

Fecha 04.12.2020	Sección Revista / Falla de origen	Página 6-58-71
----------------------------	---	--------------------------

FRANCHISING

Las 50 empresas más destacadas en RSE
Las compañías más sólidas en sustentabilidad y acción solidaria en la pandemia

**RANKING
RSE**



LAS COMPAÑÍAS DEBEN DEMOSTRAR EN ESTA DIFÍCIL ETAPA QUE SUS VALORES SE TRADUCEN EN ACCIONES Y NO EN COMUNICADOS DE PRENSA, PUES CUANDO LA CRISIS PASE, SERÁN LAS MARCAS SOLIDARIAS LAS MÁS ELEGIDAS POR LOS CONSUMIDORES

Este año descubrimos la vulnerabilidad que tenemos los seres humanos y las empresas y que para avanzar durante una crisis se necesita de la mayor ayuda posible entre todos los actores de la sociedad. Vimos a grandes corporaciones tener que despedir a parte de su personal, otras se vieron imposi-

bilitadas para pagar la totalidad del sueldo de sus colaboradores y a tener que reducirlo para no eliminar fuentes de empleo; decisiones difíciles que, de no haber sido ejecutadas, pudieron haber llevado a la quiebra total.

Las decisiones que las empresas tomen durante el periodo de pandemia de COVID-19 son fundamentales para contribuir al bienestar de sus socios comerciales y sentar las bases para que, una vez que la economía se reactive, aprovechen una nueva época de bienestar.

Mientras este complejo momento pase, las empresas deben demostrar ahora más que nunca que sus valores se traducen en acciones y no en comunicados de prensa, que el espíritu de cooperación demostrado por ciudadanos y algunas compañías al proveer de cubrebocas, caretas o comida para los profesionales de salud es un esfuerzo de toda la sociedad.

Ante esta situación, resulta sencillo reconocer cuáles son las empresas con verdaderas y profundas bases de sustentabilidad y cuáles son las que sólo se han sumado de palabra al discurso de responsabilidad social. Por ello, este año reconocemos a las 50 compañías con mayor valor sustentable de México. ➔



Metodología

Nos dimos a la tarea de entrevistar a cada uno de los Directores de Responsabilidad Social de las empresas aquí mencionadas, también les pedimos hacer unas entrevistas con ejecutivos, para poder determinar su compromiso con las prácticas de este valor empresarial.

Los criterios utilizados fueron 62 reactivos y en cada uno se asignaron valores distintos, divididos en 5 secciones, con un total de 100 puntos, puntaje máximo que puede obtener una empresa.

A. CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA (25 PUNTOS MÁXIMO)

No sólo es un programa para aumentar la productividad del empleado, sino es una filosofía de gestión empresarial que dignifica al empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal.

Dentro de la construcción del ranking se analizó el balance trabajo-familia, las condiciones laborales, la capacitación y al desarrollo del empleado; su seguridad laboral y a la igualdad de oportunidades para crecer en la firma.

Contamos con 16 reactivos, los primeros 4 reactivos con valor de 1 punto, los siguientes 9 de 2 puntos y los últimos tres de un punto para un total de 25 que contempla el 25% del total.

B. ÉTICA EMPRESARIAL (25 PUNTOS MÁXIMO)

Significa determinar el nivel de los valores de honestidad y transparencia empresarial, cabe remarcar que de nuestro listado total 23 empresas cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, 8 más en bolsas internacionales y 13 mandaron información completa de la empresa, lo que demuestra su transparencia con la sociedad. Es decir, la rendición de cuentas y el valor del Gobierno Corporativo. De igual forma, el tratar asuntos de ética corporativa e intentar medirlos es una tarea complicada, por lo cual también consideramos aspectos cuantitativos y cualitativos.

En la pregunta: ¿Qué considera usted debe ser la aplicación y definición óptima de la Sustentabilidad en México? Los puntos se dividen de la siguiente forma:

- Acciones de beneficencia para los más pobres (1 punto)
- Rendición de cuentas corporativas (3 puntos)
- Desarrollo sustentable (5 puntos)
- Ciudadanía global (9 puntos)

Las preguntas para el subranking fueron:

Aspectos cuantitativos: (16 puntos máximo)

1. Tiene que seguir alguna norma establecida para su industria como:

- ISO 14000
- Sarbox
- Six Sigma Lean Manufacturing -
- Industria Limpia
- Requerida por la CNSF
- ESR

C. VINCULACIÓN Y COMPROMISO CON LA COMUNIDAD Y SU DESARROLLO (25 PUNTOS MÁXIMO)

No sólo es involucrarse con la sociedad, sino ser parte de la misma y comprometerse al desarrollo social, hacer la diferencia en las comunidades donde opera la empresa, maximizándose el valor agregado (considerando los intereses de inversionistas, colaboradores, directivos, competidores, proveedores, clientes, gobierno, organizaciones sociales y comunidad, su desarrollo y presencia pública).

D. MEDIO AMBIENTE (15 PUNTOS MÁXIMO)

Se refiere a la optimización de recursos y la sustentabilidad. El cuestionario para elaborar el subranking fue:

1. ¿Qué tipo de energías alternativas utiliza?

- +E. Hidráulica (2 puntos)
- +E. Eólica (2 puntos)
- +E. Solar (2 puntos)
- +E. Geotérmica (2 puntos)
- +Biomasa (2 puntos)
- +Ninguna.

2. Otros puntos por obtener (5 puntos máximo)

¿Monto de recursos que destina a la preservación del medio ambiente?

E. FACTOR ECONÓMICO (10 PUNTOS MÁXIMO)

Es uno de los factores controvertidos, pero está en relación al peso específico de la empresa, en este sentido, toda la ayuda de las empresas es bienvenida en el caso de la responsabilidad social, sin embargo, entre mayor sea la empresa, tendrá un impacto más profundo en la sociedad.

Se determinaron ventas anuales y el porcentaje que destinan a la responsabilidad social, el número total de empleados y de ellos cuántos participan en programas de apoyo a esta noble causa, la información financiera se tomó de la edición de Las 1000 empresas más importantes de Mundo Ejecutivo.

La información solicitada fue:

- Datos generales
- Número de empleados (5 puntos máximo)
- Ventas (millones de dólares) (5 puntos máximo)

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CONTAMINACIÓN?

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

C) ¿LA EMPRESA TIENE REPRESENTANTES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN (PARTES INTERESADAS)?

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

F) ¿QUÉ ACCIONES REALIZA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACTIVIDADES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLIEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PARA UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

Fecha 04.12.2020	Sección Revista / Falla de origen	Página 6-58-71
----------------------------	---	--------------------------

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CORRUPCIÓN?

01 RANKING
→ **BBVA MÉXICO**

A) BBVA tiene un compromiso firme e irrevocable con la legalidad y los principios éticos que se manifiesta especialmente en materia anti-corrupción. BBVA no solo rechaza de forma categórica cualquier práctica corrupta, sino que exige a terceros, y asume como propia, la responsabilidad de participar activamente en la erradicación y prevención de la corrupción, tanto en el sector público como en el privado. Para ello cuenta con normas, procedimientos y controles internos que completan, desarrollan y concretan los principios programáticos y pautas de comportamiento recogidos principalmente en el apartado 4.3 del Código de Conducta bajo el título "Política Anticorrupción". La conducta de BBVA se ajusta en todo momento a los más rigurosos estándares nacionales e internacionales sobre la materia, incluyendo las recomendaciones de organismos internacionales para la prevención de la corrupción y los establecidos por la Organización Internacional de Normalización (ISO).

