

Comunicación del Progreso  
Monex 2011

# COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO

2011

GRUPO FINANCIERO

**monex**

## *Nuestro Compromiso*

**Monex Grupo Financiero** se adhirió al Pacto Mundial el 9 de junio del 2005; hoy en el 2011 continuamos con el compromiso adquirido cumpliendo a través de diversas acciones tanto en lo interno como en lo externo, con los 10 principios que lo conforman.

Así mismo, aseguramos nuestro compromiso en continuar apoyando las iniciativas del Pacto Mundial y las Naciones Unidas.

Los 10 Principios del Pacto Mundial que involucran Derechos Humanos, condiciones laborales favorables, el respeto y conservación del medio ambiente y las acciones éticas que impidan la corrupción, son temas primordiales en el actuar de nuestra institución y de las personas que la conforman y procuramos extenderlos a todos nuestros grupos de interés.

En el presente documento se enumeran las acciones que llevamos a cabo durante el 2010 y mediados de 2011 y los resultados obtenidos.



10 de octubre de 2005

Estimado licenciado Lagos:

Antes que nada queremos felicitarlo(a) por haber manifestado su deseo de adherirse al Pacto Mundial. A través de su adhesión voluntaria, su empresa se compromete públicamente a trabajar por los diez principios básicos relacionados con los derechos humanos y laborales, el medio ambiente, y la lucha contra la corrupción. Estos principios forman parte, a partir de ahora, de sus labores diarias y su planeación estratégica, por lo que las acciones que tome en este sentido, redundarán en beneficios concretos para su empresa, sus empleados y la comunidad.

Su ingreso al grupo de empresas que se han adherido al Pacto Mundial supone asimismo formar parte de una red internacional de conocimiento. A través del portal principal del Global Compact (<http://www.globalcompact.org>) o de su equivalente nacional (<http://www.pactomundialmexico.org.mx>), actualmente en construcción, usted tendrá acceso a la información sobre buenas prácticas y experiencias en todo el mundo.

Además de trabajar en pos de la vigencia efectiva de los 10 principios del Pacto Mundial, su empresa se compromete a hacer pública una vez al año información sobre los avances en este ámbito. Esta podrá aparecer en el informe anual de la empresa, o en otro documento similar de dominio público (lo invitamos a consultar las guías sobre la comunicación de resultados y el uso del logotipo en nuestra página web). Su publicación deberá darse a conocer a la oficina del Pacto Mundial en México para que quede debidamente documentada y pueda servir como referencia de buena práctica para otras empresas.

Su adhesión al Pacto Mundial será de provecho para todos. Para más información, acuda a <http://www.un.org/mex/pactomundial/esp/comunidad.html>.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo. ¡Felicidades!

  
Thierry Lecoquier  
Coordinador Residencia del Sistema  
de las Naciones Unidas en México

Lic. Héctor Lagos Dondé  
Director General  
Monex Grupo Financiero, S.A. de C.V.  
Hamburgo No. 190  
Col. Juárez  
06600 México, D.F.

La Organización de las Naciones Unidas promueve la adhesión voluntaria a los 10 principios del Pacto Mundial. Sin embargo, suscribir el carta de adhesión no implica que la Organización de las Naciones Unidas certifica que la empresa firmante cumple con la aplicación de dichos principios, con la legislación y prácticas internacionales en la materia.



### *¿Quiénes somos?*

**Grupo Financiero Monex** es una empresa 100% mexicana conformada por tres entidades financieras: Monex Casa de Bolsa, Monex Operadora de Fondos y Banco Monex, a través de las cuales provee a sus clientes los siguientes productos: Pago y cambio de Divisas, Fondos de Inversión, Mercado Bursátil (Dinero, Capitales y Banca de Inversión), Derivados, Inversiones Internacionales, Fiduciario y Créditos con Garantía de Inventarios a la Importación Ex-Im Bank y Cartas de Crédito.

Monex cuenta con más de 24 años de experiencia y a lo largo de su historia ha demostrado un crecimiento consistente y sólido en volumen de operación y número de clientes, tanto en divisas como en otros productos.

**Nuestra Misión es:** *Satisfacer las necesidades de nuestros clientes de manera ética y creativa, por medio de un equipo de profesionales que integren la mejor tecnología.*

**Nuestra Visión es:** *ser el Grupo Financiero más reconocido por su calidad, prestigio y rentabilidad, como proveedor especializado de servicios y productos financieros seleccionados, de manera innovadora, a segmentos de mercado específicos.*

### **Nuestros Valores son:**

**Vocación de Servicio**, En Monex mantenemos una actitud permanente de servicio para proporcionar a nuestros clientes atención especializada y personal.

**Compromiso**, la solidez de Monex está basada en la experiencia y estabilidad conseguida a través de los años. Estamos comprometidos con nuestros clientes, personal, accionistas y con la comunidad.

**Honestidad**, establecemos relaciones duraderas con nuestros clientes basadas en diálogos honestos. Garantizamos en todo momento el respeto a la legalidad y fomentamos en nuestro personal la aplicación de altos estándares éticos.

**Confianza**, para Monex es fundamental la seguridad y confiabilidad de nuestro servicio, por lo que nos dedicamos a atender a nuestros clientes con calidad.

**Profesionalismo**, proveemos un servicio altamente calificado y de clase calidad. Sabemos que todo es perfectible, por lo que mantenemos una actitud abierta ante nuestras fallas y oportunidades de mejora.

**Trabajo en Equipo**, en Monex valoramos y promovemos el trabajo en equipo, con un espíritu de competencia, comunicación abierta, innovación y búsqueda de nuevos retos.

**Nuestra Política de Calidad**, En Monex estamos comprometidos en conformar una Institución Financiera reconocida por su servicio, confianza y transparencia; así como en satisfacer y superar las expectativas de nuestros clientes, ofreciendo productos y servicios rentables y de calidad a través de una filosofía de mejora continua.



# Comunicación del Progreso Monex 2011

## Nuestros Valores

**Vocación de Servicio**  
En Monex trabajamos una actitud permanente de servicio para proporcionar a nuestros clientes atención especializada y personal.

**Compromiso**  
La cultura de Monex está basada en la integridad y profesionalismo comprometido a favor de los altos estándares de calidad, con nuestros clientes, personal, accionistas y con la comunidad.

**Honestidad**  
Establecemos relaciones transparentes con nuestros clientes, basadas en diálogo y confianza. Garantizamos en todo momento el respeto a la legalidad y transparencia en nuestro personal y aplicación de procesos de negocio.

**Confianza**  
Para Monex es fundamental la seguridad y confiabilidad de nuestro servicio, por lo que nos dedicamos a atender a nuestros clientes con calidad.

**Profesionalismo**  
Proporciamos un servicio altamente calificado y de alta calidad, sabemos que todo es perfecto por lo que nos esforzamos para estar siempre a la vanguardia en innovación y calidad de nuestros servicios.

**Trabajo en Equipo**  
En Monex sabemos que el crecimiento y el éxito en el trabajo en equipo, con el respeto, la competencia, comunicación abierta, innovación y lazos de nuestros socios.

GRUPO FINANCIERO  
**monex**  
Tu Futuro. Nuestro Presente.

## Nuestra Política de Calidad

### Política de Calidad

En Monex estamos comprometidos en conformar una Institución Financiera reconocida por su servicio, confianza y transparencia; así como en satisfacer y superar las expectativas de nuestros clientes ofreciendo productos y servicios rentables y de calidad, a través de una filosofía de mejora continua.

GRUPO FINANCIERO  
**monex**  
Tu Futuro. Nuestro Presente.

# Comunicación del Progreso Monex 2011

**Presencia en el País:** Monex tiene representación en toda la República Mexicana a través de 41 sucursales. Así mismo ahora la integran Pagos Intermex y Servicios Monex que son empresas dedicadas a pagos de remesas y Prestaciones Universales como una empresa de Vales de Despensa y gasolina.

Tenemos presencia en las principales ciudades del país:



### *Grupos de Interés*

Nuestros grupos de interés los consideramos como aliados para nuestro desarrollo ya que, cada uno desde su perspectiva, coadyuvan al cumplimiento de los objetivos y metas, así mismo forman parte de nuestro compromiso como lo mencionamos en uno de nuestros valores.

Las acciones de la Institución van dirigidas en una u otra forma a cada uno de nuestros grupos de interés como también es mencionado en nuestro Código de Ética.

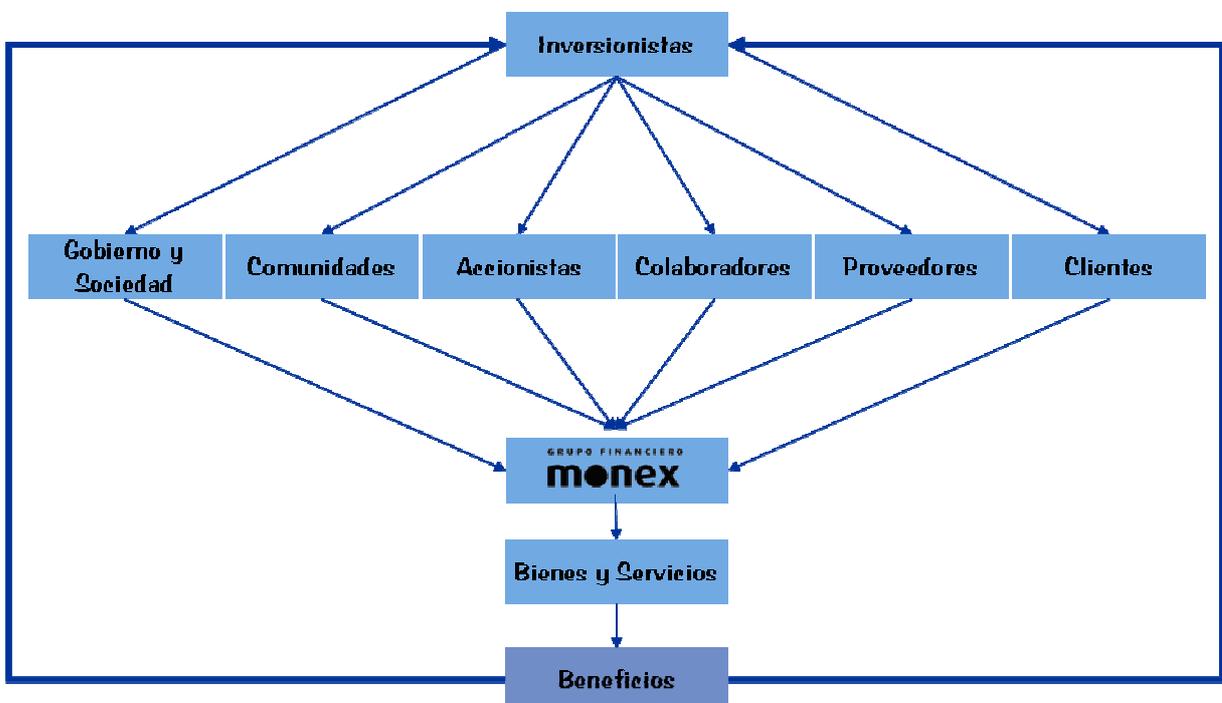
**Clientes:** Superar sus expectativas, transparencia en las operaciones, productos y servicios de calidad y rentables, atención personalizada.

**Instituciones Regulatoras:** Cumplimiento en tiempo en forma, apego a las leyes y reglamentos, comunicación oportuna.

**Accionistas:** Ser rentables, apegados a las regulaciones.

**Comunidad:** Ser socialmente responsables con la comunidad que nos rodea, respeto al medio ambiente.

**Colaboradores:** Calidad de vida para ellos y sus familias, condiciones laborales excelentes, desarrollo.



Año con año los resultados de las encuestas a los clientes que se llevan a cabo por una empresa externa llamada IPSOS – BIMSA han sido muy satisfactorias.



## Autoridades que nos regulan

Pertenece al sector Financiero, un sector estratégico para el País mediante el cual se hacen circular los recursos, es por ello que su regulación es muy puntual:

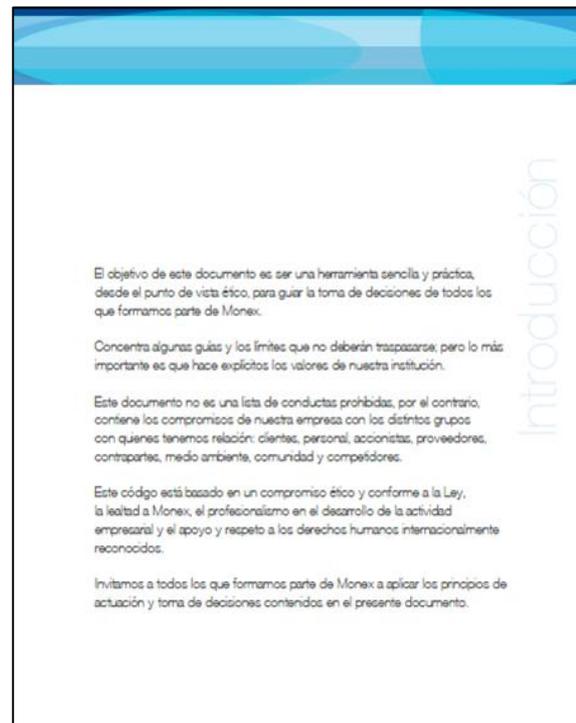
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores
- Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- Banco de México

Así mismo participamos en las organizaciones gremiales, Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles y la Asociación de Bancos de México.

