

Fecha 04.12.2020	Sección Revista	Página 72-80
----------------------------	---------------------------	------------------------

RANKING RSE

22 RANKING
→ **AT&T**

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?

A) En AT&T en México sabemos que es indispensable la cimentación de una cultura ética con el fin de prevenir la corrupción y malas prácticas. En la construcción de la cultura de ética corporativa es necesario contar con criterios objetivos que orienten el actuar de los empleados hacia la honestidad, la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas, y que esto logre sensibilizarlos sobre la importancia del apego a la legalidad y al papel ejemplar que deben desempeñar dentro de la empresa. AT&T en México cuenta con un comité encargado de ética corporativa, el cual difunde e incentiva la adopción de los valores y principios que se establecen en el Código de Conducta Empresarial de AT&T en México, el cual tiene distintos compromisos y objetivos a los cuales los colaboradores se comprometen. En AT&T existe la libertad de denunciar cualquier práctica o conducta ilegal con el fin de frenar cualquier violación del Código de Conducta Empresarial, Acta de Prácticas de Corrupción en el Extranjero (FCPA por sus siglas en inglés) o de cualquier otra política o procedimiento de la compañía.

B) Por 3° año, el distintivo de Empresa Socialmente Responsable.

- Obtención por 2° año consecutivo del Distintivo Empresa Socialmente Responsable.
- Mejores lugares para trabajar por equidad LGBT.
- Distintivo Empresa Incluyente Tecno Parque y Tienda Tereo.
- Top 5 GPTW 2018.
- Top 10 Employer for Women.
- Top 34 Employer for Diversity.
- Top 2 Millennials 2017.
- Top 2 for TI and Telecom 2018.
- IX Premios Corresponsables 2018.
- Distintivo Equidad MX de HRC 2017 y 2018.

C) Con base en el estudio de materialidad que realizamos para nuestro Informe Anual de Sustentabilidad 2016, los principales grupos de interés identificados para AT&T en México son:

- Consumidores
- Empleados
- Sociedad Civil
- Empresarios
- Inversionistas
- Gobierno
- Periodistas y líderes de opinión
- Proveedores

D) En AT&T en México vamos más allá de ser una empresa de telecomunicaciones. Tenemos el compromiso de compartir nuestros valores con la comunidad; por ello ponemos nuestra red al servicio de la gente para generar un impacto positivo. Siguiendo esa misma línea, a principios de 2017, dimos a conocer cinco pilares de impacto social en los que deseamos reforzar e incursionar nuestra participación activa en el país:

- Educación
- Salud y bienestar
- Seguridad

- Aceleración de negocios
- Medio ambiente

E) Operamos bajo las leyes y normas de los lugares donde hacemos negocios y tenemos operaciones. Es importante tener una relación positiva de colaboración con las instancias gubernamentales, con las que además podemos colaborar en proyectos de responsabilidad social.

Dada la importancia del relacionamiento con nuestros grupos de interés contamos con una Vicepresidencia Adjunta de Asuntos Externos, la cual es responsable de la vinculación con Relaciones Externas, Asuntos Públicos y los esfuerzos de Responsabilidad Social Empresarial de AT&T en México.

Dicha área lidera las relaciones de políticas públicas, ayudando a crear lazos importantes con la industria y el gobierno. Asimismo, colabora en la coordinación de estrategias regulatorias de alto impacto y mantiene el diálogo con las autoridades para lograr decisiones favorables para los usuarios y las necesidades sociales de nuestro país.

F) La cultura AT&T se distingue por la excelencia. Ofrecemos un ambiente de trabajo cordial y de respeto, donde se impulsa el crecimiento, además de reconocer y premiar el esfuerzo.

• Gracias a nuestros programas de crecimiento y prestaciones para nuestros empleados, actualmente nos colocamos en el #5 a nivel nacional de Great Place to Work® Institute México, 8 puestos por encima del año anterior.

• La honestidad e integridad son fundamentales para nuestra empresa, estamos comprometidos en guiar cada una de nuestras acciones diarias con base en estos valores.

• Nuestros empleados mantienen un alto nivel de comportamiento ético con todos sus grupos de contacto como accionistas, clientes, comunidades y proveedores.

G) Estamos comprometidos con la salud y el bienestar de nuestros empleados. Tenemos una clínica con médicos y nutricionistas. Además, promovemos charlas de salud, así como actividades deportivas, como torneos de fútbol.

Tenemos programas de convenios con instituciones de salud, educativas, deportivas y más. Promovemos el deporte a través de la carrera AT&T Run (realizada en CDMX y GDL). Brindamos transporte a nuestros empleados para que puedan ahorrar tiempo y dinero, al mismo tiempo que ayudamos a reducir el impacto ambiental. Tenemos rutas a nuestras 3 oficinas en la Ciudad de México, así como en Monterrey y Guadalajara.

“El Reto5” invita a las personas a tener una vida saludable de manera permanente. Es un programa de 5 semanas, cuyo objetivo es promover 5 hábitos saludables (incluir verduras en la dieta diaria, comer despacio, cuidar el tamaño de las porciones en las comidas, tomar agua y realizar actividad física) para bajar hasta 5 kilos.

La convocatoria se abrió para el 100% de los colaboradores y el 58% de los participantes bajaron 3 kilos o más.

Durante 2018, se han inscrito más de 1,600 personas en “El Reto5”



Continúa en siguiente hoja

Fecha	Sección	Página
04.12.2020	Revista	72-80

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

23 RANKING

→ HP INC.