B) Sí
C) Sí
D) Sí
E) n.d.
f) La protección a los derechos humanos se encuentra plasmada en el Código de Conducta del Grupo BBVA, es de observancia obligatoria y todos los empleados estamos adheridos al mismo, cualquier inobservancia o incumplimiento se sancionará de acuerdo a la legislación laboral, aparte de aquellas posibles responsabilidades legales que puedan resultar de aplicación.
G) Sí, constantemente

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

C) ¿LA EMPRESA TIENE IDENTIFICADOS A SUS PRINCIPALES STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)?

02 RANKING
→ **ASTRAZENECA**

A) n.d.
B) "Certificado de buenas prácticas de fabricación, Industria Limpia. Excelencia ambiental, Reconocimiento al sistema de administración en seguridad y salud en el trabajo por STPS."
C) Los pacientes son nuestra prioridad y son parte de nuestros valores como AstraZeneca, por ello buscamos siempre poner al paciente primero.
D) No aplica
E) Sí contamos con un Comité de ESR constituido en 6 subcomités: Gestión de la RSE, calidad de vida de la empresa, vinculación con la comunidad, medio ambiente, ética empresarial y consumo responsable. Estos comités están conformados por colaboradores de los tres sitios áreas de AstraZeneca: Marketing Company, Global Technology Center y la Planta
F) Todas las relaciones laborales de la empresa están bajo un esquema de contratos por escrito, estos contratos se encuentran alineados con lo que establece la ley federal del trabajo y reglamentos aplicables, así mismo existe dentro del organigrama de la empresa un departamento legal y de Relaciones Laborables mismos supervisan el cumplimiento de estos contratos.
G) Más de 50 webinars de Aprendizaje y de Bienestar en 3 meses con más de 5,000 horas de entrenamiento.
• Retroalimentación frecuente y consistente
• Coaching Virtual
• Recurrir a comunicación F2F (Cámara Encendida)
• Habilidades de Comunicación y Escucha Activa
• Proyectar confianza, respeto, empatía, interés genuino a nivel personal
• Alto grado de disponibilidad
Dos veces durante el año realizamos una medición del progreso de nuestras prioridades para ser un Gran Lugar para Trabajar y más de 71,000 colaboradores participan."

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

F) ¿QUÉ ACCIONES TOMA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

03 RANKING
→ **CITIBANAMEX**

A) "Cumplimos con todas las leyes y regulaciones antisoborno aplicables, incluyendo la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos de América, la Ley de Soborno del Reino Unido, así como las leyes locales de cada país en el que operamos. En la declaración del programa antisoborno prohibimos el soborno en cualquier forma, tanto para nuestros empleados como para los proveedores. Llevamos a cabo una evaluación anual del riesgo de soborno en todas nuestras áreas de negocio, con la cual abordamos muchos factores de riesgo, incluidos los regalos y entretenimiento, prácticas de contratación y relaciones con terceros. Brindamos a nuestro personal un entrenamiento anual contra el soborno, mediante el cual damos a conocer cómo pueden escalar sus preocupaciones por medio de la línea directa de ética.
Programa de sanciones Realizamos nuestros negocios y operaciones en cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables en cada uno de los países donde operamos."
B) Reconocimiento ESR por parte de CEMEFI 2018 y 2019. Mejor Lugar para Trabajar LGBTI: Certificación que se entrega a las empresas que desarrollan políticas laborales inclusivas para la población de la diversidad sexual (LGBTI) por Human Rights Campaign. 50 Empresas más destacadas en Responsabilidad Social por Mundo Ejecutivo. Juan Domínguez, CHRO de Citibanamex, es enlistado entre los 30 más importantes CHRO en México por Mundo Ejecutivo. Las 50 empleadores más importantes en México por Mundo Ejecutivo. Andreas Waldman, CMO de Citibanamex, fue nombrado entre los Top

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACCIONES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLIEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y QUE TENGAN UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

Fecha 04.12.2020	Sección Revista / Falla de origen	Página 6-58-71
----------------------------	---	--------------------------

Marketing Executives en México por Mundo Ejecutivo.

Global Finance otorga: Best Bank in Latam for Cash Management*, Best Bank in Latam for Liquidity Management*, Best Treasury and Cash Management in Mexico, Best Sub-Custodian Bank in Latam*, Best Sub-Custodian Bank in Mexico.

"Best Corporate/Institutional Digital Bank in Mexico. Subcategories: Best Investment Management Services*, Best Online Cash Management*, Best Trade Finance Services*, Best Integrated Corporate Banking Site*, Best Online Treasury Services*, Best in Mobile Banking*, Best in Social Media Marketing and Services*, Best Mobile Banking App*, Most Innovative Digital Bank*, Best Open Banking APIs**".

"Best Consumer Digital Bank in Mexico. Subcategories: Best Open Banking APIs***". Las 25 empresas en donde los mexicanos quieren trabajar por LinkedIn.

C) n.d

D) n.d

E) "1. Cuenta con una estrategia de Ciudadanía Corporativa, que cuenta con un modelo de cuatro pilares: Desarrollo Económico, Medio Ambiente y Cambio Climático, Finanzas Responsables e Igualdad de Oportunidades, que a su vez están alineados a ocho ODS. Dicha estrategia está aprobada por la alta dirección, donde se priorizaron once temas, los cuales se agregan a los indicadores de directores, con evaluación semestral y se establecieron grupos de trabajo y líderes para dar seguimiento al desarrollo de cada uno.

2. Environmental Policy Framework

2025 Sustainable Progress Strategy

Es un marco de referencia para describe las políticas ambientales y sociales, programas e iniciativas clave de Citi a nivel mundial y guía nuestras decisiones diarias del negocio."

F) "Alineados a la cultura de inclusión de Citi a nivel global, en México contamos con un procedimiento para la no discriminación que promueve una cultura que garantice la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores.

Citibanamex cuenta con comités formales de seguridad y salud en los que participan los colaboradores, haciendo aportaciones que contribuyen a enriquecer, asesorar y dar seguimiento a los programas de seguridad laboral en los espacios de trabajo."

G) "Contamos con un proceso corporativo interno que identifica, desarrolla, impulsa y fortalece a los colaboradores de "alto potencial". Este inicia con una "Evaluación de talento", proceso formal de apreciación en el que los gerentes de cada área identifican los talentos a desarrollar en su equipo.

Esta es una estrategia global diseñada para desarrollar y fortalecer competencias de liderazgo en puestos gerenciales y directivos de acuerdo con los estándares de liderazgo de la organización. Los entrenamientos son presenciales y virtuales y están diseñados para adaptarse a diferentes niveles y responsabilidades de gestión gerencial y directiva.

La Universidad Banamex fue creada desde 2007 con sesiones presenciales en la Ciudad de México, pero posteriormente migró a sesiones virtuales a distancia in vivo para que desde cualquier parte del país los alumnos participaran en clases impartidas en tiempo real, sin tener que desplazarse.

Su meta es responder a las necesidades específicas de formación y capacitación de la Corporación a la cual sirve el Grupo Financiero Banamex, para el logro de sus objetivos corporativos, financieros y de mercado.

Asimismo, contribuir al desarrollo profesional y personal de los estudiantes con programas robustos que contengan mezclas balanceadas de contenidos académicos tanto de licenciaturas tradicionales como de cursos relacionados con las actividades del GFB.

COMPROMISO SOCIAL

EDUCACIÓN FINANCIERA: programa social que permitiera a Citibanamex aportar su campo de expertise a México y que respondiera a las necesidades de la población en materia de educación e inclusión financiera. Desde aquel entonces, agregamos valor al quehacer del Banco y a su oferta de productos y servicios."

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CORRUPCIÓN?

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

C) ¿LA EMPRESA TIENE IDENTIFICADOS A SUS PRINCIPALES STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)?