### ***Código de Ética***

Monex estableció su Código de Ética en el año de 2004 y fue aprobado por el Consejo de Administración y anualmente se revisa y pasa por el proceso de aprobación.

Este documento es una herramienta sencilla y práctica, desde el punto de vista ético, que tiene la finalidad de guiar la toma de decisiones de todos los que formamos parte de Monex. Concentra algunas guías y los límites que no deberán traspasarse, pero lo más importante es que hace explícitos los valores de nuestra institución. Este documento no es una lista de conductas prohibidas, por el contrario, contiene los compromisos de nuestra empresa con los distintos grupos con quien tenemos relación: clientes, personal, accionistas, proveedores, contrapartes, medio ambiente, comunidad y competidores. Este código está basado en un compromiso ético y conforme a la Ley, la lealtad a Monex, el profesionalismo en el desarrollo de la actividad empresarial y el apoyo y respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Invitamos a todos los que formamos parte de la empresa a aplicar los principios de actuación y toma de decisiones contenidos en el presente documento. Nota: "Introducción de Nuestro Código de Ética"



### **Colaboradores**

Estamos convencidos que nuestro equipo de trabajo es el elemento más importante con el que contamos, ellos son los que día tras día fortalecen a nuestra empresa, es por ello que nos preocupamos porque cuenten con todo lo necesario para llevar a cabo su labor con confianza, oportunamente e incluso en un ambiente agradable.

Desde su ingreso encuentran un ambiente seguro, los primeros días de su ingreso se dedican a la Inducción en el que conocen de manera general todas las áreas de la empresa, su filosofía, las prestaciones, etc.; así mismo las áreas de Contraloría, Tesorería, Protección Civil, participan en este curso hablando de sus áreas y de cómo finalmente se une en un todo.

En cuanto a la formación de los colaboradores se lleva a cabo una Detección de Necesidades de Capacitación y de sus resultados surgen los Programas de Capacitación por área, además también se incluye en el año cualquier otra capacitación que se requiera, Contamos con un programa de Certificación de Promotores el cual incluye varios cursos que les generan puntos para mantener esta certificación vigente ante nuestras autoridades (AMIB y CNBV).

Mantenemos una comunicación constante con los colaboradores a través de varios medios: el correo electrónico que es un medio formal, el Portal de nuestra empresa, la revista Enlace de publicación bimestral, los pizarrones ubicados en cada piso. Tenemos establecido un Manual de Comunicación tanto interna como externa y tenemos la política de puertas abiertas para recibir comentarios y sugerencias.

Nuestra plantilla es de 1576 colaboradores:

- Banco 1237
- Casa de Bolsa 193
- Operadora de Fondos 146

Distribuidos de la siguiente manera:

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Total de colaboradores	57%	43%
Nivel Directivo	83%	17%
Nivel Medio	63%	37%
Nivel Operativo	46%	54%

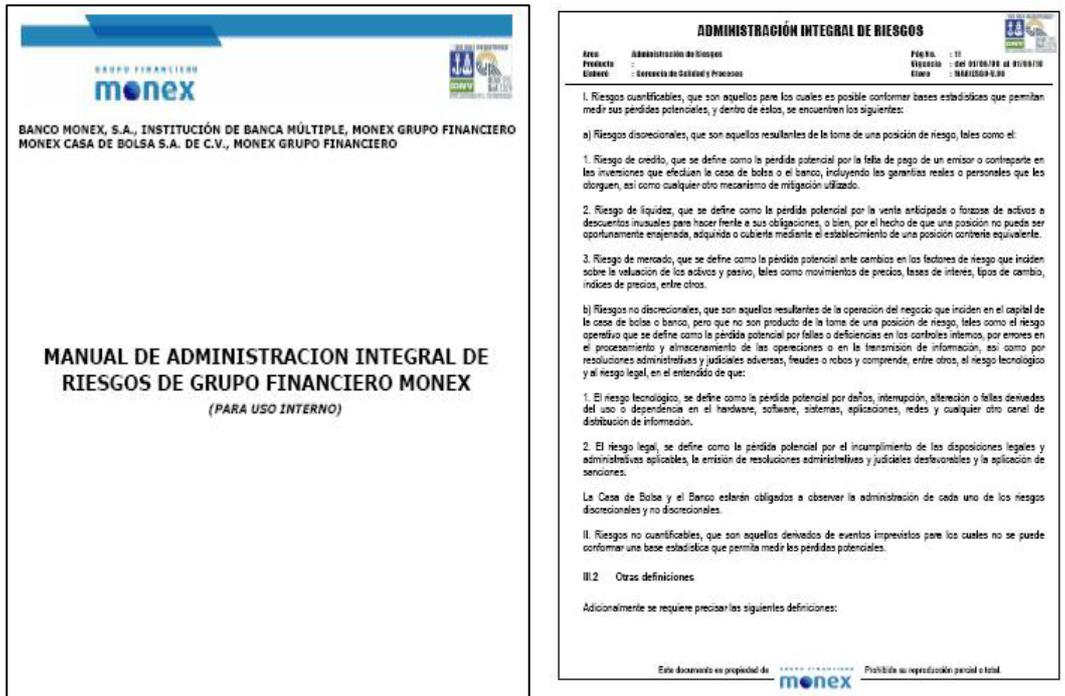
## Administración de Riesgos

La administración de riesgos es un proceso muy importante porque permite que las operaciones que realizamos en las diferentes unidades de negocio cumplan con los lineamientos establecidos por el Consejo de Administración.

Se tienen establecidos dos comités de riesgos para dar seguridad y seguimiento adecuado:

- Comité Global, revisa la exposición global a riesgos de mercado, crédito y liquidez; así como la revisión de los niveles de capitalización.
- Comité Riesgo Contraparte, se presenta la evaluación de los clientes que solicitan autorización para operar divisas y se analizan los casos especiales para los clientes que deseen operar derivados en mercados extrabursátiles.

La Unidad de Administración Integral de Riesgos da seguimiento continuo de la exposición de riesgos de Monex de tal forma que durante el día emite reportes que reflejan las condiciones del mercado y las posiciones actualizadas que tienen las diferentes unidades de negocio.



En el 2009, el proceso integral de riesgos, implementado por la Unidad de Administración Integral de Riesgos, obtuvo la certificación ISO 9001:2000, lo que implica tener altos estándares de calidad en la realización de las actividades.

**Riesgo de Mercado:** está relacionado con el cambio potencial en el valor de mercado de las posiciones que se tienen en las unidades de negocio de Monex. La evaluación de riesgo de mercado considera el efecto en el valor de mercado de dichas posiciones, de los movimientos de las tasas de interés, tipos de cambio, índices accionarios y volatilidades.

**Riesgo Crédito:** representa la pérdida que podría enfrentar Monex por incumplimiento de las obligaciones de las contrapartes con las que se realizan operaciones, debido a un deterioro en la calidad crediticia de las mismas.

**Riesgo Liquidez:** Se mantiene la totalidad del inventario en títulos con la más alta calidad crediticia y sumamente líquidos.

# Comunicación del Progreso Monex 2011

## ***Prevención de Lavado de Dinero***

Nuestro proceso de Prevención, Detección y Reporte de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita de todos nuestros Productos a Nivel Nacional, está certificado bajo la norma ISO 9000-2000 por la certificadora Det Norske Veritas de México, S.A. de C.V.

Ofrecemos a nuestros clientes productos y servicios confiables y seguros, soportados por un sistema de monitoreo Anti Money Laundering utilizado a nivel internacional como una de las mejores soluciones para este tipo de procesos; así mismo contamos con una robusta infraestructura para el resguardo de la información de nuestros clientes con niveles de seguridad de clase mundial.

Contamos con personal certificado por ACAMS (Organismo autorizado en EEUU para certificar oficiales de cumplimiento especialistas en Prevención de Lavado de Dinero)

Nuestro comité de Comunicación y Control está conformado por ejecutivos de alto nivel de las áreas de Negocio, el cual analiza cualquier dato que pueda causar dudas sobre la transparencia de las operaciones y toman las decisiones conducentes del caso.



### ***Seguridad de la información***

En el mes de mayo de 2011 nos certificamos bajo la norma ISO 27001 de Seguridad de la Información.

Nuestra política: En Monex Grupo Financiero aplicamos una metodología formal que identifica y gestiona los riesgos existentes para la información de nuestros clientes; mediante la determinación de estrategias y soporte adecuado para la continua preservación de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Este compromiso está alineado a nuestra filosofía, al espíritu de mejora continua y al cumplimiento leyes y regulaciones aplicables; mismos que son honrados por nuestros colaboradores y partes relacionadas.

Objetivos de la Seguridad de la Información:

- Preservar la confidencialidad de la información de los clientes
- Preservar la integridad de la información de los clientes
- Preservar la disponibilidad de la información de los clientes
- Desarrollar actividades para garantizar la seguridad de la información

La seguridad de la información es la preservación de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la misma y de los sistemas implicados en su tratamiento dentro de una organización. Estos tres factores se definen como:

- Confidencialidad: acceso a la información por parte únicamente de quienes estén autorizados.
- Integridad: mantenimiento de la información en forma completa y exacta, así como sus métodos de proceso.
- Disponibilidad: acceso a la información y los sistemas de tratamiento de la misma por parte de los usuarios autorizados cuando lo requieran bajo los lineamientos y políticas establecidos.

### ***Programa Social***

En el 2004 iniciamos formalmente la implantación de prácticas de Responsabilidad Social; iniciamos nuestras actividades de inversión social, a través de un Comité Interno de Monex, apoyados por una Consultora para la definición del alcance del proyecto.

Como primer esfuerzo, se ha unificado la energía y el talento del personal de nuestra empresa, lo que ha permitido avanzar en el proyecto Fundación Monex, para en un futuro próximo involucrar también en dichos programas de inversión social, a nuestros clientes y proveedores, para crear una sinergia y potencial que genere un impacto real e importante de cambio en nuestro País.

### **Objetivos**

- Diseñar y mantener un programa integral a nivel nacional, sin fines de lucro, que identifique la causa social en relación al giro de nuestra empresa, donde se abocarán los esfuerzos en regiones de alto índice de migración, para invertir en actividades sociales que generen a través de los proyectos que se realicen, un alto impacto en la comunidad con el fin de promover la auto sustentabilidad a largo plazo de dichos proyectos y realicen un cambio integral en la calidad de vida de sus habitantes.
- Trabajar con Fundaciones Comunitarias en diferentes estados de la República, que operen los programas y creen sinergia entre las diferentes instancias tanto privadas como gubernamentales, para generar alianzas estratégicas que se aboquen directamente al desarrollo integral de la comunidad, donde Monex, sea un detonador importante en ese cambio en las zonas donde se trabaje.
- Generar sinergia entre el personal de Monex, clientes y proveedores de la empresa, para eficientar el aprovechamiento de los recursos en beneficio de los grupos de atención designados.

### **Definición de la Causa Social de Monex**

- Las actividades de inversión social de cualquier empresa, deben ir en relación directa a su actividad empresarial, por lo que hemos decidido trabajar con grupos marginados de familias de migrantes, ya que nuestra actividad principal es el cambio de divisas.

### Modelo de operación de Fundaciones Comunitarias

#### Principales Características:

- Una fundación comunitaria tiene una profunda comprensión de los retos y necesidades de la comunidad así de los grupos e individuos que la conforman.
- Es una organización local con personal y patronato de la comunidad.
- Conocimiento de las necesidades, oportunidades y recursos de la comunidad.
- Monitorea las necesidades comunitarias
- Reúne información y sigue el desarrollo de instituciones y programas locales.
- Recauda y Dirige fondos y recursos a las áreas apropiadas.

#### Beneficios instrumentar el Programa de Desarrollo Social:

Para Monex:

- Unir al personal en una causa común, elevando la moral y mejorando el clima organizacional.
- Mejora en la imagen institucional y mercadotecnia social.
- Descubrimiento de nuevas áreas negocios.

Para el Personal:

- Satisfacción moral, social y cultural, como corresponsales en el cambio social de su País.

Para los Beneficiarios:

- Mejora en su calidad de vida
- Oportunidades de desarrollo, superación y bienestar.

