

Un total de 156 personas recibieron formación en temas de integridad.

CHIHUAHUA	5
CORPORATIVO	50
JUAREZ	5
MeS	44
MEXICO	4
MONTERREY	17
NOGALES	5
PUEBLA	6
SALTILLO	11
TIJUANA	8
TORREON	1

ANTICORRUPCIÓN

INCIDENTES DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS

Para el reporte e investigación de violaciones a nuestro código de ética o cualquier incidente relacionado con temas anticorrupción es llevado a través de nuestra línea de denuncia, una vez recibida la información se genera la investigación correspondiente, dentro de esta se determina la clasificación de la falta cometida y las medidas correctivas a tomar.

Con el fin de disminuir el riesgo inherente a ciertos tipos de corrupción, resulta esencial abstenerse de realizar contribuciones de cualquier otra naturaleza, ya sea directa o indirectamente, a partidos políticos o representantes políticos.

0

**INCIDENTES DE CORRUPCIÓN
CONFIRMADOS**

0

**RECISIÓN DE CONTRATO
CON SOCIOS DE NEGOCIO**

0

**DESPIDOS POR CASOS
DE CORRUPCIÓN**

0

**CASOS JURÍDICOS
DE CORRUPCIÓN**

COMPETENCIA DESLEAL

ACCIONES JURÍDICAS Y PRÁCTICAS MONOPÓLICAS

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 2022 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. Nuestras relaciones comerciales son generadas a través de contratos que en algunos casos son de distribución en ciertas ubicaciones geográficas, lo que ayuda a regular la competencia entre distribuidores.



FISCALIDAD

Como ya hemos explicado previamente, dentro de la estructura de gobierno corporativo, 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.

Al igual que el resto de los procesos de la empresa, generamos un análisis de riesgos para identificar las situaciones que pueden generar un impacto negativo para la organización y dentro de las acciones generadas para mitigar dichos riesgos, se aplican los principios de integridad a la toma de decisiones. 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.

Durante el 2022 se realizaron algunos cambios con la finalidad de mejorar la estrategia fiscal de la empresa, dentro de los cuales se contrató la posición de Contraloría y se evaluó el desempeño y servicio del despacho externo que nos dictamina en estos temas.

Para el seguimiento de inquietudes o anomalías identificadas en materia fiscal de la empresa, contamos con la línea de denuncia que a través de varios canales, garantiza la confidencialidad y seguridad de la persona que la exponga.

Aun cuando nos regimos en estricto apego a las leyes y regulaciones, nuestros informes financieros no son públicos.

MATERIALES

Nuestro modelo de negocio, da la posibilidad de colocar órdenes de venta de material en el que solamente realizamos la operación de compra-venta, o bien la entrega de un proyecto solución llave en mano en base a las necesidades de nuestros clientes.

Por lo anterior es que para fines de este indicador, mostramos el total de perfil de aluminio utilizado para el desarrollo de proyectos, esto debido a que este es el proceso de producción que llevamos de mayor relevancia en nuestras operaciones.

**Piezas de perfil de aluminio,
utilizadas en proyectos**

32,291

Equivalencia en toneladas

408.6

**Proyectos realizados con
perfil de aluminio**

3,156



ENERGÍA

Buscamos reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, incluyendo la gestión del consumo de energía y el reciclaje de materiales para ofrecer productos sostenibles a nuestros clientes.

Es un objetivo crítico, el reducir nuestra huella de carbono para eso estamos llevando a cabo una iniciativa a través del Subcomité Ambiental para medir y mejorar nuestros indicadores de consumo energético dentro de nuestra organización.

Estamos comprometidos en definir una estrategia sólida y bien fundamentada. Este año se involucra nuestra Sucursal Juárez en la adquisición de nuevas tecnologías para su operación. Por parte de nuestros grupos de interés contamos con criterios de evaluación para nuestros proveedores en cuanto a medio ambiente y sostenibilidad.



ENERGÍA

Te mostramos los datos de consumo energético de nuestras sucursales y nuestro centro corporativo. Además, para tener una visión integral, se incluyen también los registros de años anteriores. En este periodo, se ha ampliado nuestro alcance a otras ubicaciones en diferentes municipios y estados, por lo que hemos establecido un compromiso para monitorear y mejorar el consumo de energía de manera continua en todas ellas.

Chihuahua (Corporativo, Chihuahua y MeS)		CDMX		Nogales	
Año	Energía (Wh)	Año	Energía (MWh)	Año	Energía (MWh)
2016	11,850,325	2022	10,229,000	2022	4,725,000
2017	61,352,412	Puebla		Juárez	
2018	53,410,252	Año	Energía (MWh)	Año	Energía (MWh)
2019	50,211,913	2022	5,905,000	2022	16,560,000
2020	36,456,580	Torreón		Monterrey	
2021	43,400,000	Año	Energía (MWh)	Año	Energía (MWh)
2022	31,900,000	2022	2,878,000	2022	18,400,000

ENERGÍA

PRODUCCIÓN DE PANELES SOLARES



Producción de energía

2022	82.35 MWh
2021	43.38 MWh
2020	34.46 MWh
2019	16.21 MWh

Resultados del 2022

Ahorro en emisiones

20.1 Toneladas de CO₂

Equivalencia en árboles plantados

600

AGUA Y EFLUENTES

En nuestra organización, como parte de nuestro proceso solo llevamos a cabo corte y ensamble de estructuras de perfil de aluminio, ofrecemos sistemas de producción a medida para nuestros clientes. Para llevar a cabo estas actividades, nuestros colaboradores utilizan instalaciones, mismas que requieren consumo de agua. Sin embargo, nos aseguramos de que nuestras operaciones no generen descargas de contaminantes en el agua.

Desde hace algunos años, hemos implementado un servicio de tratamiento de agua que nos permite regar las áreas verdes dentro de nuestro edificio corporativo. Con esto, hemos logrado disminuir nuestro consumo de agua en general.

CONSUMO 2022 AGUA TRATADA



Este año, hemos cumplido con nuestro compromiso de medir y evaluar el consumo de agua tratada y potable en nuestras instalaciones, que Sucursal Chihuahua, el Corporativo y la Manufactura en Serie. Estos cálculos nos han permitido identificar las áreas de oportunidad pertinentes. Además, hemos implementado un indicador de ahorro de agua potable, el cual se obtiene al restar el consumo de agua potable del consumo de agua tratada. Esto nos permite monitorear anualmente nuestro progreso y la reducción de dichos consumos.

CONSUMO 2022 AGUA POTABLE



Datos del edificio de Chihuahua, por falta de información sobre el resto de ubicaciones.

BIODIVERSIDAD

Nos comprometemos con la sostenibilidad en el crecimiento de nuestras operaciones y, por lo tanto, trabajamos de manera constante para minimizar nuestro impacto en el medio ambiente. Al momento de expandirnos, evitamos ubicarnos en áreas protegidas que puedan dañar el alto valor de la biodiversidad. Asimismo, llevamos a cabo una evaluación cuidadosa del impacto ambiental antes de establecernos en una nueva ubicación.

En nuestra organización, estamos comprometidos con la sostenibilidad en el crecimiento de nuestras operaciones y, por lo tanto, trabajamos de manera constante para minimizar nuestro impacto en el medio ambiente. Al momento de expandirnos, evitamos ubicarnos en áreas protegidas que puedan dañar el alto valor de la biodiversidad.

