

Fecha	Sección	Página
22.12.2021	Revista	34-39
I. Ranking	IX. ¿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?	
II. Nombre de la Empresa	X. ¿La empresa realiza acciones para mitigar los impactos del cambio climático relacionados con sus actividades?	
III. ¿La empresa ha implementado acciones y/o mecanismos para prevenir y evitar la corrupción?	XI. ¿La empresa promueve o apoya el desarrollo de políticas públicas que beneficien a la sociedad en general?	
IV. ¿La empresa ha recibido distintivos, premios o algún otro tipo de reconocimiento en materia de RSE en los últimos 2 años?	XII. ¿La empresa proporciona información objetiva e imparcial sobre los productos y/o servicios que vende?	
V. ¿La empresa tiene identificados a sus principales stakeholders (partes interesadas)?	XIII. ¿La empresa está activamente involucrada en la protección de la privacidad de la información de los clientes?	
VI. ¿La empresa ha llevado a cabo un análisis de materialidad para definir sus temas prioritarios de RSE?		
VII. ¿Su empresa cuenta con un sistema de gobernanza para sus prácticas de Responsabilidad Social?		
VIII. ¿Qué acciones toma la empresa para asegurar que se protegen los derechos básicos de sus trabajadores?		

I. 36 II. Afore XXI

III. 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.

IV. Distintivo de Empresa Socialmente Responsable, por CEMEFI

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

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

VII. n.d.

VIII. "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. Además, se cuenta con un buzón de denuncia denominado (Ethic points) y a través de diversas pláticas y conferencias también hacemos partícipes a los colaboradores de la concientización de proteger los derechos. 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 políti-

cas, 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."

IX. "Si, contamos con varios elementos como: • Programa de desarrollo humano (actividades físicas y culturales) • Política de prevención de riesgos psicosociales (Norma 035) • Capacitación constante a través de un plan anual de capacitación, el cual abarca diversas direcciones de la organización • Médico y Nutriólogo (sólo en corporativo)"

X. Ahorro de energía eléctrica, agua potable y de uso de la transformación recursos naturales de la menor forma y ubicando sus oficinas en un edificio sustentable certificado.

XI. A través de un programa establecido por el Gobierno Federal para combatir el desempleo, Afore XXI Banorte participa en el programa "jóvenes construyendo el futuro" en donde en apoyo al Gobierno Federal, la empresa emplea a jóvenes para el desarrollo de las actividades organizacionales.

XII. Estamos supervisados por CONSAR donde nos regula la comunicación que se le brinda nuestros clientes y todo el material que generamos se realiza en apego de las disposiciones de la reguladora.

XIII. Dentro de nuestra página web se cuenta nuestros avisos de privacidad uno para nuestros afiliados y otro de prospectos, dentro de nuestro IVR y campañas de mailing enviadas a nuestros clientes.

I. 37 II. AT&T

III. 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.

IV. • Por 3° año, el distintivo de Empresa Socialmente Responsable. • Obtención por 2° año consecutivo del Distintivo Empresa Socialmente



Fecha	Sección	Página
22.12.2021	Revista	34-39

Responsable. • Mejores lugares para trabajar por equidad LGBT. • Distintivo Empresa Incluyente Tecno Parque y Tienda Toreo. • 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.

V. 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

VI. 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

VII. Operamos bajo las leyes y normas de los lugares donde hacemos negocios. Es importante tener una relación positiva y 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. Así mismo, 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.

VIII. • 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. • Contamos también con una línea para que los empleados puedan reportar conductas que van en contra de las políticas empresariales de una manera segura y confidencial. Buscando siempre la conciliación para el mejor desempeño de nuestros colaboradores y de la empresa. • En AT&T existe la libertad de denunciar cualquier práctica o conducta ilegal con el fin de frenar cualquier violación al 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.

IX. Estamos comprometidos con la salud y el bienestar de nuestros empleados. Tenemos una clínica con médicos y nutriólogos. 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.