Para el País:

- Dignificación en la calidad de vida de una manera integral
- Mexicanos mejor preparados
- Paz social.

Después de una investigación de las posibles oportunidades para encontrar la causa social, se detectó entre líderes de actividades sociales, que la mejor opción para empezar a trabajar en este inicio, es la Fundación Comunitaria del Bajío (Acción Comunitaria del Bajío, A.C.), ya que cumple los requisitos que busca Monex, como el ser una Fundación



que:

- Es reconocida a nivel nacional ampliamente por la eficiencia y transparencia de sus acciones.
- Que trabaja coordinadamente desde 1999 con proyectos con migrantes, redes infantiles y sinergias gubernamentales, de la sociedad civil y empresas reconocidas.
- Que está ubicada en la zona de mayor migración y pobreza.
- Que tiene un gran compromiso social con su actividad
- Que no tiene intereses políticos ni de poder o control en la zona de influencia.
- Que tienen una experiencia y conocimiento de las necesidades de sus comunidades profunda, con diagnósticos definidos y le dan seguimiento profundo a los programas.
- Que tiene resultados medibles, cuantificables y transparentes.
- Que opera los programas directamente, lo que favorece el no tener un staff en Monex, dedicado a implementar los programas.
- Que su operación y coordinación de los programas tiene un costo administrativo del 10% de los mismos, a la que se le pueden pedir cuentas y transparencia.



El proyecto de la Fundación Monex ha tomado la decisión de colaborar con la Fundación Comunitaria del Bajío apoyándola en diversos aspectos:

**Becario;** las funciones principales de esta persona es que documente e informe al Proyecto Fundación Monex cada avance en los proyectos comunitarios.

- **Camioneta;** Se apoya en el pago de tenencia y Seguro.



**Personal Administrativo** se continúa pagando el sueldo de una persona que lleva a cabo funciones administrativas de apoyo a la Fundación y de una segunda que lleva todo el portal y lo relacionado con Internet, por un monto de \$28,000.00.



## ***Los 10 Principios del Pacto Mundial***

Estos principios se derivan de acuerdos y convenios internacionalmente aceptados en cuatro áreas estratégicas donde las empresas y organizaciones tienen un enorme potencial de contribuir a cambios positivos:

### **Principio I: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos**

La responsabilidad del respeto a los derechos humanos recae en última instancia en los Gobiernos nacionales. Sin embargo, las empresas y organizaciones pueden desempeñar un papel fundamental en evitar que se violen estos derechos. No hay que olvidar que en los espacios laborales se cometen cada vez más atropellos en estos ámbitos. En su trato a sus empleados y a sus proveedores y en la definición de sus estrategias, las empresas y organizaciones deben tener en cuenta y de manera preventiva los derechos fundamentales reconocidos por todos, en particular: El derecho al trabajo, al igual que al descanso y al esparcimiento; El derecho a la educación y a participar en la vida cultural de la comunidad donde se vive; El derecho a un nivel de vida adecuado en condiciones de salud y bienestar que incluya alimentación, vestido, vivienda y acceso a servicios sociales y de seguridad

### **Principio II: No ser cómplice de abusos de los derechos**

En un contexto empresarial y de las organizaciones la noción de complicidad puede llegar a producirse de variadas maneras:

**Complicidad directa:** Tiene lugar cuando una empresa u organización, a sabiendas, colabora con un Estado en la vulneración de los derechos humanos. Un ejemplo de ello es el caso en el que colabora en el desplazamiento forzoso de poblaciones en circunstancias derivadas de la actividad de su actividad.

**Complicidad por beneficio indirecto:** Sugiere que una empresa u organización se beneficia directamente de los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos. Por ejemplo, son a menudo citados en este contexto abusos cometidos por los cuerpos de seguridad, como la prohibición de protestas pacíficas contra determinadas actividades de un negocio o el uso de medidas represivas en la protección de las instalaciones de una empresa u organización.

**Complicidad silenciada:** Describe la forma en que los defensores de los derechos humanos aprecian indicios de que una empresa u organización ha incurrido en la vulneración sistemática o continuada de los derechos humanos en su relación con las autoridades de un país. Por ejemplo, la pasividad o aceptación por su parte de prácticas de discriminación sistemática en las leyes

de contratación aplicadas a grupos concretos discriminados por raza o sexo, podrían originar acusaciones de complicidad silenciada.

### **Derechos Laborales**

#### **Principio III: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva**

Las empresas y las organizaciones deben reconocer la libertad de afiliación de sus trabajadores para constituir sindicatos de acuerdo con sus necesidades y no deben intervenir en sus decisiones de afiliación o en actividades que impliquen la formación o elección de representantes en defensa de sus intereses económicos y sociales. Se deberá reconocer la negociación colectiva como un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre empresarios, trabajadores y sus organizaciones.

#### **Principio IV: Eliminar el trabajo forzado y obligatorio**

El trabajo forzado o bajo coacción es el desempeño de una labor o servicio al que se obliga una persona bajo la amenaza de un castigo. El trabajo forzado retrasa el desarrollo de las personas, disminuye el nivel de productividad y de crecimiento económico para la sociedad en general, propicia la degradación de la persona y rebaja su autoestima.

Por lo general, las empresas u organizaciones que funcionan legalmente no recurren a este tipo de prácticas. Sin embargo en otros ámbitos, como puede ser el de las subcontrataciones, en especial bajo los esquemas de negocios dentro de la economía informal, se pueden presentar estos abusos. Conocer las causas del trabajo forzado, permite identificar si es un problema dentro del sector específico de la empresa u organización y es el primer paso para actuar y evitar que se produzca.

#### **Principio V: Abolir cualquier forma de trabajo infantil**

El trabajo infantil, que priva a los niños de su infancia y de su dignidad, existe tanto en la economía formal como en la informal de los países en desarrollo. Las empresas u organizaciones pueden poner en marcha diferentes estrategias para combatirlo:

Adoptar la reglamentación mínima relativa a la edad de las leyes y ordenamientos nacionales del trabajo y cuando estas sean insuficientes, tomar en consideración los estándares internacionales.

Usar mecanismos adecuados y verificables para establecer la edad en los procedimientos de reclutamiento. Cuando se encuentran niños menores de edad en el lugar de trabajo, tomar las medidas que permitan su remoción junto con servicios adecuados y alternativas viables para los niños y sus familias. Ejercer influencia en los subcontratistas, proveedores y otras empresas asociadas para combatir el trabajo infantil.

Desarrollar e instrumentar mecanismos para detectar el trabajo infantil. Asegurarse de que los trabajadores adultos tienen empleo seguro, salarios y condiciones de trabajo decentes para que no tengan que enviar a sus hijos a trabajar.

### **Principio VI: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación**

La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades de un empleo u ocupación, realizada en razón de raza, color, sexo, religión, opiniones, políticas, nacionalidad de origen o razón social".

Los empleados que se ven afectados por la discriminación en el trabajo no tienen oportunidades y sus derechos humanos se ven violados. La discriminación puede ser directa cuando las leyes, reglamentos o prácticas citan explícitamente algún motivo como el género o la raza para ser privado de alguna oportunidad. En general, la discriminación suele ser indirecta y se ejerce donde los reglamentos y las prácticas aparentan ser neutrales sin serlo.

Desde el punto de vista empresarial u organizacional, la discriminación no debiera tener sentido, puesto que esta práctica restringe el flujo de trabajadores y de habilidades, y desacelera el crecimiento económico de la empresa y de la sociedad en general. De allí que las empresas u organizaciones deban desarrollar y promover una política de igualdad de oportunidades aplicable a la calificación, conocimientos y experiencia para realizar la contratación.

### **Derechos Ambientales**

### **Principio VII: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales**

De acuerdo con la Declaración de Río, "para lograr un desarrollo sostenible, la protección ambiental debe formar una parte integral del proceso de desarrollo y no debe ser considerado un tema aislado [...] Para proteger al medio ambiente, los métodos preventivos deben aplicarse de acuerdo con las capacidades de cada Estado.

Cuando exista la amenaza de un daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no debe usarse como pretexto para posponer las medidas costo-beneficio que puedan prevenir el deterioro del medio ambiente".

El elemento clave de los métodos preventivos, desde una perspectiva empresarial u organizacional, es que resulta más efectivo, realizar una acción anticipada que garantice que no se presente el daño ambiental irreversible.

La interpretación del enfoque preventivo se facilita cuando las organizaciones entienden el fenómeno del impacto ambiental y las condiciones básicas de su ámbito de influencia. Esto exige el desarrollo de un enfoque de ciclo vital hacia las actividades de las empresas u organizaciones que permita manejar las incertidumbres y garantizar la transparencia.

### **Principio VIII: Promover mayor responsabilidad medioambiental**

En la Cumbre de la Tierra, el significado de responsabilidad ambiental para las empresas u organizaciones es "el manejo responsable y ético de los productos y los procesos con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales. Para llegar a este fin, las empresas y las industrias deben incrementar su autorregulación guiada por códigos, leyes e iniciativas adecuadas en las que se integren todos los elementos.

Las empresas u organizaciones ganan legitimidad al atender las necesidades de la sociedad, y esta misma necesita, cada vez más, que se lleven a cabo prácticas que sustenten el medio ambiente.

### **Principio IX: Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.**

Fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente es un objetivo a largo plazo para las empresas y debe atender las funciones tanto administrativas como de investigación de la organización. Estas tecnologías inofensivas para el medio ambiente son aquellas que "protegen el medio ambiente, son menos contaminantes, utilizan todos los recursos de modo más sostenible, reciclan sus productos y desperdicios y desechan los desperdicios residuales de forma más aceptable que aquellas tecnologías a las que ahora sustituyen. Las tecnologías inofensivas para el medio ambiente no son tecnologías individuales, sino un sistema en conjunto que incluye capacitación, procedimientos, bienes, servicios y equipo, así como procesos de organización y administrativos.

### **Principios X: Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.**

La adopción del décimo principio compromete a los participantes del Pacto Mundial, no sólo a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos para abordar el tema de la corrupción. Se desafía a que las empresas se únan a los gobiernos, a las agencias de la ONU y a la sociedad civil para crear una economía global más transparente y libre de corrupción.

# Comunicación del Progreso Monex 2011

## **SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES**

### **I. DERECHOS HUMANOS**

**Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.**

*Compromiso: En Monex Grupo Financiero conocemos y nos apegamos a la Declaración Universal de Derechos Humanos emitida por la ONU, y nos comprometemos día con día a respetarlos con nuestros colaboradores, clientes, Instituciones Regulatorias, proveedores y todos los que forman parte de nuestro entorno.*

**Principio 2: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.**

*Compromiso: En Monex Grupo Financiero conocemos y nos apegamos a la Declaración Universal de Derechos Humanos emitida por la ONU, y nos comprometemos día con día a respetarlos con nuestros colaboradores, clientes, Instituciones Regulatorias, proveedores y todos los que forman parte de nuestro entorno; así como las políticas relacionadas y apegadas a los puntos y artículos presentados en la Declaración englobándolos el ámbito del Sector Financiero. Por lo tanto no actuamos como cómplices en violaciones de Derechos Humanos.*

#### **A. Acciones, Políticas, Procedimientos y Programas**

Hemos diseñado algunas estrategias, aprovechado y mejorado otras que ya existían que nos apegan a lo estipulado en los artículos comprendidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Entre ellas están las siguientes:

- Nuestro **Manual de Recursos Humanos**: en él están contenidos todos los procesos que tienen que ver con los colaboradores, comenzando con la contratación en donde se encuentran el proceso de reclutamiento y selección en donde dejamos en claro, en nuestras políticas, que nos apegamos a lo dispuesto por la Declaración de Derechos Humanos; además incluimos la aceptación y compromiso por parte de nuestra empresa a los principios que promueve de dicho documento.