Actualmente, nuestras operaciones no generan impactos significativos en la biodiversidad ni en hábitats protegidos o restaurados en las ubicaciones geográficas en las que estamos presentes. Seguiremos trabajando para mantener este compromiso con el medio ambiente y reducir aún más nuestro impacto en el futuro.

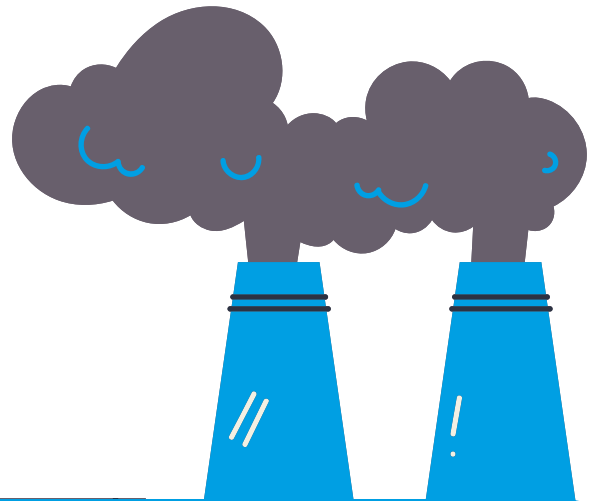


NO PONEMOS EN RIESGO ESPECIES DE LA REGIÓN YA QUE NUESTRAS OPERACIONES SE CONCENTRAN EN ZONAS LIBRES DE RIESGO.



EMISIONES

Contamos con una flotilla de 75 autos corporativos que utilizamos en diferentes áreas como ventas, reparto y mantenimiento. lo que representa un impacto en el medio ambiente con la generación de emisiones de CO2 y por eso hemos decidido iniciado con mediciones para conocer nuestra huella de carbono y tomar medidas que nos permitan reducirla.



75 UNIDADES

662.6 Toneladas al año



Formula utilizada: Distancia promedio por equivalencia en CO2

PROGRAMA RECICLAJE

La medición de los recursos naturales que utilizamos en nuestro proceso se centra principalmente en el empaque de los productos, ya sea al llegar o al ser embarcados para su entrega al cliente. En este sentido, generamos residuos de empaque como cartón, madera y vitafilm, y en el proceso productivo también se generan residuos de perfil de aluminio y algunos residuos peligrosos como estopa con solventes.

Es importante destacar que no hemos tenido derrames de contaminantes derivados de nuestro proceso productivo y nos esforzamos por disponer correctamente de nuestros residuos a través de empresas certificadas por la ley mexicana. Sin embargo, actualmente nos enfrentamos a la dificultad de reciclar algunos de los materiales que generamos como residuos por lo que nos encontramos en búsqueda de la disminución de su consumo.

Contamos con programas para reducir, reutilizar y reciclar materiales con el fin de mitigar nuestro impacto en el medio ambiente.

MADERA REUSADA

**2.7
TONELADAS**

IMPACTO

**97
PERSONAS**



PROGRAMA RECICLAJE

DURANTE EL PERIODO 2022

Contamos con una política para la donación de madera que establece lineamientos para cubrir y regular el control de la misma y evitar conflictos de interés.

En cuanto al scrap y la rebaba, no se realizan donaciones de estos materiales. En su lugar, estos recursos se venden mediante un proceso regulado y controlado, ya que se pueden convertir en activos. Los fondos obtenidos de estas ventas se destinan al programa Ripipsa con causa, el cual se explica más adelante.



CARTÓN

9.3 T

SCRAP Y REBABA

7.83 T

AHORRO EN EMISIONES DE CO2

13.9 T

43.9 T

EQUIVALE EN ÁRBOLES PLANTADOS

198

935

*Tomando como referencia 4 kg de emisión de CO2 por el perfil de aluminio reciclado

PROGRAMA RECICLAJE

DURANTE EL PERIODO 2022

REUSO DE UNIFORMES



800 CAMISAS

BENEFICIO EN NUESTRA HUELLA HÍDRICA



2,160,000 LITROS



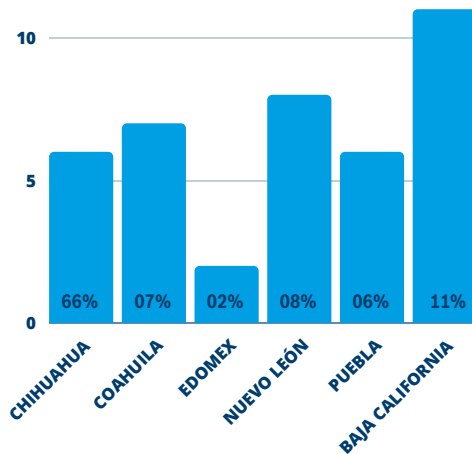
Encontramos una necesidad dentro de nuestra comunidad de Chihuahua, al ser un estado fronterizo y al trabajar con organizaciones civiles nos dimos cuenta de la gran necesidad que tienen las personas migrantes, ellas llegan con lo más indispensable por lo que no cargan con gran cantidad de ropa más que la que traen puesta. En 2022 donamos 800 uniformes lo cuales al reusarlas se estaría **evitando el consumo de aproximadamente** 2,160,000 litros de agua. La cantidad de agua utilizada en la producción de nuevas prendas ayuda a reducir la demanda de materias primas y por lo tanto nos ayuda a contribuir en una disminución en la huella hídrica.



EMPLEO

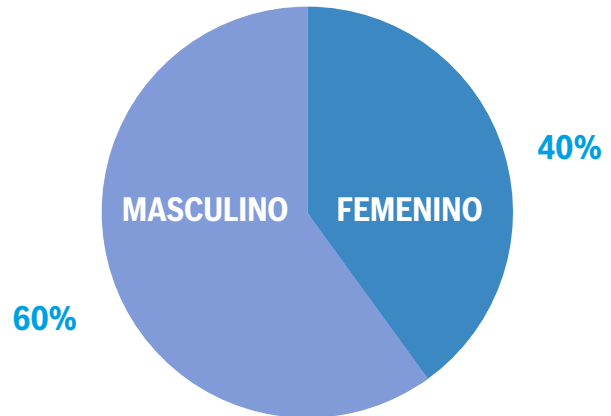
114 Contrataciones

CONTRATACIONES POR REGIÓN

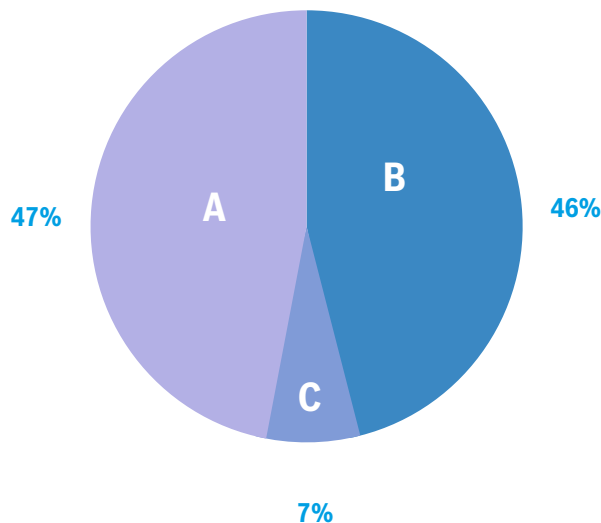


*Porcentaje de contrataciones por región

CONTRATACIONES POR SEXO



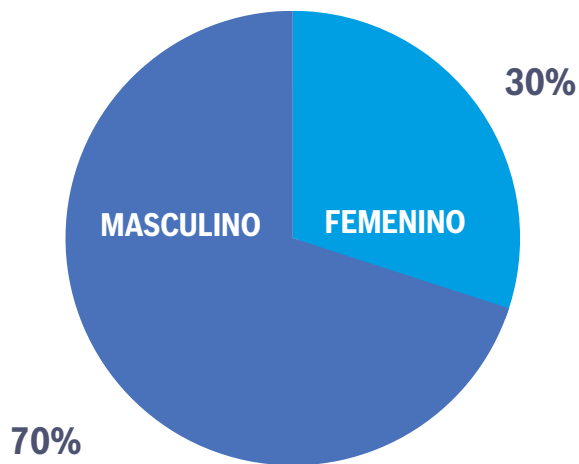
CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD

**A****DE 30 AÑOS A 50 AÑOS****B****MENOR DE 30 AÑOS****C****MAYOR A 50 AÑOS**

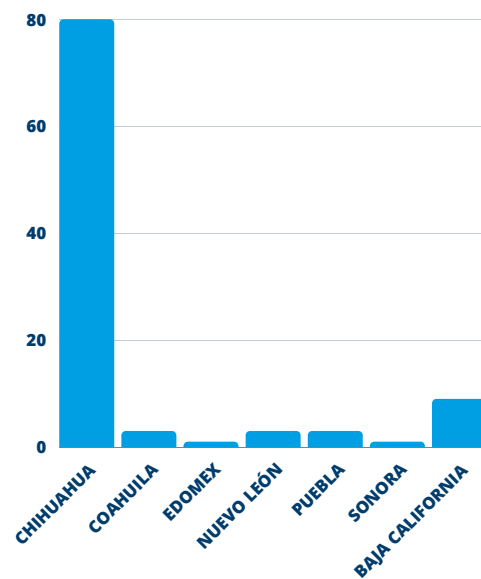
EMPLEO

123 Bajas

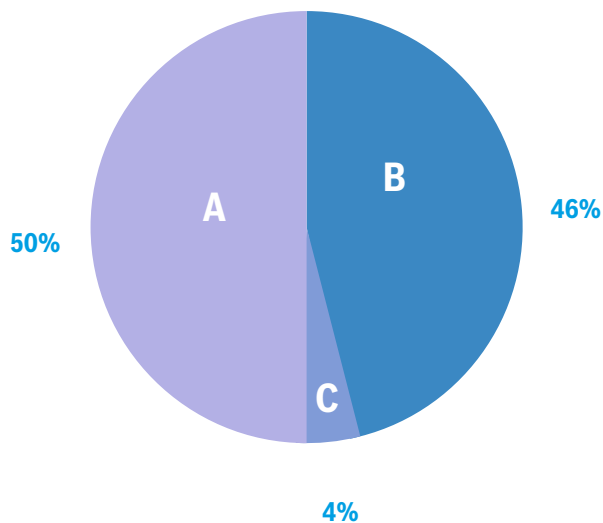
BAJAS POR SEXO



BAJAS POR REGIÓN



BAJAS POR RANGO DE EDAD

**A**

DE 30 AÑOS A 50 AÑOS

B

MENOR DE 30 AÑOS

C

MAYOR A 50 AÑOS

PRESTACIONES

En apego a la normatividad laboral aplicable a nuestra operación, brindamos todas las prestaciones de Ley y declaramos ante dependencias de gobierno los montos correspondientes por conceptos de seguridad social y pago de impuestos.

De manera adicional contamos con un paquete de prestaciones mismas que se enlistan a continuación de acuerdo al tipo de jornada del colaborador.



JORNADA COMPLETA

- Vales de Despensa de 750 mensuales
- Seguro de Gastos Médicos Mayores a partir de un año de antigüedad
- Fondo de Ahorro



JORNADA REDUCIDA

- Vales de Despensa de 300 mensuales

BENEFICIOS

Con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los colaboradores, contamos con beneficios adicionales como parte de nuestro salario emocional como los siguientes:



Apoyo para útiles escolares



Becas Escolares



Horario Flexible



Regalos institucionales



Permisos familiares



Gratificación Extraordinaria

PERMISO PARENTAL

Desde el 2020 generamos una actualización en nuestra política interna, agregando días adicionales a los que marca la ley de permiso de paternidad y jornadas especiales para hombres y mujeres en su retorno al trabajo después de su periodo parental.

8**Días de permiso de paternidad****2****Horas de Lactancia los primeros 3 meses****1****COLABORADORAS CON PERMISO MATERNA****2****COLABORADORES CON PERMISO DE PATERNIDAD**

Tasa de retorno

La tasa de retorno de colaboradores con permiso parental en 2022.

100%

Tasa de retención después del retorno 1 año después

Del total de colaboradores con permiso parental que retornaron

66.67%

RELACIONES COLABORADORES - EMPRESA

Como parte de nuestro compromiso por hacer negocios en apego a la legalidad y buscando siempre generar impacto positivo en nuestros colaboradores y sus familias, contamos con políticas para administrar la relación laboral en esquemas de contrato individual, dentro de las que se encuentran temas relevantes como por ejemplo: salario, beneficios, horarios flexibles, así como nuestra política de desincorporación de personal.

Este 2022 llegó a término el proyecto que mantenía vigente la unidad de manufactura en serie, este cierre fue anticipado ya que se tenía prevista demanda de trabajo por al menos un año más. Lo anterior representó un cambio importante en la operación del negocio, por lo que notificamos a los y las colaboradores involucrados de una salida masiva de personal, con un mes de anticipación.

Durante ese mes se generaron apoyos en revisión de curriculum y facilidad para acudir a entrevistas para que el tiempo sin laborar fuese el mínimo posible y con esto generar una afectación menor en la comunidad.

De manera adicional se generaron esfuerzos para reubicar a colaboradores en otras áreas de la empresa, logrando que un 43% de la plantilla de esta unidad de negocio, se mantenga activa.



SISTEMA DE GESTIÓN

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Contamos con un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, y gracias al compromiso voluntario que generamos con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro del Programa de Autogestión, mantenemos vigente la información de la normatividad que nos es aplicable, los riesgos de cada una de nuestras operaciones y los mecanismos que debemos seguir para la eliminación o mitigación de los mismos.

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, en la que están expuestos a riesgos adicionales por realizar actividades de manejo de materiales, así como corte y ensamble.

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.

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.

Este 2022 incorporamos dentro de la plantilla de personal a un responsable de seguridad y salud en el trabajo, que además de asegurar la funcionalidad del sistema, ha generado mecanismos de reducción de riesgos relacionados con visitantes que no forman parte de la plantilla laboral.



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

En la actualidad, disponemos de políticas, manuales y procedimientos que nos permiten seguir un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. En el marco de este sistema, contamos con un programa de autogestión que nos ayuda a dar seguimiento al cumplimiento de normativas y requerimientos legales.

A continuación, se presentan las normas que forman parte de nuestra relación con entidades gubernamentales relacionadas con los indicadores de salud y seguridad. Estas normas están actualmente en vigencia y se nos aplican. La última revisión de estas normas se llevó a cabo en marzo de 2023.