A) En HP, nuestra integridad no es negociable, no toleramos sobornos de ningún tipo, y no facilitaremos deliberadamente ninguna otra conducta corrupta de pastelería

B) Desde hace 19 años contamos con el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable otorgado por Centro Mexicano para la Filantropía

C) Economía circular
Energía y emisiones de GEI para el desarrollo sostenible
Papel y material impreso
Responsabilidad de la cadena de suministro
Eficiencia energética del producto
Intimididad

D) Materialidad
Periódicamente realizamos evaluaciones de materialidad para re- vivir temas sociales y de gobernanza relevantes, reconfirmamos nuestras áreas de enfoque de larga data y aclaramos y damos forma a nuestra estrategia de impacto sostenible e inversiones. Esto nos permite centrarnos en las áreas donde podemos tener el mayor impacto positivo, determinar las brechas e identificar tendencias relevantes y oportunidades de liderazgo para nuestro negocio. Hemos establecido objetivos agresivos relacionados con varios de nuestros

temas más importantes para gestionar el rendimiento e impulsar el progreso a largo plazo.

E) Vienen contenidos en nuestro Reporte anual de sustentabilidad contemos con : Arquitectura laboral clara y Código de integridad.

F) Contamos con políticas rigurosas de adquisición de talento y contamos también con políticas y estándares muy claros para tratar de asegurarnos que existen prácticas laborales éticas en nuestros proveedores de talento:

- Política de Proveedores que incluye entre otras cosas, evitar el trabajo infantil en la cadena de valor.

G) ¿De qué manera?

Tenemos un programa llamado WellBeing, de Bienestar integral del empleado, que incluye el tratamiento para la prevención y cobertura en relación a la salud física, psicológica y financiera.

Se generan estrategias y principalmente tenemos políticas y diversos cursos de mejora de la calidad de vida en los empleados, entre ellas:

- Educación financiera

- Jornadas de la salud

- Espacios de lactancia materna

- Campañas de donación de sangre, de escritorios limpios, de prevención de infecciones

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?

24 RANKING

→ ZURICH COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

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

A) Anualmente se realiza un curso mandatorio a todos los empleados de lavado de dinero y anticorrupción

Adicional, tenemos políticas muy estrictas de cumplimiento

B) CEMEFI por 7° año consecutivo y el Premio Nacional de Protección Civil 2019

C) Empleados, clientes agentes/brokers y organizaciones de la sociedad civil y gobierno

D) n.d

E) Tenemos una política de inversión responsable y una persona dedicada 100% a los temas de Sustentabilidad en Zurich.

F) • No discriminación de ningún tipo

• Espacio abierto y diverso

• Empleo equitativo y espacio de trabajo libre de acoso

• Derechos laborales

G) Tenemos una certificación de EDGE Move que garantiza pago igualitario entre hombres y mujeres. Empleo equitativo y

espacio libre de acoso, Zurich no tolera la discriminación en el lugar de trabajo incluyendo edad discapacidad, etnia, nacionalidad, genero, raza color, religión estado civil, orientación sexual u otras. Estos principios aplican a todas las decisiones sobre el empleo, incluyendo la contratación, capacitación, evaluación, promoción y remuneración. Y tenemos un curso de capacitación constante de IDP (plan individual de desarrollo)

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

25 RANKING

→ EDENRED MÉXICO

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?

A) Contamos con una carta y política de anti- corrupción, así como canales de denuncia anónimos.

B) Sí, somos una ESR, certificada por CEMEFI por 15 años consecutivos.

C) Afiliados, Beneficiarios, Clientes y Comu- nidad

D) n.d

E) Nuestra estrategia de RSE "Ideal" está bajo la gobernanza de nuestra casa matriz ubicada en París, Francia.

F) A través de nuestro Código y Carta de

ética, de nuestro Reglamento Interno de Trabajo y de la comunicación directa con la Dirección de Recursos Humanos.

G) Sí, a través de las acciones incluidas en nuestro Programa de Bienestar Corporativo BeWell y la Política de Bienestar Corporativo.

Fecha 04.12.2020	Sección Revista	Página 72-80
----------------------------	---------------------------	------------------------

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

26 RANKING → DOW

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?

A) n.d.
B) Sí, en el top de los rankings de prensa sobre Sustentabilidad y RSE
C) Clientes, proveedores, aliados, socios comerciales, consumidores, comunidad, gobierno, asociaciones, medios.
D) Tenemos 3 temas prioritarios:
-Inclusión, Diversidad y No discriminación
-Tecnologías para el bien social
-Educación STEM
E) Sí, localmente nos rige el equipo de impacto regional, quien supervisa y da fe de todas las actividades que se realizan en la región. A nivel global nos rige la mesa directiva de la Fundación Dow. Además, nos apoyamos de CAF America como ONG intermediaria para revisar los proyectos que apoyamos anualmente.
F) Contamos con un equipo de Ética y Cumplimiento que se basa en el Código de Conducta de Dow.

Promueve acciones preventivas y que eliminen la discriminación en cualquiera de sus formas (talleres, cursos, charlas) Además se promueve la libre denuncia en casos que violenten nuestros estándares éticos o la integridad de las personas. Somos parte del Acuerdo por la No Discriminación y Trato Igualitario en la Ciudad de México. Tenemos certificaciones HRC. Somos miembros fundadores de Pride Connection.

G) Contamos con un equipo de salud en cada uno de nuestras localidades. Liderado por el equipo de Environmental, Health and Safety (EH&S) Además, en 2014 creamos la red Disfruta la vida, que promueve acciones saludables para nuestros colaboradores como actividad física, pero también por la salud mental y emocional. Todo en el marco de nuestro valor de Respeto por las personas y uno de nuestros pilares estratégicos de seguridad en nuestras operaciones y para nuestras personas.