## MANUAL DE RECURSOS HUMANOS

Área : Recursos Humanos  
Producto : Políticas y Procedimientos  
Elaboró : Gerencia de Calidad y Procesos

Pág No. : 8  
Vigencia : del 01/01/08 al 01/01/10  
Clave : MGBRPHRM-05



### 3. POLÍTICAS

#### 3.1 POLÍTICAS GENERALES DE PERSONAL

##### A) Derechos Humanos

1. Monex acepta y se apega a la Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida por la ONU.

NOTA: para mayor información consultar el anexo 6.4

##### B) Reclutamiento, Selección y Contratación.

1. Monex no hace ninguna distinción del personal que contrata con respecto a género, condición social y origen étnico, y da el mismo trato y oportunidades de selección, entrevista y contratación.
2. Monex no hace ninguna discriminación en la contratación, promoción o cualquier evento. Entendiendo por discriminación:
  - Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
  - Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el candidato o empleado interesado.
  - Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

## MANUAL DE RECURSOS HUMANOS

Área : Recursos Humanos  
Producto : Políticas y Procedimientos  
Elaboró : Gerencia de Calidad y Procesos

Pág No. : 158  
Vigencia : del 01/01/08 al 01/01/10  
Clave : MGBRPHRM-05



### 6.4 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

#### Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

#### Artículo 2

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

#### Artículo 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

#### Artículo 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Incluye las políticas de Contratación y Promoción como: No hacer ninguna distinción del personal que contrata, promoción o cualquier evento con respecto a género, condición social y origen étnico; entendiendo por discriminación: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

3. Todas las contrataciones se realizan de acuerdo a las políticas y procedimientos de reclutamiento, selección y contratación.
4. La edad mínima de contratación es de 18 años, Monex no contrata a menores de edad.
5. La empresa no hace uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:
  - Como medio de coerción o de educación o como castigo por expresar determinadas opiniones.
  - Como medida de disciplina en el trabajo.
  - Como medida de discriminación
6. El área de Recursos Humanos cubrirá únicamente las vacantes autorizadas, siempre y cuando reciba el formato "Requisición de Personal" CORH017 autorizado por el Director del área correspondiente.
7. Con la finalidad de brindar oportunidad de desarrollo al personal de Monex. Cuando haya una vacante, y no sea urgente (menos de 2 semanas), Recursos Humanos publicará, en la intranet del portal Monex en la sección Nuestra Gente, las características del puesto, recibirá la información de los interesados en cubrir la vacante y validará que los aspirantes cubran los requisitos del puesto, tengan al menos un año de antigüedad y su jefe inmediato y Director de área aprueben el cambio.

La edad mínima de contratación es de 18 años, Monex no contrata a menores de edad.

La empresa no hace uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- Como medio de coerción o de educación o como castigo por expresar determinadas opiniones.
  - Como medida de disciplina en el trabajo.
  - Como medida de discriminación
- La Filosofía de Monex, Misión, Visión y Valores de la Empresa, mencionados en páginas anteriores, ponen de manifiesto como nos preocupa y ocupa el sentido humano tanto con nuestros colaboradores como con los demás Grupos de Interés.
  - El Código de ética, en donde hemos definido nuestro compromiso y también las conductas que "no se valen" dentro de la empresa y para cada uno de nuestros grupos de interés, siempre centrados en el apoyo y protección de los Derechos Humanos; así mismo tenemos instrumentado el formato de Reporte de Conducta No Ética mediante el cual los colaboradores puede expresar cualquier falta al Código de Ética o a su persona.

Todo nuestro personal al ingresar en Monex recibe un ejemplar del Código de Ética y se compromete por escrito a cumplirlo, sin embargo debemos tener previstos mecanismos para considerar qué medidas se tomarán cuando éste no se cumpla.

### **Proveedores, Contraparte, Autoridades, Competidores**

- La Dirección Corporativa de Contraloría entregará a nuestros proveedores, contrapartes y autoridades que nos regulan el

Código de ética y pondrá a su disposición un teléfono al que se puede hacer llegar retroalimentación o en su caso reportar alguna conducta no tolerada conforme a nuestro código de ética.

- o La Dirección Corporativa de Contraloría investigará el reporte y dependiendo de la gravedad del mismo tomará una solución o lo comunicará a la Dirección General para que se decida.

### Colaboradores

- o Con la finalidad de que el personal pueda reportar conductas no éticas, estará a disposición del personal el formato: Reporte de Conductas no Toleradas en el Código de Éticas en el cual deberá escribir en PC o a la mano la conducta así como los antecedentes y sobre todo la descripción de los hechos.
- o El formato deberá entregarlo directamente a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos quien será responsable de dar seguimiento y que se tomen las acciones correctivas y preventivas apropiadas.
- o Dependiendo del tipo de reporte la Dirección Corporativa de Recursos Humanos determinará el nivel de escalación que deberá de seguir la solicitud, pudiendo ser los siguientes:
  - En casos de conductas no éticas que impliquen a un cliente, proveedor o contraparte deberá reunirse con la Dirección Corporativa de Contraloría para que se reúna la información necesaria y en caso de ser una conducta grave se consultará opinión, omitiendo los nombres de las personas involucradas, en el Comité de Dirección.
  - En caso de ser una cuestión de personal, la Dirección Corporativa de Recursos Humanos analizará la situación pudiendo determinar:

### **Reporte de conductas No toleradas en el código de Ética**

- o Que el reporte no procede por no tener el sustento requerido, y comunicará al personal que reporta la situación pudiendo incluso levantar un acta administrativa por "dar información falsa".
- o Tomar las acciones correctivas en caso de una situación sencilla.
- o Llevar el caso al Comité de Dirección, en el cual se presentarán los hechos, omitiendo los nombres de los involucrados para que la discusión sea lo más objetiva y proteger al máximo la confidencialidad del reportante.
- o La Dirección Corporativa de Recursos Humanos conservará todos los reportes y las acciones que se tomaron en cada caso.

## Comunicación del Progreso Monex 2011

- Así mismo se contrató con un proveedor externo un servicio que llamamos Línea Ética en la cual, a través de un número telefónico y una página de Internet cualquier colaborador puede reportar anomalías, faltas al Código de Ética y faltas de Prevención de Lavado de Dinero; lo puede hacer de manera anónima si así lo desea.

The image displays two parts of a form titled 'Reporte de conductas no toleradas en el código de Ética' from Monex. The left part contains personal and organizational information fields: 'Fecha', 'Fecha de ingreso a Monex', 'Nombre', 'Jefe inmediato', 'Área', 'Sucursal', and 'Problemática' with checkboxes for 'Faltas con compañeros', 'Faltas con jefe', 'Inconformidad', 'Falta a código de Ética', 'Competencia', and 'Otro'. The right part includes a question: '¿Comentaste con tu jefe o tu director esta situación? (no, por qué? / sí, qué sucedió?)', a section for 'Sugerencias o comentarios', and a 'Nombre y firma Empleado' line.

- **Política de Calidad**, declaramos nuestro compromiso con nuestros clientes tanto internos como externos acerca de la calidad de los productos, el servicio y la mejora continua.
- **La Contratación**, en los Contratos de Trabajo, señalamos las cláusulas bajo las cuales se llevará la relación entre colaborador y empresa siempre dentro de los marcos legales y convencidos de establecer las mejores condiciones para el trabajador.

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
POR TIEMPO INDEFINIDO**

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN EN LA CIUDAD DE MEXICO D.F., EL DÍA \_\_\_\_\_ POR TIEMPO INDEFINIDO, POR UNA PARTE MONEX CASA DE BOLSA, S.A. DE C.V., MONEX GRUPO FINANCIERO A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL PATRON" REPRESENTADA POR LA LIC. PATRICIA GARCIA GUTIERREZ Y POR LA OTRA POR SU PROPIO DERECHO A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL TRABAJADOR" EL CUAL SUJETANDO AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

**DECLARACIONES**

**DECLARA "EL PATRON"**

- I.- Que es una Sociedad Mercantil, legalmente constituida conforme a las Leyes Mexicanas, y su representante cuenta con capacidad jurídica para celebrar el presente contrato y contraer las obligaciones que en el mismo se indican.
- II.- Que señala como su domicilio el ubicado en Varavia No. 36, 9 Piso, Colonia Juárez, C.P. 06600, México, Distrito Federal.

**DECLARA "EL TRABAJADOR"**

- I.- Que es una persona física con capacidad jurídica para contraer las obligaciones que en el cuerpo del presente contrato se mencionan, contando con salud, capacidad de goce, ejercicio y conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado y para tal efecto y bajo protesta de decir verdad declara ser: \_\_\_\_\_ con \_\_\_\_\_ de edad, estado civil \_\_\_\_\_
- II.- Que señala como su domicilio el ubicado en: \_\_\_\_\_

**DECLARAN "EL PATRON" Y "EL TRABAJADOR"**

- I.- Los contratantes se reconocen expresamente la personalidad con que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar.

**CLÁUSULA**

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
POR TIEMPO INDEFINIDO**

**PRIMERA.** El presente contrato se celebra por tiempo indefinido y no podrá modificarse, rescindirse o terminarse, sino en los términos y condiciones establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

**SEGUNDA.** El "TRABAJADOR" se obliga a prestar bajo la dirección, dependencia y subordinación del "PATRON" sus servicios personales a MONEX CASA DE BOLSA, S.A. DE C.V., MONEX GRUPO FINANCIERO, bajo la categoría de \_\_\_\_\_, con todas aquellas actividades inherentes a su cargo.

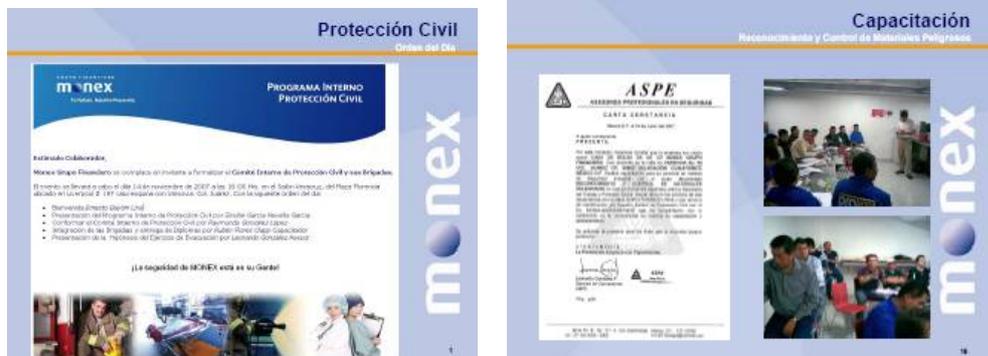
"EL TRABAJADOR" realizará actividades propias de su categoría, así como todo lo relacionado con el cumplimiento de objeto social de "PATRON", por lo que deberá ajustarse a las disposiciones de carácter legal, contenidas en la Ley del Mercado de Valores, Ley de Sociedades de Inversión, Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Reglas de carácter general emitidas por Banco de México, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Disposiciones emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Normas dictadas para prevenir y detectar operaciones con recursos de procedencia ilícita y demás disposiciones aplicables a las Casas de Bolsa, para lo cual "EL TRABAJADOR" manifiesta su conformidad y conocimiento.

"PATRON" y "TRABAJADOR" convienen en que le queda expresamente prohibido al "TRABAJADOR" dar a conocer a terceros cualquier asunto de carácter reservado. Ambas partes acuerdan que serán considerados como asuntos de carácter reservado de manera enunciativa, más no limitativa los siguientes: La cartera de cliente(s) de las siguientes Sociedades: Monex Divisa, S.A. de C.V., Casa de Cambio, Monex Operadora de Fondos, S.A. de C.V., Monex Casa de Bolsa, S.A. de C.V. y Monex Grupo Financiero, S.A. de C.V., cualquier dato(s) de cliente(s), tipos de operaciones que realiza cada cliente, monto de operaciones(s) de cliente(s), margenes(s) o parámetros(s) de utilidades(s), mecanismos y procesos de inversión, de financiamiento, margenes(s) o parámetros(s) de costos(s), sistemas de control, sistemas administrativos, sistemas contables, procedimientos de control de operaciones, de control administrativo, y políticas de operación, programas, sistemas y redes computacionales, sistemas de telecomunicación, entre otros, ambas partes pactan que cualquier divulgación o incumplimiento por parte del "TRABAJADOR", por sí sola bastará para que "EL PATRON" rescinda el presente contrato y la relación de trabajo, sin responsabilidades para este.

Todos los asuntos considerados y convenidos por las partes como reservados, a que se refiere el párrafo que antecede, "EL TRABAJADOR" reconoce que pertenecen al "PATRON" y a las demás Sociedades antes descritas, por lo que aquel no podrá sin autorización previa y por escrito de este, transmitir a terceros, explotarla a título personal o por conducto de alguna persona física o moral, evitar, ocultar, copiar, registrar o de cualquier forma reproducir, ya sea de todo o en parte la información o cualquiera de los asuntos reservados mencionados con anterioridad. El incumplimiento por parte del "TRABAJADOR" será considerado como una falta y absoluta falta de seriedad, que originará la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidades para "EL PATRON", a lo que aquel manifiesta su conformidad, independientemente del pago de los posibles daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento, explotación, comercialización y/o

Hoja 2 de 6

- **El contrato individual de trabajo** que se entrega a cada colaborador cuando ingresa a la empresa, en él estipulamos las condiciones del empleo como son:
- **Horario** (de lunes a viernes durante 8 hrs. y 1 hr. para tomar alimentos, sueldo, puesto, confidencialidad, etc. Las prestaciones de la empresa (vacaciones, tiempo de trabajo, seguridad social, etc.) cumplen y sobrepasan a las determinadas por la Ley.
- **Programa de Protección Civil**, este programa se establece con la finalidad de salvaguardar la integridad física y psicológica de los colaboradores y demás personas que se encuentren en el entorno; así como también proteger las instalaciones, los bienes, la información vital ante la ocurrencia de un riesgo, desastre, emergencia o siniestro. Se encuentran implementadas las brigadas requeridas para poder dar soporte en caso necesario, las zonas e implementos de seguridad, el programa de simulacros, la capacitación requerida, etc. Este año ya se llevó a cabo el simulacro de evacuación del edificio y se ha capacitado a los colaboradores que participan en las Brigadas de: Evacuación, Primeros Auxilios y Combate de incendios y Comunicación.