Normas de seguridad

- NOM-001 Edificios, locales e instalaciones
- NOM-002 Prevención y protección contra incendios
- NOM-004 Sistemas y dispositivos de seguridad en maquinaria
- NOM-005 Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas
- NOM-006 Manejo y almacenamiento de materiales
- NOM-009 Trabajos en altura
- NOM-020 Recipientes sujetos a presión y calderas
- NOM-022 Electricidad estática
- NOM-029 Mantenimiento de instalaciones eléctricas

Normas de salud

- NOM-011 Ruido
- NOM-025 Iluminación
- NOM-035 Factores de Riesgo Psicosocial
- NOM-036 Factores de riesgo ergonómico. Parte 1: Manejo manual de cargas

Normas de organización

- NOM-017 Equipo de protección personal
- NOM-019 Comisiones de seguridad e higiene
- NOM-026 Colores y señales de seguridad
- NOM-030 Servicios preventivos de seguridad y salud

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

Evaluación y gestión de riesgos laborales

Se cuenta con un estudio preciso para analizar y evaluar el riesgo potencial generado por las actividades operativas y administrativas. Este estudio incluye un inventario detallado de todos los factores y condiciones peligrosas a los que los colaboradores pueden estar expuestos y que puedan afectar su salud. Además, se utiliza una matriz de riesgos y controles para eliminar o minimizar dichos riesgos. Para ello, se emplean controles de prevención, tales como procedimientos, instrucciones de trabajo y políticas, que se ajustan a las características de cada puesto de trabajo. Asimismo, se proveen sistemas y equipos de protección apropiados, conforme a las necesidades detectadas en el análisis de riesgos.

Mecanismo de reporte

Se ha implementado un mecanismo efectivo de reporte de condiciones inseguras y accidentes, que permite a los colaboradores informar sobre situaciones que consideren peligrosas o inseguras en sus áreas de trabajo. Este mecanismo se encuentra disponible en línea, a través de la página de internet de Ripipsa, o mediante un código QR ubicado en distintos puntos estratégicos de las instalaciones. De esta forma, se promueve una cultura de prevención y se pueden tomar medidas para eliminar los riesgos potenciales.

Investigación

En caso de que ocurra un accidente o incidente laboral, se realiza una investigación exhaustiva por parte de la comisión de seguridad e higiene. Esta investigación tiene como objetivo descartar factores internos o externos que hayan contribuido al accidente o incidente y proporcionar medidas preventivas para evitar que se presente nuevamente. De esta manera, se busca mejorar continuamente las condiciones de seguridad y protección para los colaboradores, promoviendo un ambiente laboral saludable y seguro.

LESIONES Y ENFERMEDADES LABORALES

La salud y seguridad en el trabajo son nuestra máxima prioridad. Para garantizar la integridad física y mental de nuestros colaboradores, hemos implementado un sistema completo de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Estamos comprometidos en fomentar una cultura de prevención y en brindar a nuestros colaboradores las herramientas y recursos necesarios para trabajar de manera segura y saludable. Trabajamos día a día para mejorar y fortalecer nuestro sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, garantizando así el bienestar.

En la actualidad, nuestras lesiones más comunes incluyen cortes, problemas causados por rebabas y lesiones relacionadas con la ergonomía, como la mala postura, movimientos repetitivos y levantamiento inadecuado de cargas. Estos hallazgos se basan en estudios realizados por empresas de seguridad, así como en investigaciones internas y programas de colaboración con escuelas.

Implementamos diversas medidas, entre ellas, auditorías regulares basadas en las normativas aplicables, ayudas visuales para fomentar la seguridad en el trabajo, talleres de concienciación y capacitaciones externas. Además contamos con un sistema de notificación electrónico en reporte de incidentes.

07

**ACCIDENTES
REGISTRADOS DURANTE
EL EJERCICIO 2022**

00

**FALLECIMIENTOS
RESULTANTES DE
DOLENCIA O
ENFERMEDAD GRL**

Causas de los accidentes registrados

02

Caidas

04

Golpe con herramienta o material

01

Levantamiento de cargas

LESIONES Y ENFERMEDADES LABORALES

Nos preocupamos por la salud y bienestar de nuestros colaboradores, identificando los tipos de dolencias y enfermedades laborales, los cuales son: dolores de espalda baja, columna y articulaciones, manguito rotador, dolor de cuello y hombros, desgaste de rodillas, síndrome del túnel carpiano, cansancio general, problemas visuales, trastornos derivados o potenciados por el estrés, mala circulación y problemas gastrointestinales.

Con el fin de prevenir estas dolencias y enfermedades, hemos tomado medidas preventivas. Con base en los reportes proporcionados por las empresas contratadas en temas de salud, los reportes de los colaboradores y los informes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), hemos desarrollado un plan anual de seguridad en el trabajo. Este plan se basa en estudios de incidencia y disminución de la productividad del colaborador al realizar sus actividades diarias.



Proteger nuestra salud y seguridad en el trabajo es un deber y un derecho.

SALUD

Implementamos un sistema de participación activa de todos los colaboradores con aplicación y evaluación del cumplimiento de los aspectos normativos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Todos los departamentos de la empresa, incluyendo ingeniería, mantenimiento, desarrollo humano y calidad, están involucrados en esta participación. Se fomenta una cultura de seguridad y prevención, y se promueve la comunicación efectiva entre los colaboradores para identificar riesgos potenciales y tomar medidas preventivas adecuadas.

Generamos capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo, con las que durante el 2022 logramos impactar a los colaboradores

300

Personas impactadas

1,700

Horas Impartidas

24

Cursos Impartidos



SERVICIOS DE SALUD

En nuestra empresa, el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias es una prioridad. Contamos con diversas prestaciones de salud, entre las que destacan nuestro Seguro de Gastos Médicos Mayores y la atención médica en algunas sucursales con mayor producción y riesgos. Además, en colaboración con la Fundación CIMA, ofrecemos un programa mensual de prevención del cáncer que incluye circuitos de salud para detectar posibles riesgos tempranamente. Hemos establecido una colaboración con el IMSS para facilitar el acceso a servicios de salud preventivos y de detección en nuestras sucursales. Todas estas actividades son gestionadas por nuestro departamento de Gestión de Talento y Cultura, que trabaja bajo estrictos estándares éticos y de confidencialidad. De esta forma, podemos detectar oportunidades de mejora y diseñar acciones para fortalecer esta área.





SALUD Y SEGURIDAD

100%

Proveedores externos que cuenten con servicio médico básico para sus colaboradores

100%

Tiene un control por el sistema de Gestión de Salud y Seguridad

100%

Colaboradores que cuentan con servicio médico IMSS

58%

De los colaboradores reciben asistencia médica básica (CUU y MTY)

0

Fallecimientos resultantes por una lesión por accidente

1

Accidentes de grandes consecuencias (sin fallecimientos)

Nuestra empresa ha identificado como principales tipos de lesiones aquellos relacionados con cortes, problemas de rebaba y ergonomía. Para determinar estos datos, se han realizado estudios en colaboración con empresas especializadas en seguridad, además de estudios internos y programas de vinculación con escuelas.

Para prevenir estos tipos de lesiones, se han implementado medidas específicas que buscan mejorar la postura de los colaboradores, reducir las acciones repetitivas y fomentar el manejo adecuado de cargas. Estamos comprometidos con el bienestar de nuestros colaboradores y seguiremos trabajando en la mejora continua de nuestras políticas de seguridad y prevención de lesiones en el ambiente laboral.

No se cuentan con trabajadores excluidos dentro de este contenido

FORMACIÓN

SALUD Y SEGURIDAD

El plan anual de capacitación en seguridad y salud en el trabajo ha sido diseñado con el objetivo de garantizar la seguridad de nuestros colaboradores. Este plan se imparte tanto por medios virtuales como presenciales y se enfoca en las necesidades específicas de cada puesto de trabajo y actividad, incluyendo la participación de comisiones de seguridad e higiene y brigadas de emergencia. Se presta especial atención a los puestos de índole operativo, brindándoles cursos de entrenamiento para la correcta y segura operación de equipo y maquinaria.