X. En AT&T en México reconocemos que el cambio climático es una realidad donde las emisiones de carbono afectan negativamente al ambiente; por ello, debemos evolucionar para ser una empresa más eficiente con nuestros recursos. Esto será determinante para ser exitosos en el siglo XXI dentro de una economía global sostenible. Durante 2017 continuamos con nuestra medición de huella de carbono en las operaciones, para conocer el impacto que tenemos y buscar soluciones que nos ayuden a reducir nuestra huella y optimizar recursos. En este año presentamos nuestras emisiones en dos alcances, las cuales se calculan a través de los consumos de combustibles y energía eléctrica.

XI. Vicepresidencia Adjunta de Asuntos Externos: Dada la importancia del relacionamiento con nuestros grupos de interés contamos con una Vicepresidencia Adjunta de Asuntos Externos. 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. Además, procura el cumplimiento de la regulación y la construcción de una mejor experiencia para todos.

XII. Estamos comprometidos con brindar mejores opciones para nuestros clientes, a través de planes simples y transparentes con más datos, llamadas y mensajes ilimitados, y las redes sociales favoritas de nuestros usuarios ilimitadas. Estos beneficios aplican en México, Estados Unidos y Canadá, sin costo adicional.

XIII. En AT&T en México consideramos primordial la integridad, honestidad y ética en todo lo que hacemos, es por ello que contamos con un Código de Ética Empresarial, el cual establece nuestro compromiso con clientes, accionistas y colaboradores. Dicho Código establece compromisos que buscan que AT&T en México sea siempre una empresa ética, honesta y confiable. Alineados a esto, en 2017 comunicamos al 100% de los colaboradores de todas las áreas y niveles del negocio sobre políticas y procedimientos que llevamos a cabo en AT&T en México. Esto incluye a Gestores y Distribuidores Exclusivos. Siguiendo con este compromiso hemos capacitado al 99% de nuestros colaboradores en los siguientes cursos: - Programa de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés) - Protección de datos - Escritorio limpio - Conflicto de interés - Línea de sistema de protección y destrucción de datos (RIM) Nuestro compromiso con la integridad y la ética dentro y fuera del negocio no termina aquí. En 2017 reafirmamos e incrementamos nuestra fidelidad a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

I. 38 II. Intercam

III. "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."

IV. Distintivo ESR 2019 Y 2020

V. n.d

VI. Nos encontramos en el proceso.

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

VIII. Se garantiza a través de un contrato laboral el cual establece los

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

IX. 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 pláticas a todos los colaboradores para su bienestar integral.

X. n.d

XI. Sí, estamos en comunicación constante con las asociaciones gremiales así como con las diferentes entidades del gobierno federal. Asimismo, a través de la banca de desarrollo buscamos programas sectoriales o enfocados a apoyar a la sociedad.

XII. Por ley todos nuestros productos y servicios están anunciados en nuestra página web

XIII. "Contamos con avisos de Privacidad para nuestros Clientes "

Fecha 22.12.2021	Sección Revista	Página 34-39
----------------------------	---------------------------	------------------------

I. 39 II. Teleperformance

III. Los lineamientos de la compañía establecen cursos de capacitación enfocados a evitar situaciones de corrupción en la compañía, haciendo del conocimiento de los colaboradores los diferentes canales de comunicación para reportar cualquier anomalía. Los sistemas de compensación, bonos, procesos de selección, capacitación, etc se hacen a través de sistemas que nos permiten dar transparencia y equidad a nuestros empleados. Así como procesos con lineamientos transparentes y comités multidepartamentales.

IV. Hemos sido certificados 7 años consecutivos por Verogo a nivel global en los estándares de Responsabilidad Social

V. Sí, en nuestra misión - empleados, clientes, consumidores, sociedad, accionistas y ONGs.

VI. NO

VII. Sí, existen embajadores por geografía / país que se encargan de gestionar las prácticas que a su vez compila el responsable de las iniciativas para compartirlas con el equipo global. De igual manera, localmente se tiene un consejo liderado por el CEO a quien el responsable de compilar los esfuerzos de la región, presenta iniciativas institucionales de apoyo a fundaciones a ser autorizadas. Embajadores locales de COTW, Embajador regional de COTW, Comité liderado por el CEO, Global Corporate Social Responsibility (CSR) Director, Senior Director - Corporate Sustainability (Global Environmental Project Lead)

VIII. Desarrollo de políticas, lineamientos y apertura de distintos canales de comunicación, asegurándonos de transmitir el conocimiento de las mismas a todos nuestros colaboradores.