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

F) ¿QUÉ ACCIONES TOMA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACCIONES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLIEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y QUE TENGAN UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

04 RANKING → PEPSICO

A) En PepsiCo todas nuestras acciones y decisiones en oficinas corporativas, plantas de manufactura, centros de distribución y en nuestros mercados, se rigen bajo el Código de Conducta Global, el cual nos guía para llevar a cabo nuestros negocios de manera correcta. Nos exige actuar con ética y que todos:

- Realicemos nuestro trabajo con responsabilidad
- Mostremos respeto dentro y fuera del lugar de trabajo
- Actuemos con integridad en el mercado.
- Garantizamos la ética en nuestras actividades de negocios

Este Código aplica a:

- Todos los empleados de PepsiCo en el mundo (incluyendo a los empleados de nuestras subsidiarias).
- Los miembros del Consejo de Administración de PepsiCo cuando actúan en su carácter de directores.
- A las empresas de co-inversión de PepsiCo sobre las cuales PepsiCo tiene el control de la administración, y a cada empleado, funcionario y director de dichas empresas.

B) Distintivo: Empresa Socialmente Responsable, por parte de CEMEFI, por 13 años.

- El Premio Global de Inclusión: Harvey C. Russell, que en 2013 reconoció el Programa Línea Rosa (implementado para integrar a mujeres en roles y actividades, tradicionalmente ocupados por hombres).

- Reconocimiento a las Mejores Prácticas de Responsabilidad Social, otorgado por parte del Centro Mexicano para la Filantropía. En 7 ocasiones, por programas como: 2011: por el Programa Educampo para el Desarrollo de Productores de Maíz.

- Premio Gilberto Rincón Gallardo otorgado a la planta de Salado por ser "Empresa Incluyente", en 2009 y 2012.

- Reconocidos por parte de STPS e INFONAVIT "Empresa de Diez Incluyente" por nuestro compromiso con la inclusión laboral y el fomento al derecho a la vivienda para personas con discapacidad.

- Por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); PepsiCo obtuvo la Certificación de la "Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

C) En PepsiCo México interactuamos con distintas cámaras industriales, con las que buscamos trabajar con distintos actores para

Continúa en siguiente hoja

Fecha	Sección	Página
04.12.2020	Revista / Falla de origen	6-58-71

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CORRUPCIÓN?

mejorar las condiciones ambientales y sociales de nuestra industria. Algunos ejemplos:

- VIDA.
- CONMEXICO
- Comité de Responsabilidad Social del CEMEFI.
- Red América.
- Iniciativa Regional para el Reciclaje Inclusivo.
- ECOCE, entre otros.

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

Además, a través de la Fundación PepsiCo México establecemos alianzas con organizaciones de sociedad civil para mejorar la calidad de vida y desarrollo de las comunidades aledañas a nuestras operaciones.

C) ¿LA EMPRESA TIENE IDENTIFICADOS A SUS PRINCIPALES STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)?

D) Servicio de consultoría para la actualización de estrategia y prioridades en el 2019, en alineación con la Fundación PepsiCo Global y las necesidades locales.

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) Board de la Fundación PepsiCo México, conformada por miembros del Comité Ejecutivo del negocio.

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

F) 1. Contamos con una línea de denuncias y quejas, a la que llamamos Speak Up, para que nuestros colaboradores reporten cualquier asunto, proceso o hecho en el que se sientan vulnerados de cualquier forma.

F) ¿QUÉ ACCIONES TOMA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

2. Realizamos assessments laborales cada año a nuestras operaciones para asegurar el cumplimiento básico a nuestros colaboradores.

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACCIONES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLIEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y QUE TENGAN UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

3. Aplicamos por PepsiCo Global auditorías de derechos humanos a nuestras operaciones para asegurar su pleno respeto y cumplimiento.

4. Contamos con Equipos Laborales (empresa-sindicato) que regula y asegura se cumplan con los derechos laborales a los miembros de nuestro equipo.

5. Tenemos certificaciones laborales que avalan el total cumplimiento de nuestras políticas y prestaciones laborales, como Great

Places To Work, Equidad MX (que entrega Human Rights Campaign), certificación por parte de Conapred, entre otras.

G) Consideramos la diversidad y la inclusión como claves del éxito. Por ello, creamos los siguientes programas:

o Golden Years: para incorporar a la vida laboral a personas de entre 50 y 60 años en áreas de operación de PepsiCo.

o LineaHI: una línea de manufactura operada por personas con discapacidad auditiva.

o First Gen: un programa de becarios que busca desarrollar en talentos que siguen estudiando habilidades como experiencias funcionales, conocimiento del negocio y desarrollo de liderazgo.

o Next Gen: un programa dirigido a recién graduados y talento joven que busca fortalecer la banca de mandos medios PepsiCo.

o También proveemos un trabajo digno y bien remunerado para todas las mujeres y los hombres pertenecientes a la comunidad LGBT+.

o En PepsiCo potenciamos el trabajo de este talento diverso a través de EQUAL, un movimiento que apoya a la comunidad LGBT+, tanto interna como externamente.

o A través de nuestra Fundación PepsiCo México y Doritos Rainbow, buscamos apoyar a personas de la comunidad LGBT+ y a sus familiares con talleres que les ayudan en temas como autoestima y aceptación.

o En 2019, PepsiCo Alimentos México obtuvo el reconocimiento, por tercer año consecutivo, "HRC Equidad MX: Global Workplace Equality Program", gracias a sus iniciativas laborales que promueven la diversidad y la inclusión. Esta certificación fue otorgada por la fundación Human Rights Campaign, organización que promueve a nivel mundial que las personas de la comunidad LGBT+ cuenten con derechos de igualdad e inclusión dentro de su ambiente laboral.

05 RANKING → GRUPO MODELO

A) Nunca tomamos atajos. La integridad, el trabajo duro, la calidad y la responsabilidad son la clave para construir nuestra compañía. Nuestra empresa tiene una política anticorrupción que exige a nuestros colaboradores, proveedores, y socios comerciales el respeto a nuestras políticas internas y al marco legal aplicable en los mercados donde operamos. Nuestros colaboradores reciben entrenamientos de forma constante a efecto de reforzar nuestro compromiso de nunca tomar atajos.

B) Gracias a este compromiso, Grupo Modelo ha recibido por 16 años consecutivos el distintivo de Empresa Socialmente Responsable otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).

C) Todos los miembros de la cadena de valor, inversionistas, consumidores, clientes primarios, colaboradores, comunidades en donde operamos, autoridades, medios de comunicación y sociedad civil son nuestros actores clave.

D) No aplica

E) Como líder mundial cervecero, nos enorgullecemos de producir y comercializar nuestras cervezas con calidad y cuidado. Nuestro Código de Marketing y de Comunicación Responsable nos ayuda a asegurarnos que nuestras comunicaciones sean honestas, acordes con los estándares contemporáneos de buen gusto y sensibles a las

diferencias culturales de los mercados en los cuales participamos. El cumplimiento del Código es obligatorio para todos nuestros productos de marketing, ventas, promoción y comunicaciones, e incluye tanto medios tradicionales como digitales. Están comprometidos con tener prácticas comerciales que respaldan y respetan los derechos humanos y que se alinean con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En 2016, actualizamos nuestra Política Global de Derechos Humanos, misma que establece estándares, expectativas y compromisos con relación a nuestra responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos dentro de nuestra propia compañía y de no contribuir, deliberadamente, a las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros.