Cada colaborador cuenta con un registro de las capacitaciones recibidas, con el fin de cumplir con los requerimientos y normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, nos aseguramos de que nuestro equipo esté capacitado y preparado para minimizar riesgos y prevenir accidentes laborales. Asimismo, estamos comprometidos con la mejora continua y la actualización constante de nuestros programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Horas de capacitación en temas de
seguridad y salud

1,774 horas

FORMACIÓN AL AÑO POR COLABORADOR

La formación de nuestros colaboradores es clave para la entrega de productos y servicios, por lo que mejorar el sistema de capacitación, se vuelve un asunto importante a tratar por la organización. Este 2022 la rotación de personal y el incremento de operaciones afectó este indicador por lo que dentro de nuestra planeación anual determinamos un proyecto estratégico destinado a mejorar el impacto de la capacitación en los colaboradores.

9
HORAS
PROMEDIO



9.5
Horas
promedio



8.2
Horas
promedio

Categoría Laboral	2023	2022
Dirección	3	0
Gerencial	9	11
Jefatura	16	28
Supervisor	19	7
Coordinador	6	9
Analista	5	8
Operativo Alto	6	0
Operativo	3	5

*Para efectos de este indicador se tomó como base el total de horas impartidas entre el promedio de plantilla del año

PROGRAMAS DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS

En la búsqueda de la alineación de nuestros colaboradores con nuestra filosofía organizacional, y siendo congruentes con la causa social, contamos con una Política de desarrollo profesional para aquellos colaboradores que cuenten con al menos seis meses de antigüedad dentro de la empresa, que muestran buen desempeño en sus actividades, sean congruentes con los reglamentos y códigos de Ripipsa, y tengan el deseo de continuar preparándose.

Durante el 2022, generamos apoyos para que nuestros colaboradores puedan continuar estudios como se muestra a continuación:

2

POSGRADO

2

PROFESIONAL

1

PREPARATORIA

2

IDIOMAS

Contamos con un programa anual de capacitación en el que se busca reforzar las competencias de nuestros colaboradores, el cual se deriva de los ejercicios de evaluación anual de desempeño. Para este 2023 el reto será mejorar el impacto de la capacitación, para lo cual contamos con una plataforma en la que estamos digitalizando nuestro sistema de formación y desarrollo.

De manera adicional durante el 2022, destinamos recursos para el desarrollo de competencias de liderazgo y sentido humano, dentro de los cuales buscamos mejorar el impacto de nuestros líderes en temas sociales y medioambientales.

5

DIPLOMADO CISO

Curso de Iniciación Social por USEM

2

DIPLOMADO RSE

12

LIDERAZGO EMERGENTE

3

**AUDITOR LÍDER
ISO 9001:2015**

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

EJERCICIO ANUAL

Desde que implementamos la norma ISO 9001, de manera anual realizamos 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, que se realiza para aquellas personas con más de 6 meses de antigüedad en la organización.

98%

De las mujeres que aplican al ejercicio, recibió retroalimentación dentro de la evaluación de desempeño

99%

De los hombres que aplican al ejercicio, recibió retroalimentación dentro de la evaluación de desempeño

Categoría Laboral	% Evaluado
Dirección	0%
Gerencial	88%
Jefatura	100%
Supervisor	100%
Coordinador	99%
Analista	100%
Operativo Alto	100%
Operativo	100%

RATIO SALARIAL

REMUNERACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Dentro de nuestros asuntos materiales está la equidad de género, por lo que resulta importante generar un esquema de remuneración sin generar distinción. Estamos adheridos a los principios de empoderamiento de las mujeres, lo que nos permite identificar las brechas sobre las que debemos trabajar para mejorar nuestros resultados en este indicador.

El ratio general entre la remuneración de hombres y mujeres este año nos indica que por cada peso ganado por un colaborador, una mujer percibe 0.86 pesos, este dato en comparación con el año 2021, presentó un mejor resultado, ya que dentro del reporte anterior se puede observar un 0.78.

	2022	2021
Ratio General	0.86	0.78
Gerencial	0.93	0.89
Jefatura	1.06	0.81
Supervisor	1.18	1.12
Coordinador	0.90	1.08
Analista	0.88	0.82
Ventas	0.85	0.77
Operativo	0.86	0.83

NO DISCRIMINACIÓN

CASOS ATENDIDOS

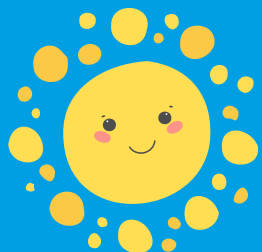
Como seres humanos, todos merecemos ser tratados con respeto y dignidad, independientemente de nuestra raza, género, religión o cualquier otra característica personal. En el Grupo Ripipsa, nos comprometemos a asegurar que nuestros colaboradores sean tratados de manera justa y equitativa, y que se les brinde el respeto y la consideración que merecen.

Para garantizar que nuestros valores éticos se reflejen en nuestras acciones diarias, hemos desarrollado un Código de Ética que establece nuestros estándares de comportamiento y conducta. Este código incluye un compromiso con el respeto hacia nuestros colaboradores y hacia las comunidades en las que operamos.

Además, en nuestro compromiso de fomentar la participación y la resiliencia en nuestra empresa, hemos establecido una asociación con la Comisión Estatal de Derechos Humanos en Chihuahua. A través de esta colaboración, nuestros colaboradores han recibido cursos virtuales de Derechos Humanos, lo que les permite estar mejor equipados para reconocer y defender sus derechos y los de los demás.

Estamos orgullosos de nuestras acciones para promover un ambiente de trabajo justo y equitativo, y continuaremos buscando maneras de mejorar y fortalecer nuestros valores éticos en todos los aspectos del negocio. Al tratar a nuestros colaboradores con dignidad y respeto, podemos crear un ambiente laboral más productivo y satisfactorio para todos.

0**Casos de discriminación reportados
en los Canales de Denuncia**



RECHAZAMOS EL TRABAJO INFANTIL

En nuestra empresa, nos tomamos muy en serio la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes ya que ellos tienen derecho a jugar, estudiar y desarrollarse plenamente. Por lo tanto, hemos establecido políticas y medidas que refrendan nuestro compromiso y garantizan que no se contrate a menores en ninguna de nuestras operaciones, cumpliendo con lo establecido por la ley.

Además, nos preocupamos por asegurarnos de que nuestra cadena de valor esté alineada con esta filosofía. Es nuestra responsabilidad propiciar criterios éticos y sociales en la selección de nuestros grupos de interés y colaborar con ellos para que se adhieran a estos principios. Estas iniciativas están declaradas en nuestras políticas de contacto con nuestros grupos de interés. Trabajemos juntos en promover y respetar los Derechos Humanos, la Responsabilidad Social Empresarial y las prácticas éticas en todas nuestras operaciones.

0

Colaboradores jóvenes expuestos a trabajo peligroso durante el periodo del informe

Contamos con políticas estrictas y puntuales que prohíben la contratación de menores de edad, como lo son nuestro Código de Ética y Política de Derecho Humanos. Por lo tanto, no tenemos relación alguna con menores de edad en nuestro equipo. Además trabajamos constantemente en la implementación de mecanismos que nos permitan monitorear continuamente nuestra cadena de valor para garantizar que tampoco se contrate a menores de edad en ninguna de las etapas del proceso.

"El trabajo infantil priva a los niños de su niñez."