IX. Contamos con programas cuyo objetivo es desarrollar a todos nuestros colaboradores a nivel profesional a fin de que desarrollen las competencias necesarias para ocupar una posición de mayor nivel, por ejemplo: JUMP, EXCEL, Cursos de desarrollo a través de nuestra plataforma MyTP (e-learning), y personal a través del cuidado de la salud y programas que promueven el equilibrio trabajo-vida, por ejemplo: actividades deportivas, webinars con expertos en salud, campañas que promuevan la salud y programas de work life balance.

X. En septiembre de 2021, Teleperformance estableció nuevos objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a través de la

iniciativa Science Based Targets (SBTi). Esto es parte de la estrategia general de la organización para encaminarla hacia una trayectoria de descarbonización neta cero para 2040, diez años antes del compromiso del Acuerdo de París. Teleperformance se ha comprometido a reducir las emisiones de GEI de Alcance 1 (emisiones directas de fuentes propias o controladas) y Alcance 2 (emisiones indirectas de la generación de energía) en un 49% por FTE para 2026 desde el año base 2019. La compañía también se compromete a reducir las emisiones de carbono de alcance 3 (todas las demás emisiones indirectas) de sus bienes y servicios adquiridos y los traslados de los empleados en un 38% por FTE para 2026 desde el año base 2019. Esto refuerza su compromiso con el medio ambiente, sus empleados y la comunidad global. Hacerlo ayudará a prevenir los peores impactos del cambio climático.

XI. Somos principales proveedores de empleo digno trabajando en conjunto con las diferentes secretarías de desarrollo económico de diferentes estados, así como el Servicio Nacional del Empleo. Apoyamos también la iniciativa Jóvenes Construyendo el Futuro. También apoyamos la generación de empleo con ferias virtuales de trabajo, apoyados con el poder de convocatoria de instituciones gubernamentales. Adicionalmente, Teleperformance cuenta con diversas iniciativas llamadas Citizen of the world y Citizen of the planet, las cuales están orientadas a promover el bienestar de todos los grupos de la sociedad y el medio ambiente; dichas iniciativas se llevan a cabo a través de donaciones, trabajo comunitario, reforestaciones, limpieza de espacios naturales, etc.

XII. Nuestros servicios no se ofrecen directamente al consumidor final, ya que prestamos servicios de soporte técnico, servicio al cliente, ventas, etc. de otras compañías a sus usuarios y son ofertas de servicio a la medida de acuerdo a las necesidades de las compañías que nos contratan

XIII. Esta política expresa el firme compromiso de Teleperformance de respetar y proteger la privacidad y Datos personales de nuestros empleados, proveedores, clientes, socios comerciales, Clientes o sus respectivos usuarios finales. Su propósito es proporcionar las salvaguardas adecuadas cuando el Grupo, o cualquiera de sus Empresas de TP, Procesa Datos Personales.

I. 40 II. Alsea

III. La integridad es uno de los cinco valores fundamentales de Teleperformance, que, junto con el respeto, la innovación, la profesionalidad y el compromiso, son los pilares de nuestra cultura corporativa. En Teleperformance, cada individuo es responsable de actuar con integridad en todo momento.