F) 1. Contrato Individual de trabajo: Puesto a Desempeñar, Salario, Jornada Laboral, Días de Descanso, Inscripción al IMSS, Capacitación, Registro de Entrada y Salida Laboral, Lugar de Prestación de Trabajo, Forma de Pago, Día y Lugar de Pago, Solicitud del colaborador para depósito vía electrónica (LFT Art. 101), Días Festivos, Vacaciones, Tiempo Extra, Prima Vacacional, Aguinaldo, Fecha de Celebración, Firmas (Empresa, Trabajador y 2 Testigos)

G) Se brindan conferencias sobre habilidades para adaptarse al cambio, clases de yoga, sesiones de motivación, etc

Fecha 04.12.2020	Sección Revista / Falla de origen	Página 6-58-71
----------------------------	---	--------------------------

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CORRUPCIÓN?

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

C) ¿LA EMPRESA TIENE IDENTIFICADOS A SUS PRINCIPALES STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)?

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

F) ¿QUÉ ACCIONES TOMA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACCIONES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLIEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y QUE TENGAN UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

06 RANKING → GINGROUP

A) Cuenta con políticas sólidas para prevenir y evitar la corrupción
B) ESR y Great Place to Work
C) Cuentan con distintos programas que reconocen sus diferentes Stakeholders
D) Está contenido dentro de su política de

Responsabilidad Social
E) n.d.
F) Refrendamos nuestro compromiso de emplear las mejores prácticas de gobierno corporativo y transparencia, así como de seguir un proceso permanente de mejora continua.

G) Para nuestros colaboradores, por medio del programa Dar es recibir, ofrecemos espacios de intercambio cultural y deportivo que fortalecen su desarrollo humano, además de que su participación repercute en una causa social.

07 RANKING → NESTLÉ MÉXICO

A) Contamos con un Política que marca nuestro compromiso contra la corrupción, la cual forma parte de nuestro Código de Conducta Empresarial:

·Una línea de reporte de integridad abierta a empleados y a terceros, en la que cualquier tercero que observe alguna conducta o práctica que parezca contraria a los Principios Corporativos de Nestlé puede acceder, garantizando el seguimiento de dicha denuncia con total confidencialidad y anonimato.

·Políticas internas que prohíben realizar cualquier tipo de pago, dádivas, obsequios, etc. a funcionarios públicos, en total cumplimiento con la regulación aplicable en materia de combate a la corrupción.

·Herramienta en la cual los empleados deben reportar cumplimentaciones realizadas a terceros que excedan de un monto determinado.
·Compliance Officer que atiende todas las inquietudes, dudas, consultas o reportes que cualquier empleado o tercero llegase a denunciar en materia de corrupción.

·Comité de Compliance en el cual participa el Jefe de Mercado y diversos Vicepresidentes, que está habilitado para estudiar y analizar causas raíz de reportes, entre otros, relacionados con actos de corrupción cuando estos llegasen a suceder.

·Entrenamientos presenciales y online para que todos nuestros empleados y proveedores conozcan la Política Anticorrupción de nuestra empresa y adquieran expresamente el compromiso de dar cabal cumplimiento.

·Sistema de monitoreo de actividades para asegurar que cumplamos debidamente con nuestra Política Anticorrupción, que evidentemente incluye la regulación aplicable vigente en dicha materia.

B) Llevamos 16 años consecutivos recibiendo el reconocimiento como Empresa Socialmente Responsable por parte de CEMEFI. En los últimos 2 años, varios de nuestros programas han sido reconocidos como Mejores Prácticas por organismos y medios como CEMEFI, Corresponsables y Responsable. Además, este año fuimos galardonados con el "Caracol de Plata" en la cate-

goría de Empresas, por nuestra campaña de comunicación de Nescafé "Propósitos".

C) En Nestlé creemos que trabajar de la mano de nuestros grupos de interés genera beneficios para todos; por ello, el principal rector para hacer crecer el negocio es nuestro enfoque de Creación de Valor Compartido, que nos ha permitido no sólo crecer como compañía, sino también poner en práctica nuestro propósito. Por eso, cada 2 años tenemos procesos específicos para conocer la percepción de nuestros principales stakeholders mediante sesiones de diálogos o encuestas directas o en línea. Este ejercicio nos ayuda a mantener actualizado nuestro mapeo de stakeholders.

D) n.d.

E) La Junta Directiva, el Presidente, el CEO y el Comité Ejecutivo son responsables de la supervisión y gestión de nuestro papel en la sociedad, y de la estrategia de Creación de Valor Compartido (GSV). Cuentan con el apoyo de organismos de gestión internos, como la Junta de Nestlé en la Sociedad, así como los Comités relevantes para impulsar nuestras ambiciones y compromisos.

F) Todas las políticas son generales para hombres y mujeres, no hacemos ningún tipo de distinción. Por ejemplo, en la política de maternidad/paternidad, ambos tienen 6 meses sin goce de sueldo; si alguien no sintiera esto, hay una línea de reporte de integridad para denunciar casos así; a la fecha no tenemos reportes al respecto.

G) Tenemos prácticas de flexibilidad que favorecen el balance vida de nuestros colaboradores:

- Horarios flexibles
- Viernes cortos
- Permisos extendidos hasta 6 meses de maternidad/paternidad
- Vestimenta flexible
- Salas de lactancia
- Home Office
- Convenios con instituciones educativas, deportivas, etc.
- Pets at Work

08 RANKING → UNILEVER DE MÉXICO

A) Dentro del Código de Principios del Negocio se encuentran seis políticas referentes a corrupción establecen qué deben hacer los empleados para evitar o manejar conflictos de interés reales o percibidos.

B)*Empresa Incluyente Gilberto Rincon Gallardo de la Secretaría del trabajo

*Equidad Mx Human Rights Campaign 2019

*Trato Igualitario para la CDMX (Copred)

*Distintivo ESR

*Premio Excelencia Ambiental por la CDMX 2018

*Certificado de Industria Limpia de PROFEPA 2018

Fecha	Sección	Página
04.12.2020	Revista / Falla de origen	6-58-71

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CORRUPCIÓN?

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

C) ¿LA EMPRESA TIENE IDENTIFICADOS A SUS PRINCIPALES STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)?

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

F) ¿QUÉ ACCIONES TOMA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACCIONES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLIEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y QUE TENGAN UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

*Premio ética y valores CONCAMIN 2018
C) Activistas, colaboradores, prensa, autoridades, ONGs, academia, proveedores, clientes, consumidores y empresas aliadas.
D) Plan de Vida Sustentable Unilever (USLP)
E) Governance USLP
F) Dentro del Código de Principios de Negocio se estipula que:
-Estamos comprometidos con proveer condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los empleados*
-No usaremos ninguna forma de trabajo forzado, obligatorio, traficado o infantil
-Estamos comprometidos a trabajar con los empleados para desarrollar y mejorar las habilidades y capacidades de cada individuo.
-Respetamos la dignidad de cada individuo y el derecho de los empleados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
G) A través de nuestras marcas con propósito, Estas marcas generan un vínculo muy especial con las personas, y logran superar constantemente la tasa de crecimiento promedio:
• Dove: el propósito principal es impulsar la autoestima en niñas y mujeres.

Así mismo, es sustentable con el medio ambiente, ya que su nueva línea de cuidado para el cabello utiliza únicamente plástico 100% reciclado.
• Knorr: los 13 principales vegetales y hierbas para la elaboración de los caldos y sopas provienen de fuentes sustentables. Además, con la campaña de Los 50 Alimentos del Futuro, promovemos el consumo de alimentos de origen vegetal que son buenos para las personas y para el planeta.
• Hellmann's: busca combatir el desperdicio de alimentos y promover el reciclaje de plástico. En este sentido, cambió sus envases por plástico recuperado de grado alimenticio y utiliza etiquetas de papel, dejando de usar 2,400 toneladas de plástico virgen al año.
• Holanda: con su propósito "Derribando Barreras" está cambiando la narrativa, promoviendo la inclusión y normalización de la discapacidad. Además, está construyendo espacios lúdicos incluyentes con sus columpios inclusivos.
• Zest: promueve el correcto lavado de manos, que es básico para evitar enfermedades respiratorias y gastrointestinales, sobre todo ahora en el contexto en el que vivimos, una buena higiene de manos puede hacer la diferencia y disminuir drásticamente los riesgos de contagio.