- Malala Yousafzai, activista paquistaní y Premio Nobel de la Paz 2014.



RECHAZAMOS EL TRABAJO FORZOSO

Tenemos tolerancia 0 al uso de castigos corporales, la coerción mental o física, y abusos verbales entre cualquier grupo de interés de nuestra organización. Validamos el ejercicio del liderazgo positivo mediante nuestra encuesta anual de clima organizacional.

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

Contamos con un programa de integridad que dan valor a las denuncias de cualquier transgresión hacia nuestros grupos de interés.



**Proveedores con
riesgo significativo**



**Ubicaciones
geográficas con riesgo**

DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Nos preocupamos profundamente por la protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas. Durante el periodo 2022, no identificamos casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas en nuestra cadena de suministro.

Como parte de nuestro compromiso por abordar estas violaciones, hemos implementado un enfoque de tres pasos para abordar cada caso de manera exhaustiva y efectiva. Primero, revisamos a fondo cada caso para entenderlo en profundidad y determinar las acciones necesarias. En segundo lugar, trabajamos en colaboración con nuestros grupos de interés y las comunidades locales para desarrollar e implementar planes de remediación que aborden las causas fundamentales de las violaciones. Finalmente, evaluamos y monitoreamos regularmente los resultados de estas acciones, y utilizamos estos resultados para informar la toma de decisiones en nuestra empresa.

Aunque no hemos contado con ningún caso durante el periodo, contamos con una estructura de prevención lo que nos ha permitido lograr los siguientes resultados:

0 Casos presentados

0 Casos con plan de remediación

0 Casos sin acciones

Seguiremos trabajando arduamente para garantizar que nuestra organización siga respetando y promoviendo los derechos de los pueblos indígenas.

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



Eká Nawéame



Misiones Coloniales

Misiones Coloniales de Chihuahua es una asociación civil sin fines de lucro, fundada con la finalidad de crear e impulsar proyectos y programas de conservación del Patrimonio Cultural contenido en los templos construidos en el estado de Chihuahua durante los siglos XVII al XIX para contribuir al desarrollo cultural y económico de sus comunidades.



Conoce más en
<http://misionescoloniales.org/>



Misiones Coloniales
de Chihuahua, A.C.

Misiones Coloniales

Eká Nawéame

Aportación

200,000 MXN

El monto que aportamos fue utilizado para la remodelación del templo ubicado en Santa Eulalia, mismo que fue construido en 1770 y 1780.

Impacto

7,000 habitantes



PRIVACIDAD DE CLIENTES



0 Quejas recibidas de terceros y fundamentadas por la organización

0 Quejas atendidas y resueltas positivamente

Valoramos la privacidad de nuestros grupos de interés como un compromiso ético fundamental para establecer relaciones exitosas. Es por eso que contamos con medidas de seguridad y políticas rigurosas que garantizan el uso adecuado de su información.

Para nosotros, la privacidad es más que una obligación legal, es un principio fundamental que guía nuestro comportamiento empresarial y nuestro compromiso.

NUESTRO INFORME

El presente Informe de Sostenibilidad está basado de manera esencial en los Estándares Internacionales GRI, documentando los resultados y acciones generados durante el ejercicio fiscal 2022, esto para contar con la información financiera dictaminada y mantener 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 revisados 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.

Nuestro corporativo se encuentra ubicado en la Cd. De Chihuahua, Chihuahua desde donde se determinan los lineamientos de operación de todas las entidades que componen grupo Ripipsa.

Sucursal Monterrey



NUESTRO INFORME

Consolidamos el compromiso con la rendición de cuentas y la transparencia, destacando los principios de Pacto Mundial en materia de Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente e integridad. Por séptimo año consecutivo, hemos obtenido el distintivo de Empresa Socialmente Responsable promovido por el Centro Mexicano para la Filantropía, en donde nos ubicamos en el lugar número 12 a nivel nacional en la convocatoria de Pymes.

Estamos adheridos a los principios de Pacto Mundial y desde el 2015, hemos reportado de manera anual a excepción de 2017 (justificación al pie de página)*.

Dentro del presente informe se podrán observar algunos indicadores con datos a la baja, en comparación con el año anterior y esto es debido a que al finalizar el periodo 2022, se inició con el cierre de un proyecto de manufactura en serie por lo que se presentó una disminución en el volumen de operaciones.

Contamos con un área de Coordinación de Responsabilidad Social, misma que está disponible para responder cualquier consulta sobre el presente informe, a través de la dirección de correo electrónico rse@ripipsa.com, además de nuestro buzón, compliance@ripipsa.com



*Se reportó en GRI a través de una "Grace Letter" o "Carta de Indulgencia" a consideración de las fechas del Distintivo ESR, para dudas consultar directamente en: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/57971>

VERIFICACIÓN

En Ripipsa, estamos comprometidos con la transparencia y la responsabilidad en nuestras operaciones. Por esta razón, contamos con mecanismos que garantizan la precisión y la veracidad de la información presentada en nuestro informe financiero. Además, nos comprometemos a seguir mejorando nuestros procesos para cumplir con los estándares más altos de responsabilidad empresarial.

Llevamos a cabo un proceso voluntario de dictamen financiero anual que cubre todos los temas fiscales, contables, de control interno y laborales relacionados con nuestras operaciones. Este proceso es llevado a cabo por un auditor externo, independiente y de confianza, lo que garantiza la imparcialidad y la transparencia del proceso.



Los estados financieros de la compañía incluyen información de todas las empresas del grupo, y se presentan ante el Consejo de Administración para su revisión y aprobación. Además, la alta gerencia se reúne mensualmente para revisar los resultados y tomar medidas para mejorar el desempeño de la compañía en el siguiente periodo.

Auditor (externo)	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

DISTINTIVO

Empresa Socialmente Responsable



**EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE**

		RANKING	TOTAL EMPRESAS
✓	2016	452	525
✓	2017	299	503
✓	2018	484	836
✓	2019	209	754
✓	2020	90	758
✓	2021	12	227
✓	2022	16	265

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 los factores ASG (ambiental, social y gobernanza)

En Ripipsa hemos obtenido este distintivo por siete años consecutivos. Este modelo tiene cambios a partir de 2023, en 2022 fue el último año que se midieron los progresos de 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.

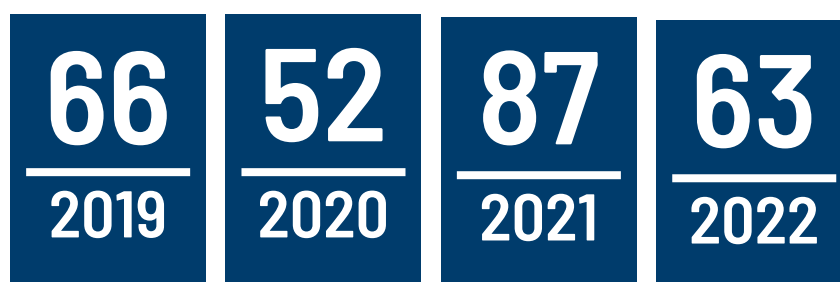
DISTINTIVO

Super Empresas Expansión



TOP Companies se enfoca en ayudar a las organizaciones a fortalecer su cultura, para consolidarse como empresas sostenibles, competitivas y humanas. Para lograr esto, la empresa mide la cultura y el clima organizacional mediante cuestionarios para colaboradores y un inventario de políticas, prácticas y programas. Con esta información, TOP Companies evalúa las características, conductas y habilidades requeridas para ser una empresa culturalmente poderosa, y brinda un análisis del perfil humano de la empresa para mejorar su cultura y clima laboral.