IV. Distintivo Éntrale 2021 que reconoce a Alsea como empresa comprometida con la inclusión laboral de personas con discapacidad. • CEMEF16 nos ha reconocido por diez años consecutivos como Empresa Socialmente Responsable (ESR) • Ratificamos la adhesión y compromiso de Alsea México al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (miembros desde el 2011). • Tercer año consecutivo como una de las empresas integrantes del Dow Jones Sustainability 17 MILA (Mercado Integrado Latinoamericano). • Cotizamos en el IPC Sustentable de la BMV15 desde 2013

V. Colaboradores, clientes, proveedores, inversionistas, comunidad, ONG, medios, gobierno

VI. n.d.

VII. El Modelo de Sustentabilidad de la compañía permite nuestro posicionamiento y actuación para alcanzar nuestras metas y fortalecer nuestras contribuciones hacia el desarrollo sostenible. • Nuestro modelo está formado por 4 comisiones estratégicas que reportan al Comité de Sustentabilidad integrado por el Top Management de la Compañía • Comisiones:

Desarrollo de la comunidad, consumo responsable, calidad de vida y medio ambiente.

VIII. Se encuentran enumerados los procedimientos y protocolos en nuestras políticas, código de ética y reglamentos internos.

IX. n.d.

X. Trabajamos con miras a la reducción de emisiones de contaminantes, desde todas las áreas y etapas de producción, distribución y comercialización de nuestros productos. Asimismo, cuidamos y fomentamos el uso responsable de los recursos naturales para buscar su preservación y renovación. Lo anterior, con el propósito de mitigar los efectos del cambio climático y contribuir a la recuperación de nuestro entorno

XI. n.d.

XII. El 100% de los alimentos pre envasados que vendemos a nuestros consumidores de todas nuestras marcas cumplen con la nueva norma de etiquetado. • Estamos en proceso de poner en las plataformas virtuales el contenido calórico de nuestros platillos. • Plan para reformulación de productos por marca (menos calorías, azúcares, grasas y/o sal)

XIII. Disponemos de protocolos y medidas de seguridad alineadas con la legislación vigente en esta materia, para asegurar la protección de los datos y prevenir el riesgo de violar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

I. 41 II. General Motors

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

IV. • Distintivo Empresa Socialmente Responsable (2017,2018) • Empresa Incluyente (2017, 2018) • Industria Limpia (2017) • Excelencia Ambiental (2017) • WildlifeHabitat Council (2017) Certifi-

cación Cero confinamiento para todos nuestros Complejos de Manufactura

V. Cuentan con programas como fortaleciendo víncu-

los, Maternidad y stakeholders y grupos de interés

VI. Materialidad y Metodología GRI

VII. Gobierno Corporativo

VIII. Awareline

IX. n.d.

X. n.d.

XI. n.d.

XII. n.d.

XIII. n.d.

Continúa en siguiente hoja

Página 3 de 8

Fecha	Sección	Página
22.12.2021	Revista	34-39

I. 42 II. Grupo Carso

III. "Es un pilar el comportamiento ético en cada colaborador de la empresa."
 IV. Múltiples
 V. n.d.
 VI. n.d.
 VII. n.d.
 VIII. 1'767,627 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 Gilstra 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.
 IX. 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.
 X. Alianza WWF-FCS La alianza ha apoyado a 70 organizaciones locales en 101 proyectos en regiones prioritarias del país. A nivel nacional se trabaja el tema de Cambio Climático. Conservación del Jaguar en México Nueve simposios nacionales y uno internacional. Dos censos nacionales del jaguar y sus presas. Publicación de cuatro libros, tres en español y uno en inglés. Colección Biodiversidad Mexicana Se han publicado diez tomos de libros fotográficos sobre fauna y áreas naturales de México y el mundo. Alianza Conabio-FCS: NaturaLista 71 comunidades rurales capacitadas. 1,835 naturalistas capacitados. 259,465 observaciones de especies registradas en la plataforma, incluyendo el descubrimiento de nuevas especies.
 XI. ASUME 751,180 personas capacitadas en 24,848 grupos en más de 267 ciudades. 20,321 facilitadores voluntarios, en más de 1,990 empresas, instituciones, hospitales, reclusorios, comunidad, etc. Best Buddies México 18,114 participantes. 30 personas con discapacidad intelectual trabajando en empresas. 13 Embajadores Best Buddies México.
 XII. n.d.
 XIII. n.d.