27 RANKING → CEMEX

A) Adicional a nuestro Código de Ética y Conducta, desde el año 2011 definimos una política anti-soborno que puede ser consultada en nuestra página web. Para dar seguimiento a los reportes sobre posibles actos de corrupción, contamos con el área de Control Interno. Asimismo, el área de Seguridad Patrimonial atiende reportes sobre posibles robos o acciones que puedan poner en riesgo la seguridad de las instalaciones de la compañía. El 100% de los colaboradores conoce nuestras políticas y las ha firmado. Aun así, ofrecemos capacitación continua a toda la organización, en lo relativo a sus contenidos y lineamientos.

B) Empresa Socialmente Responsable CEMEFI
Mejores Prácticas de Responsabilidad Social CEMEFI
Premio Ética y Valores a la Industria CONCAMIN
Premio Nacional de Seguridad Vial ANTP
Industria Limpia SEMARNAT
Excelencia Ambiental PROFEPA
Reconocimiento GEI México SEMARNAT y GESPEDES
Uso eficiente del agua SEMARNAT y COPARMEX
Reconocimiento como Empresa Familiarmente Responsable Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Certificación de Conservación Wildlife Habitat Council
Mejor empresa del IPC Sustentable Bolsa Mexicana de Valores
Empresa con mejor estrategia de RSC Bolsa Mexicana de Valores
C) Nuestra gente: pretendemos ser la mejor opción para trabajar.

o Colaboradores
o Accionistas
o Sindicatos
• Nuestros vecinos: buscamos ser el vecino por elección y fortalecer nuestras comunidades.
o Comunidades vecinas
• Nuestros socios comerciales: trabajamos para ser el socio comercial por elección.
o Socios comerciales

o Clientes
o Proveedores
• Nuestro mundo: buscamos posicionarnos como un buen ciudadano global.
o Gobiernos
o Medios de comunicación
o Organizaciones de la sociedad civil
o Universidades/Académicos
o Organismos multilaterales
o Público en general.

D) n.d.
E) Nuestro Comité de Sostenibilidad reporta directamente al Consejo de Administración, al igual que los Comités de Auditoría y de Prácticas Societarias y Finanzas, y está conformado por tres miembros del Consejo y un secretario. Además, cuenta con el apoyo de nuestro equipo Corporativo de Sostenibilidad, que reporta a un miembro del Comité Ejecutivo.

El Comité de Sostenibilidad del Consejo es responsable de:
• Integrar la sostenibilidad en la estrategia de CEMEX.
• Apoyar al Consejo en sus responsabilidades relacionadas con la sostenibilidad ante los accionistas.
• Promover el Modelo de Sostenibilidad de CEMEX, sus prioridades e indicadores clave de desempeño.
• Evaluar la efectividad de las iniciativas de sostenibilidad y el progreso de su implementación.

• Guiar al Director General y al Comité Ejecutivo sobre las principales decisiones estratégicas de sostenibilidad.
Durante 2015, el Comité de Sostenibilidad de CEMEX se reunió trimestralmente y discutió una variedad de temas entre los que se incluyen el progreso de los indicadores clave de desempeño, el informe de sostenibilidad.

F) En CEMEX observamos estrictamente las leyes laborales vigentes en México y en atención a nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas,

Fecha 04.12.2020	Sección Revista	Página 72-80
----------------------------	---------------------------	------------------------

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?

evitamos cualquier forma de discriminación. Garantizamos el derecho de libre asociación, y cuidamos con especial énfasis no llevar a cabo actividades que representen un riesgo de explotación infantil, trabajos forzados, actividades no consentidas o violaciones a los derechos de las comunidades indígenas.

G) Se creó una red de colaboración construida para impulsar la diversidad e inclusión y, a través de una sola identidad, fortalecer la

integración de grupos como: multi-generaciones, mujeres, personas con discapacidad, multiculturales y LGBT*, entre otros. A través de un Comité de Diversidad e Inclusión, conformado por personas de todas CEMEX, de diferentes posiciones organizacionales y géneros, buscamos maximizar el potencial de las personas valorando sus diferencias, reconociendo y ofreciendo las mismas oportunidades, haciendo que cada una/o se sienta incluido y apoyado, teniendo acceso a la información y participando e influyendo en las decisiones.

28 RANKING

→ GRUPO CARSO

A) Es un pilar el comportamiento ético en cada colaborador de la empresa.

B) Múltiples

C) n.d.

D) n.d.

E) n.d.

F) 1767,627 inscripciones de personas en 100 oficios que se ofrecen.

806,159 estudiantes en 172 países.

Bolsa de trabajo con 53 empresas participantes y 12,764 personas contratadas.

Tres diplomados con reconocimiento SEP. Grameen Carso

240,649 créditos otorgados que han beneficiado a 92,724 personas.

Clinton Giustra Slim Enterprise Partnership

Se ha apoyado la creación de actividades productivas que impactan a 88,052 personas directa e indirectamente.

Centro Histórico de la Ciudad de México

78,000 empleos estimados, generados directa e indirectamente.

Ciudad Jardín Bicentenario

Se generaron 5,000 empleos permanentes.

G) MIT Open Course Ware (OCW)

Esta iniciativa se desarrolla en alianza con el Massachusetts Institute of Technology (MIT).

OCW, junto con la plataforma Edx, ofrece cursos de libre acceso de las mejores universidades del mundo, entre ellas Harvard y Berkeley, facilitando con ello la promoción de educación libre y gratuita para todos los jóvenes.

50 estudiantes mexicanos becados en el Media Lab del MIT para Maestrías y Doctorados en Ciencias y Artes.