- **La Capacitación** es un tema primordial para la organización, siendo congruentes con los principios del Pacto Mundial, nos preocupamos de la educación y desarrollo de nuestros colaboradores por lo que realizamos un Diagnostico de necesidades de capacitación en toda la Empresa para definir que preparación requieren para desempeñar mejor y con seguridad sus funciones, éstos incluyen tanto la parte cognoscitiva y técnica del puesto como la parte afectiva y de valores del ser humano. con esta información se preparan los Programas bianuales de Capacitación a los que se les da seguimiento a su cumplimiento. A partir del mes de agosto de 2009 y por un periodo de un año se implementó el Programa de Liderazgo consiste en que todos los líderes de Monex lleven a cabo los cursos e-learning diseñados por Harvard Business Publishing a través de Harvard Manage Mentor. Son 302 colaboradores llevando estos cursos. Cada cuatrimestre se tomarán ocho cursos dirigidos a líderes:
  - Liderar y motivar, Delegar, Toma de decisiones, Administración del tiempo, Manejo del Estrés, Contratar, Despedir personal, Manejo de conflictos, etc.

Se llevó a cabo los Seminarios de Ventas a los promotores con mayores resultados como motivación y premio a su esfuerzo, este seminario trabaja directamente con el tipo de cliente que atiende Monex y la estrategia de la empresa.



GRUPO FINANCIERO <b>monex</b> Tu Futuro. Nuestro Presente.		Reembolso de Gastos por Terminación de Estudios	
Área:		Fecha:	
Solicitante:		No. empleado:	
Sucursal:			
Puesto:			
<b>Descripción de los estudios:</b>			
<input type="checkbox"/> Titulación:			
Licenciatura <input type="checkbox"/>		Maestría <input type="checkbox"/>	
Otro: _____			
Nombre de la carrera o maestría: _____			
Cédula Profesional: _____			
Universidad: _____		Promedio: _____	
Monto: _____		Factura no. _____ % a reembolsar _____	
<input type="checkbox"/> Certificación:			
Valores <input type="checkbox"/>		Sociedades de Inversión <input type="checkbox"/>	
Otro: _____			
Centro de estudios: _____		No. de Registro: _____	
Monto: _____		Factura no. _____ % a reembolsar _____	
Observaciones: _____ _____			
Solicitante:			
Autorización del Director del área:			
Vo.Bo. Director de Recursos Humanos:			
Autorización Dirección General:			

Los resultados de Capacitación en 2010 fueron:

INDICADOR	No de colaboradores capacitados internamente acumulado 2009-2010	Importe
Personas en Capacitación Interna	<b>459</b>	<b>\$ 113,987.11</b>
Personas en Capacitación Externa	<b>858</b>	<b>\$ 2,744,124.88</b>
Totales capacitación	<b>1317</b>	<b>\$ 2,858,111.99</b>

## Comunicación del Progreso Monex 2011

Becas	<b>4</b>	<b>\$ 135,525.62</b>
<b>Cursos</b>	<b>No. De cursos</b>	<b>Personas</b>
E-Learning	<b>72</b>	<b>72</b>
Saba Centra	<b>31</b>	<b>883</b>
<b>Promotores</b>	<b>Personas</b>	
Revalidados	<b>108</b>	
Certificados	<b>39</b>	

Refrendo por figuras mediados 2009 – mediados 2010

- **Estrategia de de Compensación**, participamos anualmente en estudios del mercado financiero para conocer y actualizar nuestra estrategia de compensación con relación al mercado. El resultado es que los tabuladores que resultan están 100% dentro del mercado en el que se desenvuelve la empresa. Se determinan por función y responsabilidad; y sin ninguna distinción de género, ya que se realiza de igual forma para hombres y mujeres en cualquier nivel de puesto.
- Nuestros salarios están por encima del salario mínimo local en los lugares donde tenemos presencia.

En el 2011 se definió una nueva estrategia de Compensación basada en el Riesgo que se pueda incurrir en cada tipo de productos y con ciertos puestos, el Comité de Compensaciones se reúne para revisar esta estrategia.

### El Clima Laboral

Para nosotros es fundamental contar con un óptimo clima laboral en nuestra empresa; por ello desde hace siete años participamos en la Encuesta de Clima Organizacional con Great Place to Work Institute cuya metodología incluye el estudio llamado Culture Audit que es un análisis sobre las prácticas de la empresa hacia un mejor desarrollo del elemento humano y se debe demostrar con evidencias documentales y la otra parte es la encuesta que se aplica a todo el personal de manera anónima y califica 5 ámbitos:



**Imparcialidad:** Evalúa en qué medida cada empleado reconoce la justicia en los métodos adoptados por los jefes, evaluando la equidad en los niveles de compensación, la igualdad en los reconocimientos, la ausencia de favoritismo, la ausencia de discriminación y los mecanismos de apelación.

**Compañerismo:** Evalúa el sentido de compañerismo del empleado en su ambiente de trabajo, analizando el nivel de cercanía entre los compañeros de trabajo, la hospitalidad, y sentido de familia.

**Orgullo:** Evalúa en qué medida cada empleado se siente orgulloso por su trabajo, analizando sus sentimientos con respecto a su trabajo, equipo o grupo de trabajo y por la propia empresa.

**Credibilidad:** Evalúa la confiabilidad conferida por cada empleado a los jefes a través del análisis de la percepción de los empleados sobre los métodos de comunicación, capacidad e integridad.

**Respeto:** Evalúa en qué medida cada empleado se siente respetado por los jefes, mediante el análisis de la percepción de los empleados sobre las acciones de los jefes en relación a su apoyo profesional, valoración como individuos, colaboración, ambiente estimulante y calidad de vida.

## Comunicación del Progreso Monex 2011

El premio como **Mejor Lugar para Trabajar** lo hemos obtenido los ocho años quedando en el Ranking general dentro de las mejores 50. Este año el lugar obtenido fue el 26.



### La Responsabilidad Social

La Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa tanto en lo interno, como en lo externo, considerando las expectativas de todos sus participantes en lo económico, social o humano y ambiental, demostrando el respeto por los valores éticos, la gente, las comunidades y el medio ambiente y para la construcción del bien común.



La Responsabilidad Social Empresarial debe sustentarse en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas a lo largo de las operaciones empresariales y de los procesos de toma de decisión, y el cual es apoyado e incentivado por los mandos altos de la empresa

#### Líneas estratégicas:

La responsabilidad social empresarial se comprende y se ejerce de acuerdo a cuatro Indicadores estratégicos:

- **Ética empresarial**
- **Calidad de Vida**
- **Vinculación y compromiso con la Comunidad y su desarrollo**
- **Cuidado y Preservación del Medioambiente.**

### Calidad de Vida

- Empleabilidad
- Gestión del Capital Humano
- Balance entre Trabajo y Familia
- Seguridad y Salud (condiciones laborales)
- Capacitación, educación y desarrollo
- Diversidad e igualdad de Oportunidades

### Medio Ambiente

- Operaciones Ambientales
- Políticas Ambientales
- Inversión
- Capacidad y Programas Ambientales
- Información y comunicación Ambiental
- Relaciones Externas
- Instalaciones
- Entrada y Salida de Recursos
- Transporte
- Manejo del Impacto Ambiental

### Ética Empresarial

- Derechos Humanos y cultura de la Dignidad Humana
- Gobierno Corporativo
- Compromiso con Grupos de Interés
- Compromiso ético
- Trato justo y Globalidad
- Apertura y Transparencia
- Alineación Estratégica
- Combate a la Corrupción

### Vínculo con la Comunidad

- Difusión de la Responsabilidad Social Empresarial
- Ciudadanía y Civismo Empresarial
- Inversión Social
- Programa de Voluntariado
- Balance Social
- Cadena de Valor

- ✓ La Responsabilidad Social no es filantropía, ni cualquier otra actividad que no corresponda al propósito de la empresa.
- ✓ Su implementación con lleva actividades de medición y reporte de sus impactos y su relación con el desempeño de la organización. Por lo que exige de la empresa rendición de cuentas y transparencia.
- ✓ Podemos decir entonces que la Responsabilidad Social Empresarial se refiere también a la actitud y conocimiento de una empresa encaminada a mantener el balance entre el desarrollo de la sociedad, un entorno sustentable, y la viabilidad comercial y económica de ella misma.

Desde el 2004 hemos obtenido el Distintivo ESR que otorgan CEMEFI y ALIARSE en este reconocimiento el cual hemos obtenido año con año, durante ese tiempo hemos tenido la fortuna de poder implementar iniciativas, programas y políticas que nos apoyen a continuar adelante con la Responsabilidad Social ante nuestros colaboradores y demás Grupos de Interés.



### La Salud

Establecimos en febrero de 2011 el Programa Creando Bienestar, es una estrategia para el Grupo Financiero cuyos esfuerzos están dirigidos principalmente a mejorar la Calidad de Vida de los colaboradores, está dividido en cuatro subprogramas:

- Servicio Médico
- Cuidado de mamás
- Nutrición
- Manejo del estrés



Uno de los primeros pasos fue el impartir una serie de pláticas como coaching sobre la importancia de cuidarnos, cuidar nuestra salud con la finalidad de poder llevar a cabo todos nuestros objetivos.

- 1) Concientizar a los diferentes niveles de la empresa la necesidad de una intervención de wellness para prevenir y corregir patrones de comportamiento que afectan la salud y el desempeño de los equipos de trabajo
- 2) El dar una "expectativa" de que hay soluciones prácticas y hábitos que se pueden adoptar para poder contrarrestar los efectos de hábitos no

## Comunicación del Progreso Monex 2011

óptimos y prevenir enfermedades físicas y emocionales que puedan afectar el desempeño de los equipos a nivel personal y profesional

- 3) El que el grupo pueda vivir, dentro de la sesión, ejercicios prácticos de bienestar y reducción de estrés que puedan practicar fácilmente ese día y que se den cuenta que no hay que invertir mucho tiempo para sentirse mejor, sino sencillamente hay que hacer pequeños cambios que generen un gran impacto
- 4) El que los participantes de la sesión salgan con un deseo de aprender más y de involucrarse en el programa de bienestar de la empresa
- 5) El que los participantes se den cuenta que para poder alcanzar su "sentido de vida" es necesario antes que nada el invertir en su salud. El mensaje es que sin salud no es posible alcanzar las metas personales y profesionales

Se llevaron a cabo 30 sesiones logrando una participación de más de 50%.



Se instaló en la Torre Monex, un Consultorio Médico equipado con todo lo requerido para ofrecer una buena atención a quien lo requiera y con medicamentos de primera mano para atender padecimientos sencillos ya que después de controlarlos en el consultorio se dirigen con el médico especialista.

## Comunicación del Progreso Monex 2011

Se instaló una sala de mamás, espacio diseñado especialmente para colaboradoras mamás que recién tuvieron a su bebé, este lugar les permite obtener la leche materna de una forma cómoda, segura e higiénica y guardarla en el refrigerador instalado para este fin.

También contamos con una Sala de Bienestar, la cual está diseñada para impartir clases que ayuden a los colaboradores a controlar el estrés como por ejemplo Yoga, Tai Chi.

El siguiente paso en este programa de Bienestar fue la Feria de la Salud, este evento se llevó a cabo en dos días en los cuales se instalaron varios espacios dedicados a la salud y se llevaron a cabo presentaciones con diversos temas sobre Bienestar.

- En la Sala de Bienestar se impartieron clases de Yoga, Fit Dance, entre otras
- En el Comedor de la Torre Monex se instaló el espacio para el stand de Nutrición con báscula Tanitas para medir IMC, Tips de Nutrición, el plato del buen comer, juego interactivo.
- En el piso de atención se instalaron los stands de ejercicios con el deportólogo, relajación y en el auditorio se llevaron a cabo las pláticas de: Cómo hacer un súper saludable, Tips para prevenir la diabetes, Mitos de la gastritis, Cómo iniciar una rutina de ejercicio, Embarazo Saludable, entre otras.
- En el Consultorio Médico se tomó la presión y se llevaron a cabo desintometrías calcáneas.