I. 43 II. HP Inc.

III. En HP, nuestra integridad no es negociable, no toleramos sobornos de ningún tipo, y no facilitaremos deliberadamente ninguna otra conducta corrupta de pastelería
 IV. Desde hace 19 años contamos con el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable otorgado por Centro Mexicano para la Filantropía
 V. 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 Intimidad
 VI. Materialidad Periódicamente realizamos evaluaciones de materialidad para revivir 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.
 VII. Vienen contenidos en nuestro Reporte anual de sustentabilidad conte-

mos con: Arquitectura laboral clara y Código de integridad.
 VIII. 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.
 IX. ¿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
 X. No aplica
 XI. No aplica
 XII. n.d.
 XIII. n.d.

I. 44 II. Edenred México

III. Cuentan con una carta y política de anti-corrupción, así como canales de denuncia anónimos.
 IV. Sí, sons una ESR, certificada por CEMEFI por 15 años consecutivos.
 V. Afiliados, Beneficiarios, Clientes y Comunidad
 VI. n.d.
 VII. Su estrategia de RSE "Ideal" está bajo la gobernanza de nuestra casa matriz ubicada en París, Francia.
 VIII. A través de su código y carta de ética, de su Reglamento Interno de Trabajo y de la comunicación directa con la Dirección de Recursos Humanos.
 IX. Sí, a través de las acciones incluidas en nuestro Programa de Bienestar Corporativo BeWell y la Política de Bienestar Corporativo.
 X. Considerando insumos de bajo impacto ambiental, materiales reciclables, reducción de

consumo de energía a través de la optimización de nuestras instalaciones y contribución a la comunidad a través de adopción de espacios verdes, su mantenimiento y reforestación constante.
 XI. A través de sus políticas y códigos que involucran compromisos con la sociedad, con la competencia, con nuestros clientes y con el resto de la cadena de valor.
 XII. A través de sus canales de comunicación externa y nuestros puntos de contacto como lo son nuestros Call Centers.
 XIII. Sí, todas las garantías se encuentran incluidas en nuestro Aviso de Privacidad y nuestras políticas de Seguridad de la Información y protección de datos.

Continúa en siguiente hoja

Página 4 de 8

Fecha 22.12.2021	Sección Revista	Página 34-39
----------------------------	---------------------------	------------------------

I. 45 II. Herdez

III. 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. En cumplimiento con nuestro Código de ética, que establece la obligación de mantener una postura estrictamente neutra en asuntos de política y religión, en Grupo Herdez y subsidiarias no realizamos aportaciones financieras y/o en especie a partidos políticos o instituciones relacionadas; tampoco recibimos ayuda financiera por parte del Gobierno. Contamos con un Comité de Ética, conformado por seis integrantes de diversas áreas, quienes suman esfuerzos con nuestros directores para proporcionar asesoramiento en favor de una conducta ética y lícita. Se pueden consultar nuestros códigos y políticas en nuestra página web

IV. En materia de ESR, han obtenido el Distintivo ESR anualmente desde el 2008, están adheridos al Pacto Mundial y comprometidos 5 ODS y somos parte del IPC Sustentable de la BMW. 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.

V. Realizaron un análisis de materialidad e identificamos a nuestros principales stakeholders mismos que reportamos en nuestro Informe Anual

VI. Realizan el análisis de materialidad en 2016. Los resultados los reportamos bajo el indicador 102-21 de la metodología GRI

VII. 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

VIII. 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 seguro 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.

IX. Año con año impulsamos el desarrollo continuo de los colaboradores a través de planes 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. De igual manera, contamos con el Programa de Alimentación Saludable mediante el cual brindamos asesoría alimenticia a nuestros colaboradores, a través de planes de alimentación saludable y seguimiento mensuales. En 2017, se impartieron 2,570 consultas. Por último, contamos con una campaña llamada #Somosaludables mediante la cual invitamos a nuestros colaboradores a revisiones médicas gratuitas, descuentos en estudios como mamografías, invitación a carreras y eventos deportivos, entre otros.