29 RANKING

→ GENERAL MOTORS

A) Cuentan con la política global de integridad y el Código de Ética.

B) • Distintivo Empresa Socialmente Responsable (2017,2018)

• Empresa Incluyente (2017, 2018)

• Industria Limpia (2017)

• Excelencia Ambiental (2017)

• WildlifeHabitat Council (2017) Certificación Cero confinamiento para todos nuestros Complejos de Manufactura

C) Cuentan con programas como

fortaleciendo vínculos, Maternidad y stakeholders y grupos de interés

D) Materialidad y Metodología GRI

E) Gobierno Corporativo

F) Awareline

G) n.d.

30 RANKING

→ HERDEZ

A) A través de cursos capacitación y herramientas de comunicación dentro de plantas y corporativos, en 2017 se llevó a cabo la campaña de reforzamiento del Código de ética en el 40% de nuestras localidades. Durante estas sesiones, a través de videos y material didáctico, 1,181 colaboradores no sindicalizados (12% del personal no sindicalizado), 9 miembros del consejo de administración (100% de los integrantes del consejo), reforzaron sus conocimientos acerca de cada uno de los puntos dentro del Código, incluidos anticorrupción y violación de los derechos humanos.

Los incidentes relacionados con el incumplimiento del Código de ética, en temas de corrupción y violación a los derechos humanos, son reportados de manera confidencial a través de la Línea Ética Herdez, monitoreada por un proveedor externo, el cual de forma

periódica comparte un reporte consolidado con la dirección de Recursos humanos y la gerencia general de Auditoría interna. El área de Auditoría interna es la encargada de dar seguimiento a todas las denuncias, investigarlas y tomar una resolución que puede ir desde una amonestación verbal o escrita, hasta la desvinculación y el seguimiento legal del caso.

B) En materia de ESR, hemos obtenido el Distintivo ESR anualmente desde el 2008, estamos adheridos al Pacto Mundial y comprometidos 5 ODS y somos parte del IPC Sustentable de la BMV. En materia ambiental, contamos con la Certificación de Industria Limpia otorgado por la PROFEPA y uno de nuestros buques atuneros es la primera embarcación atunera en México en lograr el Certificado de Calidad Ambiental otorgado por la SEMARNAT.

Fecha 04.12.2020	Sección Revista	Página 72-80
----------------------------	---------------------------	------------------------

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?

C) Realizaron un análisis de materialidad e identificamos a nuestros principales stakeholders mismos que reportamos en nuestro Informe Anual Integrado en: <http://grupohdez2017.com/gri-platform/> bajo Participación de los Grupos de Interés.

D) Realizamos el análisis de materialidad en 2016. Los resultados los reportamos bajo el indicador 102-21 de la metodología GRI

E) Durante las sesiones trimestrales del Consejo se presenta un reporte de desempeño en materia de sustentabilidad, el cual contempla el desempeño ambiental y los indicadores de calidad de vida de los colaboradores. Los consejeros responsables son:

- Prácticas Laborales: José Manuel Rincón Gallardo
- Prácticas Ambientales/Cambio Climático: Luis Rebolgar Corona
- Gobierno Corporativo: José Roberto Danel Díaz

F) Los beneficios sociales que ofrecemos a nuestros colaboradores son superiores a los previstos por la Ley Federal del Trabajo (LFT), y son un común denominador en todas las Compañías del Grupo.

A todo el personal se le ofrece seguro de vida, servicios de salud pública, cobertura por incapacidad o invalidez, permiso por maternidad o paternidad, vales de despensa y fondo de pensiones. El se-

guro de gastos médicos mayores únicamente se ofrece a gerentes y directores.

Mediante nuestra Política de Equidad de género, promovemos la igualdad en nuestra plantilla. El sueldo para cada categoría o posición vacante se establece sin distinción de género.

<http://grupohdez2017.com/gri-platform/> Indicador 401-2

G) Año con año impulsamos el desarrollo continuo de nuestros colaboradores a través de planes de comunicación, retroalimentación y reconocimiento continuo; con prestaciones superiores a la ley, sin distinción de género; así como la aplicación de códigos, valores y políticas que les permitan desempeñar su trabajo con un enfoque ético. Durante 2017, incrementamos nuestro presupuesto de capacitación en más de medio millón de pesos, invirtiendo un total de \$9 millones.

También, a través del área de Control Ambiental, Seguridad e Higiene (CASH), salvaguardamos la integridad y bienestar de nuestros colaboradores; prevenimos y mitigamos incidentes que afectan el ambiente y mantenemos una cultura de seguridad y prevención de riesgos.

31 RANKING → NOVARTIS FARMACÉUTICA

A) n.d.

B) ONU : Pacto Mundial de las Naciones Unidas Informe Comunicación de Progreso (COP)

- CETIFARMA (EPT) Reconocimiento como empresas con prácticas transparente

- 100 Most responsible enterprises 100 Empresas más responsables (ONU- Pacto Mundial) #2

- Trust Survey (Edelman) Farmacéutica

más: la 4ta en el Índice de Acceso a la Medicina del Access to Medicine Foundation.

A principios de 2017 recibimos la certificación de CETIFARMA como una empresa con prácticas transparentes, reconocimiento que solo tienen veinte 4 empresas dentro de la industria.

- Empresas más responsable (mundo eje-

cutivo) #38

C) n.d.

D) De acuerdo al reporte anual, se identifica con qué fundaciones se puede trabajar de mejor manera y que beneficie a la comunidad de distintas formas.

E) n.d.

F) Contracting Requirements Principles

G) n.d.

32 RANKING → WALMART

A) n.d.

B) n.d.