Desarrollada por especialistas en recursos humanos [The Top Companies](#) 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.



DISTINTIVO

Empresas Comprometidas con la Salud



Fundación CIMA en Chihuahua, surge en 2001 con el objetivo de ampliar la capacidad de atención médica para la comunidad de Chihuahua, a través de equipamiento y fortalecimiento de instituciones de salud asistenciales. En 2009 se amplió su visión estratégica, para incluir la atención de personas de escasos recursos con cáncer y en 2012 emprendieron el programa para la prevención y detección oportuna de esta enfermedad.

Ofrecen medios para que las personas puedan realizarse estudios de detección oportuna en contra del cáncer, actualmente visitan al sector industrial y social. También se vinculan con instancias de salud en las regiones marginadas, especialmente en la Sierra Tarahumara a personas que en su mayoría se encuentran en situación de pobreza extrema.

Conoce más de ellos en: <https://fundacioncimachih.org/>

Puedes apoyarlos en: <https://fundacioncimachih.org/dona-vida/>



DISTINTIVO

Empresas Comprometidas con la Salud



Gracias a Fundación CIMA recibimos:

12

Capacitaciones en cuidado de la salud y prevención del cáncer de mama y próstata

432

Horas de participación distribuidas

3

Circuitos de la Salud (con medición de distintos aspectos como memoria, presión arterial, estiramientos, glucosa, antígeno prostático, cáncer de mama, etc.)

126

Colaboradores impactados

VOLUNTARIADO

Invertir en educación es invertir en un futuro mejor para todos

En nuestra organización, estamos comprometidos con una causa social muy importante: la educación de calidad, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 4. Para llevar a cabo este objetivo, realizamos diversas actividades de voluntariado en colaboración con instituciones como la Escuela Torres Arellano.

En 2022 pudimos coinvertir 10,000 MXN en la compra de material para impermeabilizar las aulas de la escuela, lo cual permitirá a los estudiantes tener un ambiente más seguro y adecuado para su aprendizaje. Además, 9 de nuestros colaboradores participaron con 4 horas hombre en una actividad de voluntariado para colocar este material en las aulas de la escuela. Estamos muy contentos de haber podido contribuir con la mejora de la educación en las comunidades en las que operamos.



VOLUNTARIADO

Horas voluntariado acumuladas

684h

2022

362h

2021

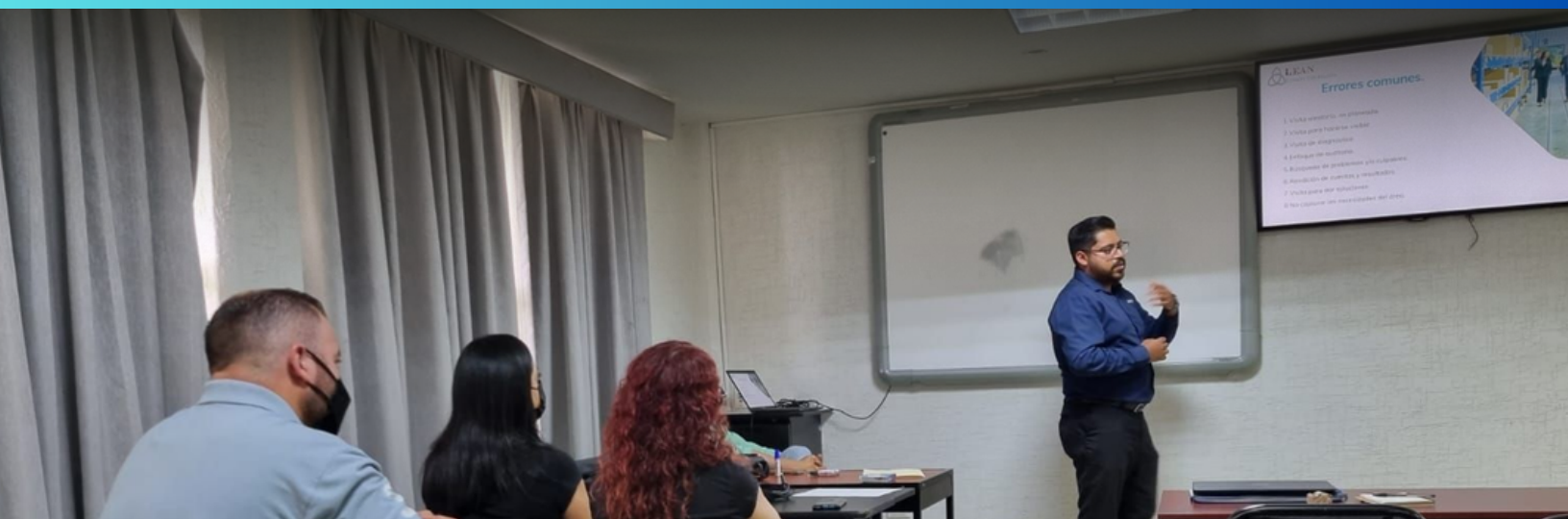
88%

Crecimiento respecto
al año anterior

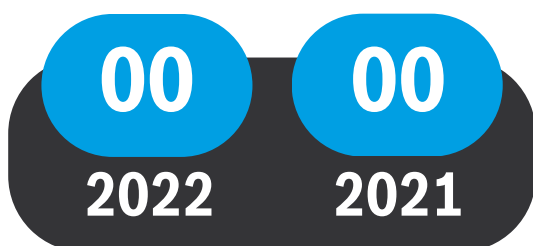
PARTICIPAMOS CON:

	Total en horas	Impacto a personas
Instituciones Educativas	84	340
Cámaras Empresariales	366	474*
Asociaciones	234	80

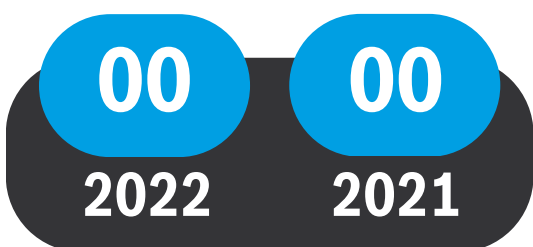
*Empresas



MARKETING

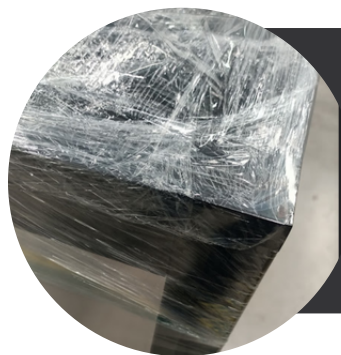


Incidentes de incumplimiento que resulten en alguna multa o sanción

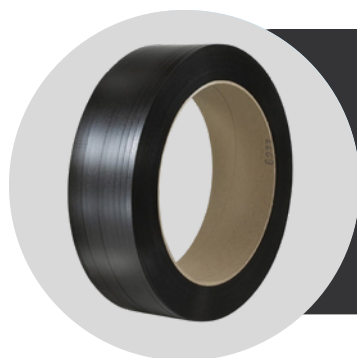


Incumplimiento de regulaciones que resulten en una advertencia

Etiquetado y Empaquetado



Empaquetamos nuestros productos con cartón y vitafilm (película autoadherible de PVC ideal para empacar 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.