X. En 2017 comenzamos a trabajar en dos proyectos: Análisis de Ciclo de Vida Organizacional y Estudio de Riesgos de cambio climático; ambos proyectos nos permitirán identificar las actividades clave con más impacto, los riesgos de negocio asociados, oportunidades de eficiencia y realizar una planificación de acciones corporativas de sustentabilidad ambiental.

XI. n.d.

XII. Sus etiquetas son la principal forma de comunicar a nuestros consumidores la información más importante acerca de nuestros productos, incluyendo: el origen de sus componentes, la información nutricional, en especial grasas saturadas, azúcares, sodio y contenido calórico; el contenido neto, las instrucciones de seguridad y la mejor forma de disposición o reciclado de los envases. Todas sus etiquetas cumplen con la regulación aplicable al país de destino final. En el caso de México todas se diseñan conforme al Reglamento de Control Sanitario de Productos, la NOM-050-SCFI-2004: Información Comercial; el Etiquetado General de Productos y la NOM-051-SCFI/SSA1-2010: Especificaciones Generales de Etiquetado para Alimentos y Bebidas no Alcohólicas Preenvasados- Información Comercial y Sanitaria.

XIII. Los canales de denuncia son totalmente anónimos. Estos mecanismos están disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año.

I. 46 II. Gruma

III. n.d.

IV. n.d.

V. Clientes, consumidores, accionistas, proveedores, colaboradores, comunidad, gobierno, entre otros, formamos parte del cumplimiento del reto para lograr los objetivos.

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

VII. Conocen las iniciativas, actividades de la Responsabilidad Social, siempre apegados a un marco corporativo y de desarrollo continuo.

VIII. n.d.

IX. n.d.

X. La empresa está en proceso de realizar sus Inventarios de emisiones de Gases de efecto invernadero generadas en su

proceso operativo y de tratamiento de aguas residuales. Ese estudio nos servirá para determinar acciones a seguir para disminuir las emisiones actuales. Para el caso de algunos de los sistemas de tratamiento de aguas, en donde se genera gas metano (gas de efecto invernadero), este es recolectado

y quemado para evitar su descarga a la atmósfera y por consiguiente su contribución al cambio climático. Además, dentro del Sistema de Administración Ambiental, se emana una Instrucción para adquirir y usar productos amigables al medioambiente, dentro de los cuales se encuentran los aerosoles y aires acondicionados libres de gases con clorofluorocarbonados y jabones y detergentes biodegradables.

XI. n.d.

XII. n.d.

XIII. n.d.

I. 47 II. Novartis Farmacéutica

III. n.d.

IV. 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) Farmacéuticas más confiables #3 El compromiso de responsabilidad social se comprueba a través de nuestros logros que han ganado reconocimiento a nivel mundial al ser la segunda compañía farmacéutica en la lista de las Empresas Farmacéuticas más Admiradas del Mundo de Fortune; la 4ta en el Índice de Acceso a la Medicina del Access to Medicine Foundation; en 2017 fuimos nombrados localmente como

una de las 10 empresas más innovadoras según

Forbes, y; en México desde hace más de 11 años reaffirmamos nuestro respaldo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción. A principios de 2017 recibimos la certificación de CETIFARMA como una empresa con prácticas transparentes, reconocimiento que solo tienen vigente 4 empresas dentro de la industria. - Empresas más responsable (mundo ejecutivo) #38 - Especial fundaciones #35 - Las 500 empresas contra la corrupción #28 - Trust Survey (Edelman) Farmacéuticas más confiables #3

V. n.d.

VI. De acuerdo al reporte anual, se identifica

Continúa en siguiente hoja

Fecha	Sección	Página
22.12.2021	Revista	34-39

con qué fundaciones se puede trabajar de mejor manera y que beneficie a la comunidad de distintas formas.
VII. n.d.
VIII. Contracting Requirements Principles
IX. n.d.
X. Adquisición de vehículos con tecnología ecológica (mejor rendimiento y menor generación de CO2) - Uso de refrigerantes ecológicos.