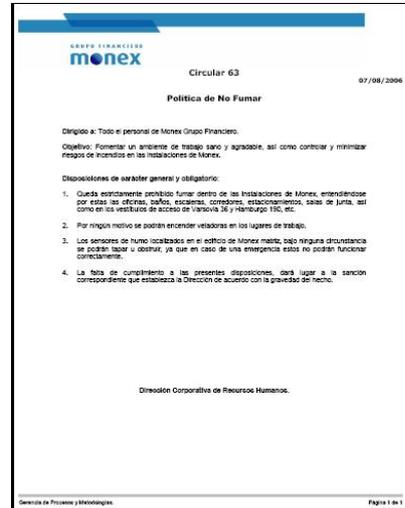


- ✓ **Gastos Médicos Mayores**, todos los colaboradores con planta de la empresa se encuentran protegidos con un seguro de Gastos Médicos Mayores que les da acceso a muchos hospitales y médicos y que en caso de requerirlo, pueden llevar a cabo intervenciones quirúrgicas, estudios elaborados, etc. pagando solamente el deducible y coaseguro, si es el caso.
- ✓ **Empresa Libre de Humo de Tabaco**; en el 2009 se llevaron a cabo las pláticas de Empresa Libre de Humo, en ellas se explicaron los daños y consecuencias que provoca el fumar; así como se hicieron actividades lúdicas con una psicóloga a este respecto. Así mismo en el curso de Inducción se da una pequeña plática en este tema.



Además tenemos una política de no fumar dentro de las instalaciones, pensando sobre todo en los colaboradores que no fuman pero también en mejorar la salud de los sí fuman. En el 2008 el Gobierno del D.F. emitió la ley que impide que se fume en lugares cerrados y edificios.

Estas actividades nos hicieron acreedores al Distintivo como Empresa Libre de Humo de Tabaco otorgada por el Instituto Nacional de Salud Pública.



- ✓ **Campaña Día de la Familia:** Monex se une a las Campañas sobre el día de familia que ha llevado a cabo el Consejo de la Comunicación

**Te invitamos a participar  
Carrera - Caminata  
del Día de la Familia**

- Fecha: domingo 6 de marzo
- CARRERA: 10 km inicio 8:00 a.m.
- Inscripciones abiertas hasta el 18 de febrero hasta agotar cupo \*espacio para 3,000 personas\*
- Salida y Meta: Auditorio Nacional.
- Costo Normal: \$180.00 Costo Especial: \$100.00
- Las inscripciones se deberán llevar a cabo en el área de comunicación llenando un formulario de inscripción.
- Grandes Premios para el 1er, 2do y 3er Lugar.
- Rifa de un automóvil, Concierto, Artistas y mucho más.
- CAMINATA: 5 km inicio 9:00 a.m. ¡gratis!

GRUPO FINANCIERO  
**monex**  
Banco

GRUPO FINANCIERO  
**monex**  
Banco

GRUPO FINANCIERO  
**monex**  
Banco

## Comunicación del Progreso Monex 2011

- ✓ **Campaña Leer para Aprender:** Nos sumamos a esta campaña y enviamos vía correo electrónico a todos los colaboradores de la empresa slogans o comentarios para fomentar la lectura.



**Campaña de Seguridad:** Esta campaña se diseñó con el objetivo de informar a los colaboradores sobre medidas de prevención que puedan ayudar a reducir incidencias de seguridad.



**Campaña de Cuidado del Agua,** el objetivo es concientizar a todos los colaboradores sobre la importancia de cuidar el Agua.



Campaña Finanzas Personales, como su nombre lo indica su objetivo es el brindar consejos que ayuden a manejar de mejor forma las finanzas personales.



**Campaña de Trastornos de Conducta Alimenticia;** Monex apoyó a la Fundación Ellen West a través de la concientización a los colaboradores de cuenta, se llevó a cabo por un mes diversas actividades en torno a esta campaña: se pegaron etiquetas alusivas al tema, se colocaron manteletas y portavasos en el Comedor y por último se llevó a cabo una plática con este tema.





### ***Gobierno Corporativo***

De conformidad con lo que establece la Cláusula Décima Cuarta de los Estatutos Sociales de Monex Grupo Financiero, S.A. de C.V., la Administración de la Sociedad está encomendada a un Consejo de Administración y a un Director General, en sus respectivas esferas de competencia.

La citada Cláusula Estatutaria establece que el Consejo de Administración estará integrado por un mínimo de cinco y un máximo de quince Consejeros propietarios, de los cuales cuando menos el 25% deberán ser independientes. Por cada Consejero propietario se designará a su respectivo suplente, en el entendido de que los Consejeros suplentes de los Consejeros independientes, deberán tener ese mismo carácter.

Los nombramientos de Consejeros de la Sociedad deberán recaer en personas que cuenten con elegibilidad crediticia y honorabilidad, así como con amplios conocimientos y experiencia en materia financiera, legal o administrativa. La mayoría de los Consejeros deberán ser mexicanos o extranjeros residentes en el territorio nacional. Los miembros del Consejo de Administración podrán ser o no Accionistas, durando en sus funciones un año y deberán continuar en el ejercicio de su cargo en tanto sus sucesores no hayan tomado posesión en el mismo.

Nuestra administración y accionistas han adoptado las recomendaciones aplicables del Código de Mejores Prácticas Corporativas, de las emisoras de Mercado o Empresas Públicas, con el interés de complementar las disposiciones de las Leyes aplicables.

Contamos con órganos intermedios denominados comités, cuya función es la de resolver asuntos que permitan el ágil desarrollo del negocio y la operación; así como atender la seguridad y la vigilancia.

Los Comités existentes son:

- 1) Auditoría
- 2) Comunicación y Control
- 3) Crédito
- 4) Evaluación y Compensación
- 5) Riesgo Contraparte
- 6) Riesgo

Contamos con un Plan de Continuidad de Negocio, para asegurar que los servicios proporcionados continúen ofreciéndose de la mejor forma posible en

caso de presentarse alguna contingencia que afecte las operaciones, instalaciones, el personal o los sistemas.

Autorregulación, somos miembros de organismos autorregulatorios reconocidos por las autoridades financieras mexicanas y participamos activamente en diversos Comités de la Asociación de Bancos de México y de la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles.

Audidores Externos, el Consejo de Administración nombra a los Auditores con base en la experiencia, profesionalismo y seriedad de las firmas. Los estados financieros del grupo y todas las entidades que lo conforman han sido auditados y dictaminados por firmas prestigiadas internacionalmente y a la fecha no se han abstenido de emitir su opinión acerca de los mismos.

### **B.**

#### **MONEX GRUPO FINANCIERO, S.A. DE C.V. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

APROBADO EN LA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA ANUAL  
DE ACCIONISTAS CELEBRADA EN ABRIL DEL 2011.

##### **Propietarios**

Héctor Pío Lagos Dondé, *Presidente*  
Héctor Lagos Cué, *Fundador y Presidente Honorario*  
Pedro Dondé Escalante  
Jesús Remberto Loaiza Rodríguez

##### **Independientes Propietarios**

Hernando Carlos Luis Sabau García  
Jorge Jesús Galicia Romero

##### **Comisario**

José Carlos Rivera Nava

##### **Secretario**

Jacobo Martínez Flores

##### **Suplentes**

Patricia García Gutiérrez  
Moisés Tikín Nickin  
Mauricio Naranjo González  
Carlos E. González Juanes

##### **Independientes Suplentes**

Carlos Ayón Cárdenas  
Manuel Galicia Alcalá

##### **Comisario Suplente**

Alejandro de Alba Mora

##### **Prosecretario**

Etik A. García Tapia

**Medición**

**Indicadores de Desempeño GRI correspondientes a Derechos Humanos**

<b>Indicador</b>	<b>Página</b>
EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	37 El tabulador de todos los puestos de la Empresa está por encima del salario mínimo local en los lugares en donde tenemos oficinas.
LA4 % de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	56 La Empresa mantiene un Contrato Colectivo que se renueva y actualiza anualmente.
LA6 % del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	12, 40-45, 62 Están formadas 4 brigadas: Evacuación, Primeros Auxilios, Comunicación, Prevención y Combate de Incendios, cada Brigada está formado en promedio por 8 personas.
LA7 Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	No tenemos víctimas mortales en nuestra empresa. Por el giro de la empresa no tenemos enfermedades profesionales ni ausentismo por ese motivo
LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	40-45
LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	40-45
LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	12-50
LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	El tabulador es único, no hay distinción por género.
HR1 % y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	27-32
HR2 % de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	21
HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el % de empleados formados.	33-36, 58-59, 76 Anualmente se lleva a cabo una conferencia, taller o seminario de Ética al cual asiste el 100% de los colaboradores.
HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	28, 29 No existen incidentes de discriminación.

Indicador	Página
HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	56 La Empresa mantiene un Contrato Colectivo que se firma anualmente.
HR6 Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	28-29 No contratamos menores de edad.
HR7 Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	12
HR8 % del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	100% El personal de la Policía Bancaria e Industrial ha participado en diversos cursos de capacitación.
HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	28-30 No tenemos incidentes de este tipo.
SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	80 No tomamos posición al respecto.
PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y % de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos.	13-14 Todos los productos y servicios tienen el proceso de seguridad
PR2 Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado.	No tenemos incidentes
PR8 Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	9 Los resultados de nuestras encuestas a clientes son totalmente positivas y en la CONDUSEF no tenemos ninguna queja impuesta.

## **II. LABORAL**

### **Principio 3: Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva**

*Compromiso: En nuestra organización mantenemos el compromiso de apoyar la libertad de asociación de nuestros colaboradores*

### **Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzado o realizado bajo coacción**

*Compromiso: En Monex Grupo Financiero no hacemos uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.*

### **Principio 5: Abolir el trabajo infantil**

*Compromiso: En Monex Grupo Financiero no contratamos a menores de edad, la edad mínima de contratación es 18 años.*

### **Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación**

*Compromiso: En Monex Grupo Financiero, no hacemos ninguna discriminación en la contratación, promoción o cualquier evento. Entendiendo por discriminación: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

#### **A. Acciones, Políticas, Procedimientos y Programas**

Hemos diseñado algunas estrategias, aprovechado y mejorado otras que ya existían que nos apegan a lo estipulado en los artículos comprendidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Entre ellas están las siguientes:

- Nuestro **Manual de Recursos Humanos**: en él están contenidos todos los procesos que tienen que ver con los colaboradores, comenzando con la contratación en donde se encuentran el proceso de reclutamiento y selección en donde dejamos en claro, en nuestras políticas, que nos apegamos a lo dispuesto por la Declaración de Derechos Humanos; además incluimos la aceptación y compromiso por parte de nuestra empresa a los principios que promueve de dicho documento.

MANUAL DE RECURSOS HUMANOS			
<b>Área:</b>	Recursos Humanos	<b>Página:</b>	8
<b>Proyecto:</b>	Políticas y Procedimientos	<b>Origen:</b>	del Sistema de Gestión
<b>Subproyecto:</b>	Gestión de Talento y Procesos	<b>Estado:</b>	BOASAPRODUCIT

**3. POLÍTICAS**

**3.1 POLÍTICAS GENERALES DE PERSONAL**

**A) Derechos Humanos**

- Monex acepta y se apega a la Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida por la ONU.

**B) Reclutamiento, Selección y Contratación.**

- Monex no hace ninguna distinción del personal que contrata con respecto a género, condición social y origen étnico, y da el mismo trato y oportunidades de selección, entrevista y contratación.
- Monex no hace ninguna discriminación en la contratación, promoción o cualquier evento. Entendiendo por discriminación:
  - Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
  - Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el candidato o empleado interesado.
  - Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
- Todas las contrataciones se realizan de acuerdo a las políticas y procedimientos de reclutamiento, selección y contratación.
- La edad mínima de contratación es de 18 años, Monex no contrata a menores de edad.
- La empresa no hace uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:
  - Como medio de coerción o de educación o como castigo por expresar determinadas opiniones.
  - Como medida de disciplina en el trabajo.
  - Como medida de discriminación.
- El área de Recursos Humanos cubrirá únicamente las vacantes autorizadas, siempre y cuando reciba el formato "Requisición de Personal" CORH017 autorizada por el Director del área correspondiente.
- Con la finalidad de brindar oportunidad de desarrollo al personal de Monex. Cuando haya una vacante, y no sea urgente (menos de 2 semanas), Recursos Humanos publicará, en la internet del portal Monex en la sección Nuestra Gente, los credenciales del puesto, recibirá la información de los interesados en cubrir la vacante y validará que los aspirantes cubran los requisitos del puesto, tengan al menos un año de antigüedad y su jefe inmediato y Director de área aprueben el cambio.

Este documento es propiedad de **monex** Prohibida su reproducción parcial o total.