09 RANKING → NATURA

A) Natura fue reconocida públicamente como empresa Pro-Ética en 2016 y 2017 por el Ministerio de la Transparencia y Controladuría General de Brasil. El reconocimiento se debe a las medidas implementadas para prevenir, detectar y remediar actos de corrupción y fraude. Cabe recordar que somos signatarios del Pacto Global, de la ONU, y apoyamos la Alliance for Integrity, iniciativa global de combate a la corrupción.

A lo largo del año, fueron realizadas innumerables acciones para reforzar cuestiones anticorrupción entre los empleados, con reporte a los respectivos gestores y directores de las áreas. También comunicamos a 880 proveedores de Natura sobre nuestras políticas y procedimientos anticorrupción, destacándose la recomendación sobre la realización del e-learning sobre el Código de Conducta. Ese número de asociados considera a los profesionales tercerizados.

B) CEMEFL. Empresa Socialmente Responsable
• Nuestro Modelo de Venta por Relaciones, ha sido reconocido como un negocio inclusivo por Business Call to Action (BCTA), al considerar que se encuentra alineado a acelerar la conquista de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, establecidos por la ONU.

• Certificación Cruelty Free International (septiembre 2018). Natura recibió el sello Leaping Bunny, un logo reconocido internacionalmente que permite a los consumidores identificar fácilmente productos que no se prueban en animales. Desde 2006, Natura no prueba sus productos o ingredientes en animales.

• Carbono Neutro (desde 2007) Natura es la única empresa cosmética en el mundo que es Carbono Neutro. Todas las emisiones se contabilizan y se compensan apoyando proyectos de generación de energías renovables y reforestación.

C) Operaciones con programas implementados de compromiso de la comunidad local, evaluación de impactos y desarrollo local.

D) Operaciones con programas implementados de compromiso de la comunidad local, evaluación de impactos y desarrollo local.

E) Programa de Voluntariado, programa comunidades de aprendizaje

F) n.d.

G) Durante 2017, lanzamos más de 50 nuevas capacitaciones virtuales y trabajamos para mejorar la experiencia de las consultoras, con la migración del menú de entrenamientos para la aplicación de consultoría.

10 RANKING → MICHELIN

A) Tenemos una política anticorrupción de la cual el 100% de los empleados recibe capacitación y evaluación de su aplicación de forma anual.

B) Premio al Mérito empresarial del Estado de Qro (Categoría Sustentabilidad) en 2019

Mención honorífica. Premio al mérito empresarial del Estado de Querétaro (Categoría Competitividad) en 2018.

C) n.d.

D) n.d.

E) Contamos con comité de RSE, compuesto por el CEO, CAO, directores de las plantas y tenemos reuniones bimensuales. Donde se auditan las actividades realizadas y por realizar.

F) 1. Se tienen prácticas de reclutamiento incluyentes, las cuales

evitan todo tipo de discriminación. Por ejemplo, en Michelin no se piden exámenes de sangre para validar si la persona está embarazada o tiene VIH.

2. Se firma un contrato individual/colectivo de trabajo por ambas partes.

3. Los colaboradores tienen libertad de asociación (ej. Sindicato).

4. Los colaboradores son pagados con un salario por arriba del mínimo establecido, en un periodo quincena.

5. Los pagos salariales son respaldados con CFDI'S (facturas).

6. Los pagos del IMSS y del INFONAVIT son cubiertos al 100%.

G) En Michelin contamos con un programa de bienestar corporativo mediante el cual se cuida el bienestar físico, psicológico y familiar de todos los trabajadores.

Fecha 04.12.2020	Sección Revista / Falla de origen	Página 6-58-71
----------------------------	---	--------------------------

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CORRUPCIÓN?

11 RANKING → HERBALIFE INTERNACIONAL

- A) Código de ética y conducta, Curso anual Anticorrupción FCPA
- B) Si Empresa Familiarmente Responsable por parte de la Secretaría del Trabajo y ESR por 9 años por parte de CEMEFI
- C) Empleados, Distribuidores Independientes Herbalife Nutrition, Autoridades, Proveedores
- D) n.d
- E) No aplica

- F) Campañas constantes de concientización a empleados de todos los niveles, existen diversos comités regionales de cumplimiento además de diversas políticas y lineamientos para proteger a los empleados contra el acoso laboral. Todos los empleados tienen acceso a una línea de reporte de ética además de una página para el mismo fin.
- G) A través de actividades corporativas como el día de la familia; Supervisors day y leaders day.

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

12 RANKING → ORGANIZACIÓN SORIANA

- A) n.d.
- B) Reconocimiento InnovativeGroup México IGEN Premio Nacional de Logística TOP 100 Transportations Awards Revista Forbes, Ranking tácticas de eficiencia interna y sustentabilidad de las empresas verdes. 100 Mayores donadores del Sismo de Ciudad de México de Mundo Ejecutivo
- C) Para mayor detalle de nuestra relación y trabajo con ellos, favor de revisar nuestro Reporte de Resultados de CVC:
- D) n.d.
- E) Seleccionar, supervisar y evaluar el desempeño de auditores externos.
- Contribuir a la definición de los lineamientos generales de control interno, así como evaluar su efectividad.

- Verificar que se observen los mecanismos establecidos para el control de riesgos.
- Contribuir al establecimiento de las políticas con las partes interesadas.
- Verificar el cumplimiento del Código de Ética.
- Auxiliar en el análisis de planes de contingencia y recuperación de información.
- Opinar sobre la aprobación de políticas y criterios contables para la elaboración de los estados financieros.
- Asegurar el debido cumplimiento en tiempo y forma de todas las disposiciones legales aplicables.
- Desarrollar los criterios de designación, retribución, compensación, remoción, del Director General y funcionarios de alto nivel.
- F) n.d
- G) n.d.

C) ¿LA EMPRESA TIENE IDENTIFICADOS A SUS PRINCIPALES STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)?

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

13 RANKING → QUÁLITAS

F) ¿QUÉ ACCIONES TOMA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

- A) En toda la compañía, promovemos la cultura de cumplimiento, el apego a la legislación y a la normativa interna, apoyándonos en la tecnología para dar seguimiento a nuestras obligaciones. El Código de Ética y Conducta, que incluye los valores y los lineamientos que se promueven para un desempeño acorde aplica a los empleados y el personal de las oficinas de servicio; lo difundimos además entre nuestros agentes y proveedores, impulsando que se desempeñen apegados al mismo. Es revisado anualmente por el Comité de Auditoría y Prácticas Societarias y aprobado por el Consejo de Administración de Quálitas Controladora; se complementan con otros documentos como la política de Principios y Mecanismos Anticorrupción y la Política de Conflictos de Interés. Adicionalmente, en Quálitas Compañía de Seguros definimos los Principios Éticos Comerciales que guían la oferta de nuestros seguros en el mercado y la relación que nuestros empleados, agentes y el personal de las oficinas de servicio, tienen con los asegurados. Requerimos además a nuestros proveedores la conformidad con las Normas Operativas, lineamientos que rigen nuestra práctica del negocio y que incluimos como parte de los contratos con ellos.
- B) Quálitas forma parte del índice S&P/BMV Total Mexico ESG Index.