XI. n.d.
XII. n.d.
XIII. Dentro del programa Novartis cuenta con un área de -farmacovigilancia- encargada de dar seguimiento puntual en menos de 48 hrs. a los reportes de eventos adversos realizados por los pacientes. Contacto: - Obtención de consentimiento para uso de datos personales - Aviso de privacidad disponible - Posibilidad de ejercer derechos ARCO

I. 48 II. Centro Médico ABC

III. n.d.
IV. SI
V. "Hospitales Públicos, Comunidades fundadoras con población vulnerable, comunidades"
VI. n.d.
VII. Comité de salud incluyente del patronato.
VIII. Por medio de nuestro código de ética, se brindan los principios y valores en los que la institución se basa para el trato humano y con respeto a nuestros colaboradores.
IX. La organización cuenta con programas que ayudan a colaboradores con equipos a cargo, a mantener equilibrio entre trabajo

y vida laboral, principalmente en personas que ejercen liderazgo para que a su vez ellos puedan replicarlo con sus equipos. De igual modo, realizamos y proyectamos micro-learning al alcance de todos los colaboradores con temas de inteligencia emocional, comunicación, asertividad, con la finalidad de promover el bienestar integral dentro y fuera de la organización.
X. n.d.
XI. n.d.
XII. Redes sociales y pagina web además de medios internos (pantallas y pendones).
XIII. n.d.

I. 49 II. Viola

III. n.d.
IV. Empresas Verdes, Empresas Socialmente Responsables
V. Para Veolia los desempeños medioambiental, económico, financiero, y social, forman parte de un todo, por esta razón todas las operaciones se pueden alinear a estos principios, sin dejar el desarrollo de las industrias y las ciudades haciendo un bien al entorno. Considerando esto, resulta natural, que nuestros objetivos se encuentren alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por la ONU, siendo los principales, el 6, que garantiza el agua y saneamiento, el 7, comprometido con la energía asequible y no contaminante, y con el 13, que hace un llamado a la acción por el clima. Esto sin dejar de lado los demás, pues todos son importantes para alcanzar el objetivo de Veolia de impulsar la transformación ecológica en las ciudades, municipios e industrias. En 2016, decidimos identificar más claramente nuestra contribución a los ODS e involucrar a nuestros interesados en un análisis multicriterio de tres niveles. Vínculo entre los ODS y los nueve compromisos de Veolia. Los primeros dos niveles revelaron que cinco ODS son fundamentales para nuestras actividades, Veolia es un jugador importante en las ciudades sostenibles (ODS 11) a través de su gestión de servicios esenciales como agua, saneamiento (ODS 6), energía (ODS 7) y desechos (ODS 11). Y con sus actividades de crecimiento, Veolia fomenta métodos innovadores de producción industrial (ODS 9) y un consumo más responsable a través de la economía circular (ODS 12). Las partes interesadas que consultamos enfatizaron nuestra capacidad de innovación (ODS 9) y nuestras relaciones con ellos (ODS 17) como clave para ayudar a lograr los ODS, particularmente en términos de lucha contra el cambio climático (ODS 13).
VI. n.d.
VII. Para abordar los principales problemas ambientales que aquejan al planeta hoy, como la conservación de los recursos naturales, la lucha contra el cambio climático y la protección de la biodiversidad, la compañía busca acompañar a las industrias y ciudades hacia la Transformación Ecológica. Nos