- Monex no hace ninguna distinción del personal que contrata con respecto a género, condición social y origen étnico, y da el mismo trato y oportunidades de selección, entrevista y contratación.
- Monex no hace ninguna discriminación en la contratación, promoción o cualquier evento. Entendiendo por discriminación:
  - ✓ Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
  - ✓ Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el candidato o empleado interesado.
  - ✓ Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
- Todas las contrataciones se realizan de acuerdo a las políticas y procedimientos de reclutamiento, selección y contratación.
- La edad mínima de contratación es de 18 años, Monex no contrata a menores de edad.
- La empresa no hace uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:
  - ✓ Como medio de coerción o de educación o como castigo por expresar determinadas opiniones.

- ✓ Como medida de disciplina en el trabajo.
- ✓ Como medida de discriminación

### Libre Asociación

- Tenemos celebrados contratos colectivos de trabajo con el SINATIFBANC por cada una de las empresas que conforman nuestro Grupo Financiero, Monex Casa de Bolsa, S.A. de C.V.; Monex Operadora de fondos S.A. de C.V.; Banco Monex S.A. de C.V. Institución de Banca Múltiple.
- Así mismo, los colaboradores participan en Comités gremiales tanto en la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles y en la Asociación de Bancos de México en donde se expresan las necesidades que cada Institución tiene y se pugna por lograr convenios para todo el gremio en los cuales el personal salga beneficiado.
- En nuestro Código de Ética, está expresado las conductas que “no se valen” dentro de la empresa y definida las libertades de nuestros colaboradores.
- Los tabuladores están definidos de acuerdo a un Estudio de Compensación que se lleva a cabo con la participación de todo el gremio de tal forma que nos encontremos siempre dentro de mercado. Estos tabuladores son presentados anualmente a SINATIFBANC.
- En el contrato individual de trabajo que se entrega a cada colaborador cuando ingresa a la empresa, estipulamos las condiciones del empleo como son: horario (de lunes a viernes durante 8hrs. y 1 hr. para tomar alimentos, sueldo, puesto, confidencialidad, etc. Las prestaciones de la empresa (vacaciones, tiempo de trabajo, seguridad social, etc.) cumplen y sobrepasan a las determinadas por la Ley. Además ésta brinda seguridad a los trabajadores.
- Contamos con un área de auditoria interna que tiene programas para supervisar el cumplimiento de las áreas a las políticas y procedimientos.
- La Contratación de personal se realiza bajo las políticas generales de Recursos Humanos, todo candidato sigue el mismo proceso que incluye entrevistas, exámenes y estudios socioeconómicos para verificar los periodos de empleo y referencias, la persona seleccionada entrega fotocopia de su documentación la cual es requerida para tener toda la información en orden y en cumplimiento con las Leyes que nos regulan y que satisfagan requisitos de capacidad y honorabilidad. Internamente, y también con el objetivo de cumplir con la reglamentación se llenan los formatos correspondientes al ingreso. En ningún momento el nuevo colaborador firma documentación en blanco ni se le retiene documentos originales.
- Pago de salarios mayores al mínimo de cada localidad asimismo se realiza puntualmente.
- Todos los colaboradores de áreas corporativas, cada cuatrimestre, reciben una Evaluación de Desempeño en la cual se miden aspectos de

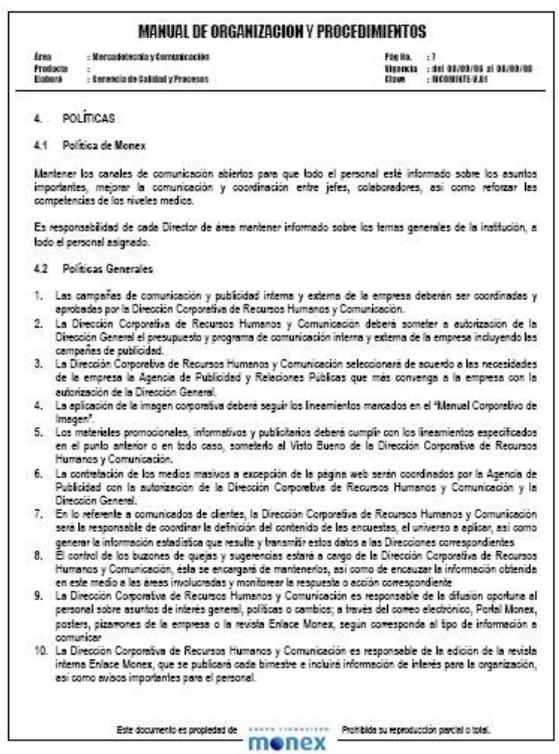
trabajo en equipo, cooperación, cumplimiento, etc. Y se evalúa el cumplimiento de objetivos del periodo de revisión los que se plantean para el siguiente período. Estas evaluaciones están libres de cualquier clase de discriminación.

- Nuestro personal de promoción recibe un ingreso variable (comisiones de manera mensual), este monto se determina en una forma en la que no aplicamos ningún tipo de discriminación.
- La Detección de Necesidades de Capacitación se lleva a cabo cada dos años y en ella no se hace ninguna discriminación, es a todos niveles y colaboradores.

### La Comunicación

De acuerdo a la filosofía y políticas de la empresa, nuestra comunicación debe fluir de manera natural, ser constante, oportuna y bien dirigida tanto la que se hace hacia adentro de la organización como la externa.

Nuestro Manual de Comunicación contiene las políticas que rigen este tema en toda la empresa incluyendo lo que corresponda al manejo interno y externo.



- En las Encuestas de Clima Organizacional nunca se ha presentado ningún reclamo por maltrato, discriminación ni dar empleo a menores de edad; así mismo como Empresa Socialmente Responsable es primordial para

nosotros el que los colaboradores tengan un nivel alto en Calidad de Vida y el rubro de ética es de los más altamente valuados.

- La Contratación de personal se realiza bajo las políticas generales de Recursos Humanos, todo candidato sigue el mismo proceso que incluye entrevistas, exámenes y estudios socioeconómicos para verificar los periodos de empleo y referencias, la persona seleccionada entrega fotocopia de su documentación la cual es requerida para tener toda la información en orden y en cumplimiento con las Leyes que nos regulan y que satisfagan requisitos de capacidad y honorabilidad. Internamente, y el objetivo de cumplir con la reglamentación se llenan los formatos correspondientes al ingreso. En ningún momento el nuevo colaborador firma documentación en blanco ni se le retiene documentos originales.
- El contrato individual de trabajo que se entrega a cada colaborador cuando ingresa a la empresa, estipulamos las condiciones del empleo como son: horario (de lunes a viernes durante 8 hrs. y 1 hr. para tomar alimentos, sueldo, puesto, confidencialidad, etc. Las prestaciones de la empresa (vacaciones, tiempo de trabajo, seguridad social, etc.) cumplen y sobrepasan a las determinadas por la Ley.
- Pago de salarios mayores al mínimo de cada localidad asimismo se realiza puntualmente.
- Monex tiene implementado un programa mediante el cual cualquier colaborador puede reportar cualquier abuso del que sea objeto y/o que se contraponga con lo indicado en el Código de ética. El reporte se hace a través del Reporte de Conductas no Toleradas, el cual es requisado por la persona afectada y lo entrega a la Dirección de Recursos Humanos para que el caso sea revisado y monitoreado.
- Nuestros colaboradores conocen lo estipulado en políticas acerca de que la empresa no hace uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio ya sea:
  - Como medio de coerción o de educación.
  - Como castigo por expresar determinadas opiniones.
  - Como medida de disciplina en el trabajo.
  - Como medida de discriminación.
- En el contrato de Trabajo se estipulan las condiciones del mismo incluyendo: horario, sueldo, puesto, confidencialidad, etc. Las prestaciones de la empresa cumplen y sobrepasan a las determinadas por la Ley.

**B. Medición**

**Indicadores de Desempeño GRI correspondientes a Laboral**

<b>Indicador</b>	<b>Página</b>
EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	54, 58, 59 El procedimiento de contratación de la oficina matriz y las sucursales es el mismo. El 90% de directivos proceden de la localidad en donde tenemos operaciones
LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	7 y 8 La rotación promedio en el 2010 fue de 1.004%
LA4 % de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	56 La Empresa mantiene un Contrato Colectivo que se firma anualmente.
LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	57 Los cambio significativos son comunicados con oportunidad por nuestro Director General o por la Directora Ejecutiva de Personal y Asuntos Corporativos, de acuerdo a las políticas que se indican en el Manual de Comunicación
LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	12, 50
LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	El tabulador es único, no hay distinción por género.
HR1 % y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	27-32
HR2 % de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	21
HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el % de empleados formados.	33-36, 58-59, 76 Anualmente se lleva a cabo una conferencia, taller o seminario de Ética al cual asiste el 100% de los colaboradores.
HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	28-29 No existen incidentes de discriminación.
HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas	56 La Empresa mantiene un Contrato Colectivo que se firma anualmente.

<b>Indicador</b>	<b>Página</b>
adoptadas para respaldar estos derechos.	
HR6 Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	28-29 No contratamos menores de edad
HR7 Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	28-30 No tenemos ese riesgo
SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	80 No tomamos posición al respecto

### **III. Medio Ambiente**

**Principio 7: Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales**

**Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental**

**Principio 9: Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.**

*En Monex, al ser una empresa de Servicios Financieros determinamos los siguientes compromisos: Propiciar una cultura de respeto al medio ambiente, promover la salud dentro y fuera de la organización, participar en iniciativas de mejoras al medio ambiente en los ámbitos comunitario, social y gubernamental, trabajar en programas de protección civil para nuestros colaboradores y promover el desarrollo sustentable basado en un progreso económico, manteniendo una actitud de optimización y mejora en el aprovechamiento del agua y la energía.*

#### **A. Acciones, Políticas, Procedimientos y Programas**

Monex Grupo Financiero es una empresa de servicios financieros estamos concientes de la gran relevancia de crear una cultura de cuidado del medio ambiente y realizamos diferentes estrategias que coadyuven a mejorar el entorno.

- Programas de Protección Civil.
  - Programas de Medio Ambiente Interno.
  - Políticas internas, publicadas en el Portal de la empresa al cual pueden acceder todos nuestros colaboradores.
- 
- Se tiene contratada un empresa de mantenimiento que cuenta con todo la experiencia en esta materia y establecimos en conjunto programas anuales para que de seguimiento y controle todos estos aspectos.
  - Continuamos llevando el servicio de impresión y fotocopiado a través de multifuncionales modernos que ahorran energía, tenemos un contrato con la empresa Xerox en donde ellos se comprometen a reciclar el toner que se va desocupando. Así mismo, imprimimos solamente que sea necesario y en situaciones en donde se pueda, utilizamos papel reciclado.
  - Para evitar la contaminación en el agua utilizada en tarjas y baños de nuestras instalaciones se lleva a cabo periódicamente el lavado de cisternas y tinacos; así mismo, para tener un ambiente más limpio en el aire que respiramos se limpiaron los ductos y rejillas de aire acondicionado.

## Comunicación del Progreso Monex 2011

- Utilizamos vasos elaborados con materiales que son reciclables.
- Contratamos los servicios de una empresa que destruye papel y documentos confidenciales, con la finalidad de que este material se recicle.

Monex ha implementado una nueva iniciativa para contribuir a la conservación del medio ambiente por lo tanto a partir del día de hoy se han sustituido los vasos de unicel por **VASOS DE PAPEL ENCERADO**, que son de papel reciclable y biodegradable. Así mismo te recomendamos usar tazas de cerámica y preferentemente destinar los vasos de papel para el servicio de cafetería a visitantes.



- Llevamos a cabo campañas de ahorro de agua y energía.



## Programa Separación de Residuos Sólidos

Monex sigue preocupado por los impactos negativos generados por el manejo inadecuado de la basura y buscamos reforzar la conciencia de todos nosotros de tal forma que se permita disminuir problemas ambientales así como un cambio cultural y conductual hacia el manejo de los residuos sólidos.

Por lo tanto queremos que formes parte del Programa de Separación de Residuos Sólidos mismo que ayudará a producir menos basura y contribuir a un Medio Ambiente sano.