C) En respuesta a nuestro propósito de lograr una cada vez mayor inclusión de proveedores pequeños, medianos y de bajos ingresos tanto de productos manufacturados artesanal o industrialmente como de productos agrícolas, hemos diseñado en todos los países donde operamos un programa de desarrollo para la capacitación, financiamiento y acceso al mercado que les permite vender sus productos, tener un mayor conocimiento de las clientas y fortalecer sus habilidades para comercializar sus productos en el autoservicio y conocer a la competencia. Impulsamos a las empresas a adoptar prácticas más eficientes, con el consecuente desarrollo de capacidades empresariales. Para ello, hemos desarrollado plataformas comerciales y operativas que buscan la sustentabilidad para lograr el acceso de los productores como proveedores, su permanencia y crecimiento en la empresa, así como para incrementar su capacidad de crecer en otros mercados.

D) n.d.

E) Es necesario incorporar estratégicamente la Responsabilidad Corporativa en nuestro negocio., es por esto que contamos con el Comité de Responsabilidad Corporativa, cuya función es definir la estrategia de la compañía a largo plazo, ajustar los procesos de negocio y de toma de decisiones pertinentes de cada uno de los temas materiales. En las sesiones nos enfocamos en que cada uno de ellos reconozca el significado de la Responsabilidad Corporativa para su entorno y su trabajo, y actúe en consecuencia.

F) El Programa de Cultura incluye diversas prácticas que permiten reconocer y fortalecer los comportamientos que se alinean con nuestra cultura, tales como los programas 100 en Cultura, Es mi Líder y Transformación Cultural. Cada año realizamos la Encuesta de Compromiso a nuestros asociados, completamente confidencial y procesada por un proveedor externo. Esta encuesta es nuestra herramienta más importante para conocer las áreas de oportunidad y fortalezas que tenemos como empresa, para mejorar la experiencia de trabajo que tenemos cada día en Walmart.

G) Flexibilidad laboral para los asociados de staff que consiste en

Fecha 04.12.2020	Sección Revista	Página 72-80
----------------------------	---------------------------	------------------------

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?

acomodar las horas de trabajo en la semana para dejar libre la tarde del viernes. Para asociados en el área de Operaciones: incluye distintas políticas como la no movilidad, turno fijo en periodo de lactancia, horarios especiales para estudiantes, transferencias por calidad de vida, turnos fijos para padres solteros, descanso trimestral y un fin de semana libre al mes. Ampliación de cobertura del

seguro médico de gastos mayores para partos. Licencia postnatal para madres, que les permite completar su licencia de maternidad por ley y reintegrarse de manera progresiva a su horario habitual hasta los 7 meses de vida de su bebé. Licencia postnatal para padres, quienes gozan de horario flexible durante el primer mes de vida de su hijo(a).

33 RANKING → BANCOMEXT

A) Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.
B) Reconocimientos por parte del Instituto Nacional de Pediatría por la donación de sangre.
Reconocimiento por las jornadas de reforestación.
Reconocimiento por las actividades de re-enzamamiento a Instituciones de asistencia privada.
C) Gobierno Cabeza de Sector (SHCP)
Sindicato

Personal
Proveedores
Medio ambiente
Consejo Directivo
Grandes empresas que requieren financiamiento
Pequeñas y Medianas Empresas que requieren financiamiento
Asociaciones y cámaras de comercio e industriales relacionadas al Comercio Exterior
D) n.d.

E) Se trata del Consejo Directivo que anualmente aprueba el programa de Responsabilidad Social de Bancomext.
F) Respetar y hacer valer las Condiciones Generales de Trabajo, además de contar con un Sindicato de trabajadores y trabajadora.
G) Convivencias para mujeres y hombres, programas infantiles como la calaverita en Bancomext y día del niño, concursos de decoración navideñas, ciclos de cine, círculos de lectura, entre otros.

34 RANKING → GRUMA

A) n.d.
B) n.d.
C) Clientes, Consumidores, Accionistas, Proveedores, Colaboradores, Comunidad, Gobierno, entre otros... formamos parte del cumplimiento del reto para lograr los

objetivos
D) A través de los resultados de la encuesta de clima organizacional, apoyo en situaciones de desastres naturales, a través de comentarios de los colaboradores.

E) Conocemos las iniciativas, actividades de la Responsabilidad Social, siempre apegados a un marco corporativo y de desarrollo continuo.
F) n.d.
G) n.d.

35 RANKING → GRUPO LALA

A) En Lala trabajamos bajo un estricto Código de Conducta que nos orienta para la correcta actuación cotidiana, impulsada por nuestros valores, para proporcionar una cultura de cumplimiento ético con todos los grupos con los que nos relacionamos y con la finalidad de alcanzar de manera óptima nuestros objetivos.
B) n.d.
C) Uno de nuestros principales objetivos es aportar valor para los grupos de interés con quienes nos relacionamos, mediante diversos canales de comunicación que facilitan las relaciones de diálogo y confianza. Esta dinámica nos permite tener conocimiento de sus necesidades y expectativas, lo cual crea oportunidades para el desarrollo de la empresa.
D) Partimos del estudio de materialidad realizado en 2015 en el cual detectamos los aspectos más relevantes y significativos para nuestra sustentabilidad y llevamos a cabo una actualización de este

estudio a través de entrevistas y diálogo con personas clave de la empresa. Reportamos los mismos temas materiales que el año anterior, con el objetivo de dar a conocer nuestras iniciativas y avances en esos rubros, así como nuestras metas para 2017.
E) n.d.
F) Trabajamos por asegurar que el trabajo de nuestra plantilla se lleve a cabo dentro del marco legal y en apego a la dignidad de las personas. Cumplimos con la Ley Federal del Trabajo y con las Normas Oficiales Mexicanas que rigen las condiciones de trabajo, seguridad, salud, derechos de queja de los colaboradores y demás derechos fundamentales del trabajo.
G) En Lala tenemos la convicción de que nuestro personal es la base del éxito, por ello uno de nuestros grandes compromisos es impulsar su desarrollo y conformarnos como un lugar preferido para trabajar.