encontramos en el camino a ser la empresa de referencia para la Transformación Ecológica, una forma de llevarlo a la acción es a partir de cuatro movimientos estratégicos dentro de Veolia. Un rendimiento multifacético, Desarrollar operaciones donde contamos con experiencia especializada, Reinventar nuestras actividades comerciales centrales, Imaginar soluciones innovadoras para el mañana
VIII. n.d.
IX. Cumplimos con la NOM-035-STPS-2018
X. Veolia como líder mundial en el manejo eficiente del agua, residuos y energía, ofrece a través de diversas soluciones, aumentar la vida útil de los recursos naturales de ciudades, industrias y entidades públicas, generando una renovación del mundo.
XI. n.d.
XII. En las páginas de Veolia puede encontrar toda la información acerca de la operación de la compañía.
XIII. Veolia Environnement ha establecido una política sobre el uso de cookies de acuerdo con las disposiciones de la Ley francesa No. 78-17 del 6 de enero de 1978 sobre computadoras, archivos y libertades, según enmendada por la Ley No. 2004-801 del 6 de agosto, 2004 (Ley de protección de datos francesa) y las recomendaciones de la CNIL, la autoridad de protección de datos francesa (para más detalles, consulte la sección "Información sobre el uso de cookies" en la página de gestión de cookies). Para obtener información específica o recibir documentos, también se le puede solicitar que se registre en el sitio web. Su registro en el sitio permitirá a Veolia Environnement recopilar y procesar automáticamente datos personales, y cualquier uso de estos está sujeto a las disposiciones de la Ley de Protección de Datos de Francia. Veolia Environnement le informa que los datos personales que puede proporcionar en línea a través del formulario de registro disponible en su sitio son utilizados únicamente por personas autorizadas en Veolia Environnement, que es responsable del procesamiento y la conservación de los datos. Estos datos no se divulgarán a terceros, excepto a los terceros que alojan el sitio o que están involucrados en su contenido o gestión como subcontratista de

Continúa en siguiente hoja

Página 6 de 8

Fecha 22.12.2021	Sección Revista	Página 34-39
----------------------------	---------------------------	------------------------

Veolia Environnement como se establece en la Ley de Protección de Datos de Francia.

I. 50 II. Coppel

III. n.d.

IV. "• 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.."

V. Colaboradores y sus familias, proveedores, clientes, comunidad, instituciones públicas y gobiernos, cámaras empresariales y organizaciones de la sociedad civil.

VI. Si, se cuenta con un análisis de materialidad llevado a cabo en 2018.

VII. "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."

VIII. 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.

IX. "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."

X. "Se realiza la plantación de árboles, por lo que se brindan beneficios respecto al cambio climático, al tiempo que se cuentan con los co-beneficios de los servicios que brinda la vegetación. Dar más detalle de las acciones ante el cambio climático, número de árboles plantados por ejemplo"

XI. Fomentamos políticas públicas que mejoren el escenario educativo en nuestro país, mediante alianzas y proyectos que desarrollamos de la mano de autoridades escolares, tanto locales como federales

XII. Todos los productos y servicios que se ofrecen, tanto en tienda como en medios digitales, cuentan con descripciones objetivas, así como características de cada modelo, precio y tiempos de entrega.

XIII. n.d

Fecha 22.12.2021	Sección Revista	Página 34-39
----------------------------	---------------------------	------------------------

- | | |
|---|--|
| I. Ranking | IX. ¿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? |
| II. Nombre de la Empresa | X. ¿La empresa realiza acciones para mitigar los impactos del cambio climático relacionados con sus actividades? |
| III. ¿La empresa ha implementado acciones y/o mecanismos para prevenir y evitar la corrupción? | XI. ¿La empresa promueve o apoya el desarrollo de políticas públicas que beneficien a la sociedad en general? |
| IV. ¿La empresa ha recibido distintivos, premios o algún otro tipo de reconocimiento en materia de RSE en los últimos 2 años? | XII. ¿La empresa proporciona información objetiva e imparcial sobre los productos y/o servicios que vende? |
| V. ¿La empresa tiene identificados a sus principales stakeholders (partes interesadas)? | XIII. ¿La empresa está activamente involucrada en la protección de la privacidad de la información de los clientes? |
| VI. ¿La empresa ha llevado a cabo un análisis de materialidad para definir sus temas prioritarios de RSE? | |
| VII. ¿Su empresa cuenta con un sistema de gobernanza para sus prácticas de Responsabilidad Social? | |
| VIII. ¿Qué acciones toma la empresa para asegurar que se protegen los derechos básicos de sus trabajadores? | |