- (índice lanzado por S&P Dow Jones Indices (S&P DJI) y la Bolsa Mexicana de Valores).
- Octubre 2017 a octubre 2019, formamos parte del Índice Dow Jones Sustainability Indices MILA
- C) Asegurados y clientes: agentes, empleados, accionistas, proveedores, comunidad, autoridades y competencia
- D) Como muestra del compromiso con las más destacadas iniciativas internacionales en sustentabilidad, este informe sirve como nuestra Comunicación del Progreso (COP) sobre la implementación de los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Además, informamos de nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los contenidos del presente informe son validados en primera instancia por el Comité de Responsabilidad Social y finalmente por el Presidente Ejecutivo.
- E) Contamos con el Comité de Responsabilidad Social que reporta de forma trimestral al Consejo de Administración.
- F) Quálitas cumple con todas las prestaciones de ley y promueve las mejores prácticas, además de contar con un amplio programa de bienestar y beneficios que se divide en 4 pilares:
 - Físico: jornadas de salud, servicio médico, activación física y programas deportivos (convenio gimnasios, yoga)

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACCIONES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLIEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y QUE TENGAN UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

Fecha 04.12.2020	Sección Revista / Falla de origen	Página 6-58-71
----------------------------	---	--------------------------

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CORRUPCIÓN?

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

C) ¿LA EMPRESA TIENE IDENTIFICADOS A SUS PRINCIPALES STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)?

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

F) ¿QUÉ ACCIONES TOMA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACCIONES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLIEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y QUE TENGAN UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

- Financiero: Educación financiera, caja de ahorro, facilidades de financiamiento (vivienda y automóvil)
 - Socio-Laboral: Becas de estudio para empleados, convenio con universidades para familiares, programas de voluntariado
 - Mental-emocional: Línea de consulta y aplicación del cuestionario de acontecimientos traumáticos severos
 G) A través de diversas actividades y programas, la empresa impulsa constantemente el equilibrio y desarrollo familiar, laboral y personal. A lo largo del año, se ofrecen convenios con diferentes gimnasios,

clases de yoga y se promueven diferentes carreras con causa en las que los familiares de empleados pueden participar. Una vez al año se realiza la reforestación, actividad en la que participan empleados y familiares, con la finalidad de generar un espacio de sana convivencia y promover el cuidado del medio ambiente. También contamos con el programa Ajusta tus emociones, mismo que se extiende como beneficio a los familiares de los empleados y brinda atención psicológica vía telefónica y en línea, atención jurídica en caso de ser necesario y atención nutricional.

14 RANKING

→ BRISTOL MYERS SQUIBB DE MÉXICO

A) La política señala:
 Principio 1: Pagos ilícitos
 BMS cumple con la Ley de prácticas corruptas en el extranjero ("FCPA"), la Ley de sobornos de 2010 ("Ley de sobornos del Reino Unido") y otras leyes internacionales anticorrupción, y prohíbe los pagos ilegales o proporcionar cualquier de valor para obtener, retener u obtener ilegalmente una ventaja en el negocio.
 Principio 2: Libros y registros
 BMS mantiene libros, registros y cuentas que reflejan con precisión las transacciones de la Compañía en detalle razonable.
 Principio 3: Distribuidores, agentes, intermediarios y otros terceros
 BMS lleva a cabo la debida diligencia sobre distribuidores, agentes, intermediarios y otros terceros, como apropiado basado en factores de riesgo potenciales, e incluye medidas contractuales que comunican Los requisitos antisoborno de BMS cuando sea necesario.
 Principio 4: Informar sobre posibles infracciones y señales de advertencia
 BMS informa cualquier actividad que observemos que no cumpla con las políticas anti-soborno de BMS y procedimientos, la FCPA, la Ley contra el soborno del Reino Unido u otros procedimientos internacionales aplicables contra el soborno y la corrupción.
 leyes.

Principio 5: Programa de cumplimiento antisoborno
 B) El Centro Mexicano de la Filantropía, A.C. (Cemefi) y la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial (AliaRSE) han otorgado a Bristol-Myers Squibb el Distintivo como Empresa Socialmente Responsable 2020

En la categoría de Empresas Grandes, al haber cumplido con los estándares solicitados por estas instituciones en las áreas de:

- Ética Empresarial
- Calidad de Vida en la Empresa
- Gestión de la RSE
- Cuidado y Preservación del Medio Ambiente
- Vinculación con la Comunidad.

C) Sí, son los pacientes, médicos e instituciones de enfermedades graves como el cáncer.

D) El análisis que se estableció es de trascendencia, es decir cuáles son las acciones que tienen duración en la sociedad en el corto, mediano y largo plazo.

Se están revisando planes para que el apoyo de responsabilidad perdure en el tiempo como el apoyo en la formación de Médicos y Enfermeras.

E) Si, existe un grupo de Responsabilidad Social integrado por 10 empleados que de forma parcial adicional a su rol en la organización se dedican al programa.

• "apoyaRSE" es el equipo de Responsabilidad Social de BMS, el cual fue conformado para formalizar las acciones que BMS ya venía realizando periódicamente.

• La misión de este equipo es unir los esfuerzos de BMS y sus colaboradores para beneficiar a nuestros grupos de interés que se encuentran en el centro de cada una de las acciones que realizamos, donde siempre ponemos la pasión.

• "apoyaRSE" tiene tres objetivos:

o Vivir día a día la nueva cultura de RSE e integrarla al ADN de BMS en cada una de las actividades diarias de los empleados de BMS

o Colaborar y desarrollar alianzas de valor con Asociaciones, ONG's, Fundaciones y Gobierno para generar un impacto dirigido y de valor

o Y que cada una de nuestras acciones impacte positivamente a los actores a los que dirigimos nuestras acciones

F) A través de principios rectores globales, BMS mantiene y reafirma su compromiso para proporcionar un entorno de trabajo flexible que sea inclusivo, colaborativo y energizante al ofrecer un enfoque simplificado y basado en un enfoque de principios para flexibilidad para usar al determinar las soluciones que funcionan mejor para usted y su equipo.

Los principios de integridad a este respecto señalan:

Independientemente de si interactuamos personalmente o si nos comunicamos por escrito o por medios electrónicos, lo haremos de manera profesional y respetuosa. Específicamente, el uso de lenguaje ofensivo, palabras o acciones intimidatorias u hostiles y un comportamiento no profesional se oponen a estos Principios. Reforzamos la importancia de entablar relaciones sólidas, crear una cultura inclusiva y apoyar a los miembros del equipo para alcanzar objetivos compartidos.

G) n.d.

Fecha 04.12.2020	Sección Revista / Falla de origen	Página 6-58-71
----------------------------	---	--------------------------

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CORRUPCIÓN?

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

C) ¿LA EMPRESA TIENE IDENTIFICADOS A SUS PRINCIPALES STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)?