Índice GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	EXPLICACIÓN DE LA OMISIÓN
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES	2 - 1 [Detalles organizacionales]	2, 87, 88	
	2 - 2 [Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad]	21, 87, 88	
	2 - 3 [Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto]	87, 88	
	2 - 4 [Actualización de la información]	87, 88	
	2 - 5 [Verificación externa]	89	
	2 - 6 [Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales]	21 a 26	
	2 - 7 [Empleados]	27, 28	
	2 - 8 [Trabajadores que no son empleados]	28	
	2 - 9 [Estructura de gobernanza y composición]	31 a 35	
	2 - 10 [Designación y selección del máximo órgano de gobierno]	31 a 33	
	2 - 11 [Presidente del máximo órgano de gobierno]	1, 31, 36	
	2 - 12 [Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos]	36	
	2 - 13 [Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos]	36	
	2 - 14 [Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad]	37	
	2 - 15 [Conflictos de interés]	36	
	2 - 16 [Comunicación de inquietudes críticas]	37	
	2 - 17 [Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno]	37	
	2 - 18 [Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno]	37	
	2 - 19 [Políticas de remuneración]	38	
	2 - 20 [Proceso para determinar la remuneración]	38	

Índice GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	EXPLICACIÓN DE LA OMISIÓN
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES	2 - 21 [Ratio de compensación total anual]	39	
	2 - 22 [Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible]	1	
	2 - 23 [Compromisos y políticas]	2 a 7, 9, 88	
	2 - 24 [Incorporación de los compromisos y políticas]	2 a la 5, 7, 10, 88	
	2 - 25 [Procesos para remediar los impactos negativos]	3, 4, 5, 7	
	2 - 26 [Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes]	3, 4, 5, 7, 30, 47	
	2 - 27 [Cumplimiento de la legislación y las normativas]	6, 8, 90 a 95	
	2 - 28 [Afiliación a asociaciones]	9	
	2 - 29 [Enfoque para la participación de los grupos de interés]	10	
	2 - 30 [Convenios de negociación colectiva]	29	
GRI 3: TEMAS MATERIALES	3-1 [Proceso de determinación de los temas materiales]	11	
	3-2 [Lista de temas materiales]	12	
	3-3 [Gestión de los temas materiales]	13 a la 20	
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-1 [Valor económico directo generado y distribuido]	40	
	201-2 [Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático]	41	
	201-3 [Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación]	42	
	201-4 [Asistencia financiera recibida del gobierno]	42	
GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO	202-1 [Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local]	43	
	202-2 [Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local]	43	

Índice GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	EXPLICACIÓN DE LA OMISIÓN
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	203-1 [Inversiones en infraestructura y servicios apoyados]	44	
	203-2 [Impactos económicos indirectos significativos]	45	
GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO	204-1 [Proporción de gasto en proveedores locales]	26	
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN	205-1 [Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción]	46	
	205-2 [Comunicación y formación sobrepolíticas y procedimientos anticorrupción]	47	
	205-3 [Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas]	48	
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL	206-1 [Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia]	49	
GRI 207: FISCALIDAD	207-1 [Enfoque fiscal]	50	
	207-2 [Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos]	50	
	207-3 [Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal]	50	
	207-4 [Presentación de informes país por país]	50	
GRI 301: MATERIALES	301-1 [Materiales utilizados por peso o volumen]	51	
	301-2 [Insumos reciclados utilizados]	X X	Por nuestro tipo de proceso y calidad de perfiles de aluminio que utilizamos, no trabajamos con aluminio reciclado, pero nuestro scrap y rebaba si se recicla y se encuentra declarado en el presente informe
	301-3 [Productos y materiales de envasado recuperados]	X X	Por nuestro tipo de proceso no ocupamos un proceso de envasado complejo y es de materiales reciclables, se menciona en la sección de etiquetado.

Índice GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	EXPLICACIÓN DE LA OMISIÓN
GRI 302: ENERGÍA	302-1 [Consumo de energía dentro de la organización]	52 a 54	
	302-2 [Consumo de energía fuera de la organización]	52, 53	
	302-3 [Intensidad energética]	53	
	302-4 [Reducción del consumo energético]	54	
	302-5 [Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios]	54	
GRI 303: ENERGÍA	303-1 [Interacción con el agua como recurso compartido]	55, 60	
	303-2 [Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua]	55, 60	
	303-3 [Extracción de agua]	X X	No aplicable en relación a nuestra operación
	303-4 [Vertido de agua]	X X	No aplicable en relación a nuestra operación
	303-5 [Consumo de agua]	60	
GRI 304: BIODIVERSIDAD	304-1 [Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas]	55	
	304-2 [Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad]	55	
	304-3 [Hábitats protegidos o restaurados]	55	
	304-4 [Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones]	55	

Índice GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	EXPLICACIÓN DE LA OMISIÓN
GRI 305: EMISIONES	305-1 [Emisiones directas de GEI (alcance 1)]	57	
	305-2 [Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)]	57	
	305-3 [Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)]	57	
	305-4 [Intensidad de las emisiones de GEI]	57	
	305-5 [Reducción de las emisiones de GEI]	57	
	305-6 [Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)]	57	
	305-7 [Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire]	57	
GRI 306: RESIDUOS	306-1 [Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos]	58	
	306-2 [Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos]	58	
	306-3 [Residuos generados]	58	
	306-4 [Residuos no destinados a eliminación]	58	
	306-5 [Residuos destinados a eliminación]	58	
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	308-1 [Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales]	10	
	308-2 [Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas]	52	

Índice GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN		
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 401: EMPLEO	401-1 [Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal]	61, 62			
	401-2 [Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales]	63			
	401-3 [Permiso parental]	64			
GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA	402-1 [Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales]	65			
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	403-1 [Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo]	66			
	403-2 [Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes]	67, 68			
	403-3 [Servicios de salud en el trabajo]	70			
	403-4 [Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo]	71			
	403-5 [Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo]	71, 74			
	403-6 [Promoción de la salud de los trabajadores]	72			
	403-7 [Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales]	67, 68			
	403-8 [Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo]	66			
	403-9 [Lesiones por accidente laboral]	66, 69, 70, 73			
	403-10 [Las dolencias y enfermedades laborales]	69, 70			

Índice GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	EXPLICACIÓN DE LA OMISIÓN
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	404-1 [Promedio de horas de formación al año por empleado]	75	
	404-2 [Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición]	76	
	404-3 [Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera]	77	
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	405-1 [Diversidad de órganos de gobierno y empleados]	34, 35	
	405-2 [Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres]	78	
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas]	79	
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	407-1 [Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo]	29	
GRI 408: TRABAJO INFANTIL	408-1 [Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil]	80	
GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	409-1 [Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio]	81	
GRI 410: PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD	410-1 [Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos]	5	

Índice GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	EXPLICACIÓN DE LA OMISIÓN
GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	411-1 [Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas]	82	
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES	413-1 [Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo]	83, 84, 85	
	413-2 [Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales]	85	
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES	414-1 [Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales]	XX	Se requiere establecer enfoque de gestión
	414-2 [Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas]	82	
GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA	415-1 [Contribución a partidos y/o representantes políticos]	48	
GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	416-1 [Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad]	XX	Se requiere establecer enfoque de gestión
	416-2 [Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad]	XX	Se requiere establecer enfoque de gestión
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO	417-1 [Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios]	95	
	417-2 [Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios]	95	
	417-3 [Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing]	95	
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE	418-1 [Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente]	47, 86	

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

Contamos con nuestro compromiso declarado por la sostenibilidad empresarial en nuestro sitio web así como declaramos en este presente informe.

Declaratoria Sitio Web:

<https://ripipsa.com/rse>

Informes de sostenibilidad:

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/57971-Ripipsa-S-A-de-C-V->