Fecha 04.12.2020	Sección Revista	Página 72-80
----------------------------	---------------------------	------------------------

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?

36 RANKING → GRUPO TELEVISIVA

A) Comenzamos con el desarrollo de una campaña de capacitación institucional de anticorrupción que busca capacitar a nuestros colaboradores. Se tienen contempladas diversas etapas en la implementación a lo largo del 2017 y, como programa institucional, tendrá una vigencia permanente dentro de la organización. Tan solo en la primera etapa, contemplamos capacitar presencialmente a aproximadamente 5,000 colaboradores.

B) n.d.

C) Grupo Televisa, elabora su informe de sustentabilidad de manera metodológica, abordando los temas relevantes ambientales, sociales y económicos inherentes a nuestras operaciones e importantes para nuestros stakeholders.

D) Asimismo, se presentan los resultados del análisis de materialidad de Grupo Televisa, los cuales se utilizan como referencia para el establecimiento de temas y subtemas relevantes para la Compañía y sus grupos de interés. A lo largo del informe, se resalta información relevante para grupos de interés especializados como fondos de inversión, entre otros stakeholders, con base en información relevante para la toma de decisiones y evaluaciones de desempeño en temas económicos, éticos, ambientales y sociales.

E) Nuestro gobierno corporativo presentó cambios relevantes con respecto al año pasado. En primera instancia, el Comité de Auditoría

y Prácticas Societarias, así como sus respectivas responsabilidades, se dividió en dos: el Comité de Auditoría y el Comité de Prácticas Societarias; en segunda instancia, se integraron al Consejo de Administración dos nuevos miembros: el Sr. Carlos Hank González y el Sr. Marcos Eduardo Galperin.

F) Buscamos incrementar la satisfacción laboral dentro de Grupo Televisa al otorgar a nuestros colaboradores las posibilidades de mejorar su carrera profesional a través de una capacitación continua. En el año 2016, impartimos 4,853 cursos y talleres como parte de nuestro modelo de gestión de capacitación, contando con la asistencia de 42,490 participantes y totalizando un total de 45,644 horas. Lo anterior, se vio reflejado en una inversión en capacitación que, en todo el Grupo, fue superior a los 70 millones de pesos.

G) En Grupo Televisa estamos conscientes de la importancia de la familia para nuestros colaboradores, por lo que continuamos implementando el programa Responsabilidad Familiar Empresarial (RFE) dentro de la empresa. Dentro de las acciones que se han emprendido en este programa, se encuentran la constitución de un Comité de Responsabilidad Familiar Empresarial, el programa de Puertas Abiertas, la campaña Vida Saludable, la facilitación de guarderías para mamás, la participación en la feria empresarial Juntos con México, y la realización de la Carrera de la Comunicación Televisa-SITATYR.



Fecha 04.12.2020	Sección Revista	Página 72-80
----------------------------	---------------------------	------------------------