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

F) ¿QUÉ ACCIONES TOMA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACCIONES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLIEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y QUE TENGAN UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

15 RANKING → COPPEL

- A) n.d.
 B) • Mención especial para México y América Latina 2019 Reconocimiento a las Mejores Prácticas de RSE edición XX de CEMEFI con la práctica "Cumbre de Instituciones 2019"
 • Reconocimiento de ACCIONARSE a Coppel Comunidad por la participación en Reconocimiento a las Mejores Prácticas de RSE edición XX de CEMEFI con la práctica "Cumbre de Instituciones 2019"
 • Reconocimiento Boscares de Reforestamos México con "Sembremos Conciencia" en la categoría de mejores alianzas, mejores bosques.
 • Mención especial para México y América Latina 2020 Reconocimiento a las Mejores Prácticas de RSE edición XXI de CEMEFI con la práctica "Preservación del Patrimonio Cultural y Apoyo a Pueblos Indígenas u Originarios" en la categoría de vinculación con la comunidad.
 • Mención especial para México y América Latina 2020 Reconocimiento a las Mejores Prácticas de RSE edición XXI de CEMEFI con la práctica "Preservación del Patrimonio Cultural y Apoyo a Pueblos Indígenas u Originarios" en la categoría de vinculación con la comunidad.
 • Reconocimiento a las Mejores Prácticas de RSE 2020 de CEMEFI con la práctica "Renovación de Aulas de Cómputo" en la categoría de alianzas intersectoriales.
 C) Colaboradores y sus familias, proveedores, clientes, comunidad, instituciones públicas y gobiernos, cámaras empresariales y organizaciones de la sociedad civil.
 D) Sí, se cuenta con un análisis de materialidad llevado a cabo en

2018.
 E) En cuanto al desempeño ambiental, existen procedimientos obligatorios para todo el personal respecto al manejo de los residuos, así como de eficiencia energética.
 Están fortaleciendo su Programa de Integridad Empresarial que aborda nuestro compromiso de respeto de los derechos humanos, derechos laborales, responsabilidad ambiental, equidad laboral, cero tolerancias a actos de corrupción, entre otros.
 F) Cada colaborador y colaboradora cuenta con un contrato individual de trabajo acorde a los derechos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, adicional a esto, contamos con un contrato colectivo de trabajo y un reglamento interno de trabajo; estos documentos son medulares para el cumplimiento de los derechos laborales y sin duda advierten el compromiso que como empresa adquirimos ante ellos. En el mismo sentido, con la difusión y aceptación de nuestro Código de Ética, así como la implementación segura de la línea de denuncia, fomentamos un ambiente de confianza y sana convivencia, en donde las inquietudes de todos y todas pueden ser escuchadas.
 G) Habilitamos una herramienta para todos nuestros colaboradores y líderes denominada plan de desarrollo, la cual es un plan de acción donde cada colaborador plasma las acciones y capacitaciones que debe realizar para continuar con su desarrollo. Este Plan de Desarrollo se conforma de 2 módulos principalmente: 1) módulo de carrera, en donde plasmamos acciones para desarrollar sus competencias y así lograr un mejor desempeño laboral. 2) módulo de vida, en donde el colaborador puede generar acciones que ayuden a su vida personal.
 El plan de desarrollo va acompañado con una guía que contiene ejercicios de reflexión para acompañar al colaborador en su proceso de descubrir su potencial para poder desarrollarlo y darse cuenta de su propio talento.

16 RANKING → SANOFI MÉXICO

- A) • Política anticorrupción
 • Entrenamientos de compliance
 B) Cemefi - 2 años
 Empresa Responsable # 1
 C) n.d.
 D) n.d.
 E) Sistema de global / estudio de materia-
 F) • Todas las políticas de RRHH
 • Norma 035
 • Línea de ayuda
 • Encuestas de clima laboral
 • Certificación de Top Employer
 G) • Programa take care and be well
 • Programa de beneficios de Sanofi
 • Capacitación constante
 • Oportunidades de crecimiento - Política
 • Circuitos de salud
 • Campañas de finanzas personales
 • Programa de pensión privado

17 RANKING → FERRERO DE MÉXICO

- A) En Ferrero estamos comprometidos con los estándares más altos de conducta ética e integridad en todas las actividades del negocio. Es por esto que contamos con una política interna de antisoborno y corrupción que tiene un enfoque de cero tolerancia hacia cualquier tipo de manifestación relacionada con la corrupción y el soborno.
 B) En México hemos sido parte del Ranking de Empresas Socialmente Responsables de Expansión en las tres ediciones que han tenido.
 C) Involucrar y colaborar con stakeholders es clave para desarrollar nuestra estrategia, construyendo relaciones transparentes y de confianza.
 Definimos a nuestros stakeholders como las personas, grupos y

Fecha 04.12.2020	Sección Revista / Falla de origen	Página 6-58-71
----------------------------	---	--------------------------

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CORRUPCIÓN?

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

C) ¿LA EMPRESA TIENE IDENTIFICADOS A SUS PRINCIPALES STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)?

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

F) ¿QUÉ ACCIONES TOMA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACCIONES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLIEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y QUE TENGAN UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

organizaciones internos y externos que están interesados o tienen impacto en nuestras actividades.

Nuestro mapeo de partes interesadas internas y externas sitúa al consumidor en el centro de nuestro enfoque de participación como nuestra primera parte interesada.

D) Para tener éxito en un mundo cambiante, debemos adaptarnos y responder a los problemas que más importan a nuestros accionistas y nuestro negocio. Comprender estos temas nos ayuda a definir nuestras prioridades estratégicas e informar sobre los temas que son de mayor interés para nuestros grupos de interés.

Nuestro análisis de materialidad tiene como objetivo identificar y evaluar la importancia relativa de los temas clave de sostenibilidad por su impacto en nuestra capacidad para crear valor y su relevancia para las partes interesadas. Los resultados de la evaluación de la materialidad informan nuestra estrategia y el contenido de nuestros informes.

Realizamos la última evaluación en 2019. En esta se analizó la perspectiva de las partes interesadas internas y externas y analizó los temas materiales clave mediante una serie de pasos.

E) La gobernanza de la sostenibilidad define la estrategia de sostenibilidad del Grupo, que está basada en la sostenibilidad clave y las tendencias del consumidor, incorporándola en el enfoque de sostenibilidad estratégica del Grupo.

La Unidad Organizacional de RSC y Sustentabilidad es parte del

Personal Estratégico e interactúa con las funciones comerciales para brindar orientación estratégica sobre todos los temas de Sustentabilidad. Sus responsabilidades clave son:

- Impulsar la agenda de sostenibilidad dentro del Grupo Ferrero integrando principios de sostenibilidad en estrategias, políticas y procedimientos;

- Dirigir prácticas comerciales responsables; y

- Crear impactos positivos dentro de las comunidades en las que operamos.

Sus objetivos son:

- Definir la estrategia de sostenibilidad del Grupo basada en la sostenibilidad clave y las tendencias de consumo, integrándola en las directrices estratégicas a largo plazo del Grupo;

- Apoyar todas las funciones comerciales en la implementación de planes y monitorear iniciativas de sustentabilidad con un enfoque principal en el monitoreo de iniciativas clave de sustentabilidad social y ambiental"

F) En Ferrero de México se elabora un contrato individual de trabajo en donde se detallan los derechos adquiridos y el cumplimiento de los establecido conforme los marca la LFT.

G) En Ferrero de México ofrecemos a los colaboradores:

- Programas donde se promueve la activación física y alimentación saludable.

- Checkup médicos

18 RANKING → AFORE XXI

A) La empresa REALIZA cursos de capacitación de prevención de lavado de dinero, los cuales rigen a todo el personal de Afore XXI Banorte para evitar y prevenir la corrupción, así como la adopción de los códigos de ética que establece la organización y cuenta con un buzón de denuncia (ethic points) en el cual se puede denunciar aquellos actos, en caso de que ocurran.

B) Distintivo de Empresa Socialmente Responsable, por CEMEFI

C) Grupo Financiero Banorte y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

D) Cuestionario y evidencias para llevar a cabo la certificación del Distintivo ESR.

E) n.d.

F) Las acciones que toma para asegurar que se protegen los derechos básicos de sus trabajadores es través de los contratos de trabajo los cuales fueron realizados con base en lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la

Ley Federal de Trabajo.

Adicionalmente, también se cuenta con un curso de capacitación referente a los códigos de ética que tiene la empresa, el cual dirige el actuar de los colaboradores de Afore XXI Banorte.

Es importante mencionar que lo colaboradores tienen acceso a las políticas, procedimientos, reglamentos y códigos para su consulta y conocimiento; así como también se actualizan las descripciones de puestos en donde se reflejan sus funciones y actividades, todo en apego al Reglamento Interno de Trabajo.