RANKING	EMPRESA	NOMBRE DE LA FUNDACIÓN	CUÁNTO DONA	¿CUAL ES SU IMPACTO?
37	Aeroméxico	Alas del mundo	n.d	Apoya en el ámbito educativo, desarrollo comunitario, sostenibilidad del medio ambiente, ayuda humanitaria, salud, bienestar, diversidad, inclusión, arte y cultura (57 boletos para el comité de ayuda de desastres y emergencias nacionales CADENA, papel para la comisión nacional de textos gratuitos para hacer 5 millones de libros, artículos para casa amistad niños con cáncer, Construcción de sanitarios secos para el saneamiento y mejor higiene de la comunidad y sus familias Nutre niños A.C. Evento regional de alto nivel para concientizar e impulsar a las empresas a cumplir con los ODS. Para celebrar y reivindicar los derechos humanos de la comunidad LGBT+ Torneo de Golf Lorena Ochoa participaron 110 clientes de Aeroméxico para recaudar fondos destinados al Centro Educativo La Barranca, Telefón Campaña publicitaria para medios internos, digitales y revistas (con duración de tres meses) con valor de \$10 millones de pesos MXN)
38	Alfa	Alfa Fundación	42 millones de dólares	Apoya en el ámbito educativo, desarrollo comunitario, sostenibilidad del medio ambiente y ayuda humanitaria (10,845 estudiantes de 101 escuelas beneficiados a través de la mejora de instalaciones, material didáctico, así como cursos de valores y ambientales, 62,000 personas beneficiadas por Sigma mediante la donación de 2,757 toneladas de alimentos, 171 instalaciones de ALFA operaron con energías renovables)
39	Grupo México	Fundación Grupo México	178 millones de pesos	Desarrollo institucional. Fundación Grupo México organiza capacitaciones, foros, talleres, espacios de vinculación, conferencias y seminarios. La Red cuenta con 232 aliados, entre fundaciones empresariales, empresas socialmente responsables, agencias sociales, academias y universidades, entes de gobierno y más de 4,000 organizaciones de la sociedad civil (OSC), dentro de las actividades de la Red hay capacitaciones para sus miembros y afiliados. El programa Mexicanos Sembrando de la Fundación Grupo México tiene el objetivo de reforestar México, restaurar sus ecosistemas y mitigar los efectos del cambio climático. Durante el 2019, reforestaron 2,200 hectáreas en 104 municipios de 25 estados de la República Mexicana. El índice de supervivencia durante 2019 fue de 2,128,001 árboles. Yagón Verde. Desde el 2015, la Fundación Grupo México, en coordinación con Grupo México Transportes, a través una góndola y un furgón, traslada y dona árboles a las comunidades en las que está presente el sistema ferroviario mexicano. Su objetivo principal es apoyar acciones de reforestación del programa Mexicanos Sembrando y crear conciencia sobre el cuidado y protección del medio ambiente, así como fomentar actividades de reciclaje. En el 2019, a través del programa Yagón Verde, se donaron 416,000 árboles de 24 especies diferentes en 19 municipios de México. Salud. La Fundación Grupo México considera que la promoción de la salud y el bienestar son prioritarios. Bajo el eje estratégico de salud, la fundación, en asociación con Grupo México Transportes, tiene el programa Dr. Yagón, el Tren de la Salud. Además, cada año la fundación apoya iniciativas de promoción de la salud y el bienestar, coordina donaciones de recursos en la materia y contribuye al desarrollo de infraestructura vinculada a la salud como el hospital de Juchitán en Oaxaca).
40	Grupo Nacional Provincial	Fundación GNP	n.d	Salud (Ruta de Héroe y Heroínas, GNP Seguros empresa 100% mexicana comprometida y dedicada al bienestar y salud de los mexicanos, reconocemos la gran labor del personal médico y de enfermería, y como contribución con su seguridad, ponemos a disposición de los Centros COVID de la zona sur de la Ciudad de México las Rutas de Héroe y Heroínas, servicio de transporte gratuito, seguro y confortable, para el trayecto hacia el inicio de su gran labor y del mismo modo, para regresar a casa al final de su jornada. Social Col por México. En 2019 Col por México integra los goles de la Liga de Fútbol Mx Femenil para beneficiar las causas sociales de salud, acompañamiento y orientación de mujeres en situación de violencia, empoderamiento y emprendimiento).
41	Grupo Rotoplas	Rotoplas	1,600 millones de pesos	Bebederos de agua purificada en escuelas rurales y tinaicos para con unidad marginadas
42	Crédito Real	Mujer Real, Buen Socio, Real Tennis Center	3.7 millones de pesos	Ofrecen arrendamiento, flotillas o factoraje con condiciones especiales para mujeres que lideran PyMEs. el 10 de diciembre de 2019 se suscribieron a una línea de crédito por USD \$50'000,000 a un plazo de cinco años con el banco BID Invest, miembro del Grupo BID. Los recursos de esta transacción se utilizarán para impulsar Mujer Real, continuar fortaleciendo la posición de mercado de Crédito Real en este segmento y convertirnos en una institución financiera no bancaria preferente para las mujeres emprendedoras. Identificamos que a través de las PyMEs lideradas por mujeres, así como del empoderamiento femenino al interior de la compañía contribuimos a cuatro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas para construir un mundo más próspero y sostenible. Buen Socio, organización que impulsa proyectos productivos con impacto social y ambiental, puedan hacer una pre-calificación de crédito. La herramienta se encuentra en una plataforma digital de Crédito Real, mientras que el financiamiento es otorgado por El Buen Socio. A raíz de un taller al que asistimos en Mérida en conjunto con El Buen Socio, apartamos cinco becas para el Diplomado de Formación para Formadores para apicultores, impartido por el Colegio de la Frontera Sur (COFSUR), cuyo objetivo es brindar las herramientas, conocimientos y metodologías a los formadores para que puedan diseñar planes de capacitación que den respuesta a los requerimientos de sus organizaciones y al mismo tiempo les permitan aumentar su producción, mejorar la calidad de su producto y reducir costos, eguimos impulsando Crédito Real Tennis Center, una academia de tenis de alto rendimiento para niños y jóvenes.