G) Sí, contamos con varios elementos como:

- Programa de desarrollo humano (actividades físicas y culturales)

- Política de prevención de riesgos psicosociales (Norma O35)

- Capacitación constante a través de un plan anual de capacitación, el cual abarca diversas direcciones de la organización

- Médico y Nutriólogo (sólo en corporativo)

19 RANKING → DIAGEO

A) Apuntalado por una estructura de gobierno corporativo y un robusto programa de controles, cumplimiento y riesgos, nuestro Código de Conducta habilita a los empleados a tomar las decisiones correctas.

B) Han recibido varios reconocimientos y certificaciones como Empresas Responsables de Expansión, Certificación FSA, CEMEFI, Dow

Jones, GPTW, entre otros.

C) Somos los administradores de algunos de los más icónicas marcas en el mundo, construidas durante generaciones por emprendedores que entendieron la importancia de soluciones pioneras e invertir para crear valor duradero. Nuestra estrategia sigue su ejemplo, al pionera en sostenibilidad de grano a vidrio, defender la

Fecha 04.12.2020	Sección Revista / Falla de origen	Página 6-58-71
----------------------------	---	--------------------------

A) ¿LA EMPRESA HA IMPLEMENTADO ACCIONES Y/O MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA CORRUPCIÓN?

B) ¿LA EMPRESA HA RECIBIDO DISTINTIVOS, PREMIOS O ALGÚN OTRO TIPO DE RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE RSE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

C) ¿LA EMPRESA TIENE IDENTIFICADOS A SUS PRINCIPALES STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)?

D) ¿LA EMPRESA HA LLEVADO A CABO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA DEFINIR SUS TEMAS PRIORITARIOS DE RSE?

E) ¿SU EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA PARA SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?

F) ¿QUÉ ACCIONES TOMA LA EMPRESA PARA ASEGURAR QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS BÁSICOS DE SUS TRABAJADORES?

G) ¿LA EMPRESA REALIZA ACCIONES PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO, DE MANERA QUE SE AMPLÍEN LAS CAPACIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS, PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN DISFRUTAR DE VIDAS LARGAS Y SALUDABLES, QUE POSEAN AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y QUE TENGAN UN NIVEL DE VIDA DECENTE?

inclusión y la diversidad, y promover el consumo positivo de alcohol. Tiene como objetivo aprovechar todo nuestro negocio para crear valor para nosotros y para las comunidades donde vivimos, trabajamos, fuente y vender.

D) Cada año, Diageo produce más de 6.5 billones de litros de sus marcas en más de 130 plantas de manufactura en cerca de 30 países. Reconociendo que el impacto ambiental no se limita sólo a las instalaciones de Diageo, los objetivos al 2020 reflejan la necesidad de una mejor administración del agua y emisiones de carbono en toda la cadena de suministro. Esta mentalidad avanzada y un acercamiento integral significan que trabajarán constantemente con los proveedores, esforzándose para separar el crecimiento del negocio del impacto en el medio ambiente.

E) n.d

F) Están comprometidos para convertirse en una de las compañías de consumo masivo más confiable y respetada. Como parte de ese compromiso, sus empleados y quienes compran sus productos en todo el mundo nos conocen por sus valores. Respetan y valoran los derechos humanos de cada uno según lo articulado en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En sus lugares de trabajo y las comunidades en las que operan, creen que el compromiso de respetar los derechos humanos es fundamental para la forma de hacer negocios. Ellos reconocen que son responsables del impacto de sus operaciones en sus empleados, en los consumidores de los productos y en las comunidades en las que ellos operan.

G) Hay acciones continuas que promueven el desarrollo y balance de vida y tenemos un programa interno de beneficios enfocados en vida balanceada y saludable. Por ejemplo, nuestra política de Licencia Familiar

20 RANKING → INTERCAM

A) Intercam cuenta con un Manual de principios éticos y código de conducta para todos sus colaboradores.

Intercam cumple con las normas de Prevención de lavado de Dinero y en conjunto con la ABM cada año nuestros colaboradores reciben un curso en materia de PLD También contamos con diferentes capacitaciones y asesorías a todos nuestros colaboradores de las distintas zonas del

país con la realización de convenciones.

B) Distintivo ESR 2019 Y 2020

C) n.d

D) Nos encontramos en el proceso.

E) Si, existe un complemento de actividades y responsabilidades entre RRHH y la VP Comercial para llevar a cabo todos los esfuerzos de manera coordinadas

F) Se garantiza a través de un contrato laboral el cual establece los derechos bá-

sicos que marca la ley. Adicionalmente a éste Intercam ofrece prestaciones superiores a las establecidas por ley.

G) Tenemos una línea de asistencia telefónica donde se les orienta en tres campos: psicológico, médico y nutricional. Se hace por lo menos una vez al mes webinar donde se dan platicas a todos los colaboradores para su bienestar integral.

21 RANKING → ARIES FORTALECE TU PATRIMONIO

A) La impartición de cursos de prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo, implementación de programas contables por ejemplo en control, buro de crédito, implementación de KYC

B) Ranking de las 1000 Empresas más importantes de México (2do año consecutivo), Reconocimiento Empresa del Año por Latin Business Association, Reconocimiento por parte del CEMEFI, CEO SR. Jorge Francisco Ojeda Garcia recibe el grado de Doctor Honoris Causa, Distinción a la Sra. Claudia Lachica Consejera de responsabilidad social reconociéndola dentro de las 22 líderes de Mujer Ejecutiva, Reconocimientos por parte de CANADEVI, Reconocimiento internacionales en Miami Florida, entre muchos más.

C) Colaboradores, inversionistas y grupos directivos, externas dependencias gubernamentales, proveedores y comunidad.

D) Se definen los sectores con mayor prioridad para brindarles apoyo, un ejemplo se investiga y logramos acercamiento con los representantes de las comunidades de bajos recursos para brindar ayuda, en el ambiente deportivo se establecen los criterios para apoyo principalmente a los jóvenes y niños logrando de esta forma la prevención del delito y en situaciones de desastres naturales se investigan las comunidades más afectadas para encontrar rutas de acceso y asimismo apoyarlas con viveres y materiales que realmente necesiten.

E) Las actividades relacionadas con materia de Responsabilidad Social emergen desde Alta dirección hacia cada uno de sus colaboradores, asi-

mismo los departamentos correspondientes de la empresa se enfocan en los temas que los atañe directamente por ejemplo en el tema de medio ambiente nuestra área técnica es la principal responsable para llevar a cabo los procesos y apoyos a este sector, el área de recursos humanos es la encargada para el apoyo de comunidades de bajo recursos y afectadas por desastres naturales.

F) Se realizan las aportaciones correspondientes al Seguro Social.

Se respetan los días inhábiles establecidos en la ley.

Se pagan las horas extras conforme a la Ley.

Se otorga el periodo de gracia sin afectación a su salario respetando su antigüedad en el trabajo.

Se otorgan las prestaciones correspondientes y se colabora en conjunto con Sindicatos que protegen los derechos de los trabajadores.

Protección de datos, entre otros.

G) Implementando cursos y capacitaciones internas, apoyando a los colaboradores en cursos y estudios en instituciones externas sin afectar su horario laboral o salario, realizando convenios con universidades en este caso en particular con Cety Universidad de Tijuana, promover actividades deportivas y culturales dentro de la empresa dando oportunidad de que asistan, y principalmente nuestra empresa se basa en la indistinción de genero ya que el 49% de nuestros colaboradores son mujeres siendo de esta forma que la empresa apoya en un desarrollo constante y eficaz a cada persona que tenga las aptitudes de trabajo.