43	Grupo Financiero Banorte	Fundación Banorte	51 millones de pesos	Apoyan de forma directa a más de 50 mil niños, jóvenes, adultos y adultos mayores en alianza con 19 Organizaciones de la sociedad civil. Nuestra labor se enfocó principalmente en cuatro programas: Líderes Educativos Banorte, Mil Sueños por Cumplir, Banorte Adopta una Comunidad y Otros Apoyos Filantrópicos. Líderes educación Banorte (Contribuimos a mejorar la educación preescolar en México por medio de la formación y actualización de los líderes educativos, al fortalecer su papel como agentes de cambio para privilegiar el derecho de los niños y las niñas a aprender. El programa se llevó a cabo en seis estados de la República mexicana: Aguascalientes, Campeche, Estado de México, Jalisco, Nuevo León y Yucatán, más de 700 directores y supervisores de preescolares públicos formados a través del Diplomado Internacional de Líderes Educativos Transformadores (DILET), con la posibilidad de certificarse internacionalmente ante la Universidad de Cambridge como Líderes Transformadores. Más de 10 mil primeros cuidadores que recibieron los contenidos de la serie Aprendiendo a Educar a los Niños del Siglo XXI menores de seis años, financiada por Fundación Banorte y transmitida durante casi cuatro meses a través de TV Educativa. Cerca de 100 viviendas de ocho comunidades concluidas y evaluadas en aspectos estructurales por la BUAP. Más de 600 viviendas reconstruidas y rehabilitadas y un mercado artesanal intervenido.
44	Azteca Tv	Fundación Azteca Grupo Salinas	55.9 Millones de pesos	87,847 personas impactadas (1,250 llamadas, 50 formatos del seminario de educación e innovación y 750 formatos de la cumbre empoderamiento e innovación social, 1,914 alumnos becados, 17,000 niños y jóvenes, al medio ambiente.)
45	Bachoco	Unidos por la alimentación	13 millones cuarenta y dos pesos	En 2019, gracias a la participación de 2,000 corredores, construyeron el corredor de Coordinación de Acciones a Favor de la Infancia (CAFI) en alianza con el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), contribuyeron con 28 toneladas de pollo, 20 toneladas de huevo, 2.5 toneladas de productos de canasta básica y 2,457,000 desayunos completos, en comedores comunitarios de Guanajuato, Nuevo León, Coahuila, Sinaloa, Jalisco, Veracruz y Yucatán. En 2019, invertimos \$13,042,000 para beneficiar a 33,869 personas a través de 102 toneladas de pollo, 312 toneladas de huevo y 667,498 desayunos
46	Bio Pappel	Fundación Bio Pappel	n.d	Bio Pappel lleva más de tres décadas impulsando un modelo de desarrollo sustentable y socialmente responsable, en aras de convertirlo en una cultura organizacional que genere un impacto positivo en nuestro país. Es por ello que también cuenta con su propia fundación. Fundación Bio Pappel apoya proyectos que tienen como temática central el cuidado y la preservación del medio ambiente, o bien, el desarrollo comunitario y social donde se encuentran los centros operativos de Bio Pappel.
47	Contra	Fundación Contra	98 millones de pesos	En 2019, Compartamos Banco participó en la Semana Nacional de Educación Financiera, donde se habló de ahorro formal en contraste con el ahorro informal, la inversión, la banca digital y el crédito. Tuvimos 5,440 visitantes en nuestro stand. Al cierre de este año, destinamos 98,383,358 pesos a diversas iniciativas de responsabilidad social, lo que se tradujo en 147,874 beneficiarios en las distintas comunidades donde trabajamos. Todo esto se tradujo en proyectos realizados para mejorar la calidad de vida o el desarrollo social. De ahí que, en 2019, nos incorporamos al Colectivo Primera Infancia en México, que agrupa a varias fundaciones empresariales que trabajan por el desarrollo integral de los niños y niñas mexicanos, y busca posicionar a la primera infancia como un tema prioritario para el crecimiento del país. Las comunidades donde operamos, en ocasiones, tienen un común denominador: son vulnerables ante un desastre natural. Un fenómeno meteorológico de gran magnitud puede afectar, severamente, la tranquilidad y el desarrollo de toda la población. Cuando ocurren estos eventos, entregamos apoyos inmediatos en especie, que aseguren el bienestar de los habitantes de esas comunidades (despensas, paquetes de limpieza y enseres domésticos). En 2019, apoyamos a 1,137 personas en Baja California, Tamaulipas, Jalisco, San Luis Potosí, Durango, Veracruz, Guanajuato, Querétaro y Ciudad de México. Por esta razón, durante cinco años consecutivos hemos trabajado, de manera conjunta, con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), con la finalidad de que más personas reformen este sueño truncado.
48	Coca-cola FEMSA	Fundación KOF	n.d.	En Coca-Cola FEMSA definieron la sostenibilidad como la generación continua y simultánea de valor económico, bienestar social, ambiental y la integrarán como una constante dentro la compañía al ser un pilar del Marco Estratégico que guía las decisiones del negocio para obtener un crecimiento rentable en el largo plazo.
49	Corporación Moctezuma	Desarrollo Social	n.d	Ferias de salud (Es uno de nuestros programas icónico, con el cual acercamos servicios de salud preventiva a los habitantes de los municipios de Tepetzingo, Cerritos y Apazapan, así como a las comunidades cercanas. Con la Feria de la Salud se brindan consultas médicas de especialidad, análisis para detección de enfermedades que pueden variar dependiendo de la institución que los apoye y el enfoque de especialización del evento, dependiendo las fechas de su realización, también se aplican vacunas), apoyo a la educación (Apoyaron a los alumnos de las comunidades donde se encuentran en sus plantas. Ello con el objetivo de resaltar el valor del esfuerzo personal entre los jóvenes; y de esta manera, contribuimos para elevar el grado de estudios de estas zonas.), innovación (En Morelos, junto con la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata, llevamos a cabo un proyecto de incubadoras de negocios, con lo que favorecemos el vínculo de los estudiantes con el mercado laboral.
50	Grupo Bimbo	Buen Vecino	n.d	144,000 beneficiados, sus proyectos están dirigidos a beneficiar a la comunidad en temas específicos de bienestar, actividad física, educación, seguridad o medio ambiente (Su centro de distribución en Cuautlilán, Estado de México, junto con sus vecinos y la asociación Reforestamos México, desarrolló un proyecto que contribuyó a la prevención de accidentes, así como al cuidado del planeta mediante la reforestación de un camellón de acuerdo al tipo de suelo y clima, se logró contribuir al enriquecimiento de áreas verdes y a la vez, reducir la tasa de accidentes detonada por el uso del camellón para cruzar la avenida, en lugar del puente peatonal sus colaboradores donaron más de 7 mil piezas de beneficios en especie tales como juguetes, cobijas, kits de aseo personal, lunch, ropa, útiles escolares, ladrillos ecológicos, entre otros, atendiendo al llamado de más de 55 campañas de este tipo. A través de la asociación Somos el Cambio, impulsamos proyectos de emprendimiento social en niños y jóvenes, motivándolos a que mejoraran en sus comunidades a través de la metodología Siente, Imagina, Haz y Comparte. Uno de estos proyectos es "Prevenir e Incluir es Vivir", en Guadalupe, Nuevo León donde estos niños sensibilizaron a más de 2,000 miembros de su comunidad acerca de la inclusión de las personas con discapacidad visual y auditiva)