Te pedimos continuar realizando las siguientes acciones para el éxito de este programa

### ¿Recuerdas cómo separar la basura?

En 3: orgánicos, inorgánicos y papel de la siguiente manera:

Contenedor Verde ubicado en cocineta <b>Orgánicos</b>	Contenedor Gris ubicado en cocineta <b>Inorgánicos</b>	<b>Papel</b> ubicado en área de impresoras	<b>Bote personal</b> ubicado en tu lugar
<p>Todos los desechos y sobras de comida, sin cáscaras de fruta, zan (sin empaques o charolas), sobras de frituras (papas, cacahuates, yogurt, etc. Sin envoltura)</p>	<p>Letas, plástico, vidrio, cartón, metal, servilletas, kleenex, vasos de papel, bolsas de papas vacías, bolsas de cacahuates vacías, periódicos, post it, empaques o charolas en donde venía comida (sin restos de comida)</p>	<p><b>Charolas amarillas</b> Papel para reciclar, procura que tenga las siguientes características: limpió por un lado, sin clips, sin grapas, no documentos confidenciales, que no estén arrugados o rotos.</p> <p><b>Bote Gris</b> Todo el papel que ya no se pueda reutilizar, folios, sobres, papel arrugado, papel roto.</p>	<p>Todo el papel que ya no se pueda reutilizar, folios, sobres, papel arrugado, papel roto. De preferencia depositarlo en el bote gris del área de impresoras</p> <p>Letas, plástico, vidrio, cartón, metal, servilletas, kleenex, vasos de papel, bolsas de papas vacías, bolsas de cacahuates vacías, periódicos, post it De preferencia depositarlo en el contenedor gris de la cocineta</p>

Al producir menos basura salimos beneficiados todos, se contaminará menos y se facilitará encontrar dónde disponerla. Al no mezclar los residuos, los recolectores y pepenadores harán su trabajo en mejores condiciones.

### Transportes de la empresa

Monex cuenta con una flotilla para llevar a cabo la liquidación de operaciones, la cual consta de:

- 2 camionetas RAM modelo 2009
- 01 auto Kangoo modelo 2010
- 08 motocicletas modelo 2008 03 motocicletas modelo 2010
- 10 motocicletas modelo 2008 01 motocicleta 2011 de un proveedor externo de mensajería que se tiene contratado

Con la finalidad de que la flotilla esté en las mejores condiciones para no empeorar las condiciones ambientales de nuestra Ciudad, se llevan a cabo los servicios de cada vehículo de acuerdo a lo indicado por el Manual:

- Camionetas cada 10000 km
- Auto cada 10000 km.
- Motocicletas cada 5000 km. Con un cambio de aceite a los 2500 km.

Esta flotilla se mantiene en promedio por 4 años en la empresa y después se cambia por modelos nuevos.

Las motocicletas son de 4 tiempos lo que significa que la emisión de gases es muy baja.

Las motocicletas utilizadas por el proveedor externo se someten a las mismas pruebas, controles y características de las propias.

La flotilla la mantenemos en excelentes condiciones para evitar al máximo cualquier emisión de contaminantes.

Se controla la asignación de combustible a través de tarjetas – vale y se lleva el registro de cada unidad para, en caso de ser necesario, revisar estos consumos.

La flotilla de autos tiene menos de 5 años

### Otras Actividades en pro del Medio Ambiente

- Desde hace 4 años utilizamos vasos de papel reciclado con la finalidad de no utilizar en la empresa vasos de unicel ya que contamina demasiado el ambiente y su degradación no es fácil.
  - En cuanto a energía eléctrica con el cambio de oficinas a la Torre Monex todo el sistema eléctrico es ahorrador de energía; así como lo que corresponde al aire acondicionado, es de última generación y también ahorrador de energía. Además las luces de los pisos se apagan a las 8 de la noche para evitar desperdicios.



- Se reciclan en un 80% las hojas de papel dando como beneficio adicional la reducción en la compra de este material.

### *Campaña de Recolección de Pilas*

#### *Los objetivos de esta campaña son:*

- Sensibilizar y crear conciencia ambiental sobre la importancia del consumo responsable y del cuidado de los recursos naturales.
- La campaña enfatizará en la necesidad de guardar y recolectar las pilas usadas y darles un tratamiento seguro para evitar la contaminación de las fuentes de agua y prevenir daños en la salud.
- Luego de la recolección de pilas serán trasladadas a los contenedores que el Gobierno del DF tiene instalados.

### Campaña

### Recolección de Pilas



En Monex a partir de abril implementaremos una Campaña permanente para recolectar pilas usadas:

1. Trae las pilas de tu casa que ya no les sirvan. Habrá contenedores en las recepciones de las oficinas.
2. Deberás sellar los polos de las pilas con cinta adhesiva y depositarlas dentro de los contenedores.
3. Las pilas se recopilarán permanentemente y serán enviadas a los contenedores que el Gobierno del DF tiene instalados.

**¡Invita a tus familiares y amigos  
a que se sumen a nuestra Campaña!**



Se adquirieron contenedores pequeños y se colocaron en las recepciones de la empresa, el personal de limpieza retira las pilas para colocarlas en un contenedor mayor, que estará ubicado en el área que Servicios Generales.

Mensualmente el área de mensajería nos apoyará con el envío de las pilas a los contenedores ubicados en la demarcación

#### ***Reforestación:***

La Reforestación Monex tiene como finalidad no solo de sembrar arbolitos, si no de sembrar conciencia en nuestra Familia.

En esta ocasión trabajaremos apoyando el Fideicomiso Pro Bosque de Chapultepec.

Esta reforestación ayudara a conservación de nuestros bosques y obtener así la estabilidad de los suelos, la calidad de las aguas, la calidad del aire y por si fuera poco perfecciona el paisaje.

- ✓ Fecha: 20 de agosto 2011

- ✓ Lugar: Bosque de Chapultepec, El Sope
- ✓ Horario: 9:00 – 12:00 hrs.
- ✓ Especies: Latana, Elia
- ✓ Cantidad: 1,200 árboles

### Beneficiarios

Árboles plantados	Personas
1200 plantas de Elia y Latana	Comunidad Chapultepec



**B. Medición**

**Indicadores de Desempeño GRI correspondientes a Medio Ambiente**

<b>Indicador</b>	<b>Página</b>
EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	67, 68 Reforestación
EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.	NA
EN2 % de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	NA
EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	--
EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	--
EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	--
EN6 Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	--
EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	
EN8 Captación total de agua por fuentes	-
EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	Las del sistema Cutzamala
EN10 % y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	-
EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad.	67, 68 Reforestación
EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad.	67, 68 Reforestación
EN13 Hábitats protegidos o restaurados.	67, 68 Reforestación
EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	67, 68 Reforestación
EN15 Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyas hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	NA

<b>Indicador</b>	<b>Página</b>
según el grado de amenaza de la especie.	
EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	NA
EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	NA
EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	NA
EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	NA
EN20 NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	NA
EN21 Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	Las únicas aguas residuales que vertimos son las que corresponden al desagüe de baños.
EN22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	NA
EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	NA
EN24 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	NA
EN25 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	NA
EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	NA
EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son reclamados al final de su vida útil, por categorías de productos.	NA
EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	Cero, no hemos recibido ninguna multa de este tipo
EN29 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como el transporte de personal.	65
EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	67, 68 Reforestación
SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	80 No participamos

#### ***IV. Anticorrupción***

**Principio 10: Los negocios deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.**

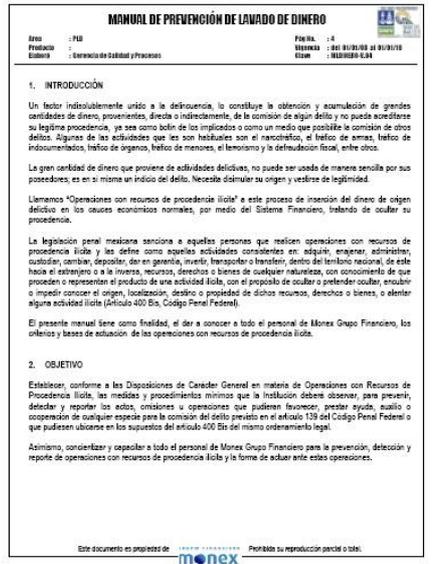
*En Monex estamos comprometidos en establecer relaciones de trabajo duraderas, basados en diálogos honestos, garantizando en todo momento el respeto a la legalidad y es una prioridad para nosotros fomentar en nuestros colaboradores la aplicación de altos estándares éticos.*

##### ***A. Acciones, Políticas, Procedimientos y Programas***

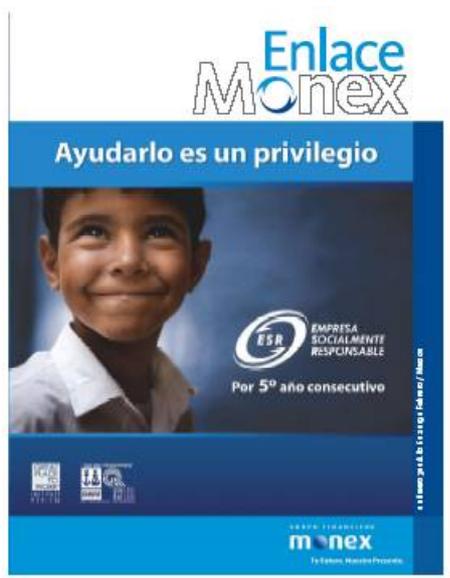
En Monex es una prioridad de nuestra Dirección General, mantener controles, tanto los señalados por las leyes como propios, que nos garantizan la aplicación consistente de principios éticos en nuestra empresa.

- Código de ética del Grupo en donde se señala el compromiso con ético con todos los grupos de interés.
  - Manuales que rigen la operación del Grupo.
  - Programa de Capacitación en Ética para nuestro personal.
  - Establecimiento de diferentes Comités que estudien estos temas.
  - Indicadores de Desempeño.
- Debido a la naturaleza de nuestras operaciones, nos preocupamos por dar a todos los colaboradores la información necesaria para que actúen siempre dentro del marco legal requerido por las autoridades que nos regulan y por la misma empresa:
    - Desde el ingreso todo colaborador se compromete de forma escrita, a leer el Código de ética del Grupo y Código de ética bursátil o bancario.
    - Así mismo se tienen establecidos manuales de políticas y procedimientos de las diferentes unidades de negocio en donde quedan claros los límites de las diferentes transacciones que pueden llevarse a cabo en la organización: Manuales de Operación: Adquisiciones; Manual de Operaciones con Valores que realizan los Directivos; Manual de Criterios, Medidas y Procedimientos mínimos sobre Políticas de Identificación y Conocimiento del Cliente; Manual de Riesgos.
    - Programa de capacitación anual sobre conceptos de Ética para todos los colaboradores.
    - Addenda de Confidencialidad que se entrega a todo el personal cuando ingresa a la empresa.

- o Cada año y en cumplimiento de la Ley existe el Curso de Prevención de Lavado de Dinero y examen en donde se explican las diferentes formas de lavado de dinero y terrorismo, así como lo que se debe hacer para prevenirlo y en su caso, reportarlo; también se publica en la Revista Enlace Monex, notas de prevención y en nuestro portal existe una sección dedicada a este tema llamada Monex Previene.



- Con la finalidad de contar con una herramienta para expresar cualquier problema de ética se diseñó el Reporte de conductas no éticas, el cual se entrega a la Dirección de Recursos Humanos y comunicación, quien revisa los casos para darle la solución pertinente.
- En la revista Interna, Enlace Monex, se publica una sección sobre valores dirigida a los hijos de nuestros colaboradores, ya que son parte de nuestros grupos de interés y un semillero importante para educar sobre estos temas.



- Medición del Desempeño Bursátil / Rendimiento Ajustado por Riesgo al Cliente. Esta medición tiene la intención de darle lo mejor de nuestros productos a otro grupo de interés que son nuestros clientes. Mediante ella lo que se pretende es que el cliente tenga el mejor producto al mejor costo y se premia al promotor que logre esta combinación en sus operaciones diarias.
- Contamos con Comités que están integrados con directivos de todas las áreas para resolver distintos tipos de situaciones, están el Comité de Comunicación y Control, el Comité de Riesgos, el Comité de Auditoría.
- Monex Grupo Financiero pertenece a la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles y a la Asociación de Bancos de México, las dos Instituciones tienen Comités en las diferentes áreas (Administración, Contraloría, Auditoría, Recursos Humanos, etc.) y su función es discutir asuntos gremiales y llegar a acuerdos de beneficio y en cumplimiento de las Leyes para todos los integrantes.

# Comunicación del Progreso Monex 2011

- o Monex certificó en la Norma ISO 9001 – 2000 su proceso de Prevención y Detección de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita en todos sus productos y a nivel Nacional, lo cual da un aval de que se llevan los controles y políticas necesarias para la realización de las operaciones con cliente bajo una estructura transparente. Así mismo tenemos certificados en la misma norma el proceso de Administración de Riesgos y en la norma 27001 el proceso de Seguridad de la Información.
- Contamos con calificaciones de riesgo contraparte asignada por Fitch Ratings y Standard & Poor's que demuestran nuestra capacidad de cumplir nuestros compromisos contraparte.

**FitchRatings** **COMUNICADO**  
KNOW YOUR RISK

**Fitch asigna calificaciones a Banco Monex en 'A-(mex)' y 'F2(mex)'**

Monterrey, N.L., Mayo 8, 2008: Fitch asignó la calificación 'A-(mex)' (A menos) al riesgo contraparte de largo plazo de Banco Monex ('BMonex') y 'F2(mex)' (F2) al riesgo contraparte de corto plazo. La perspectiva de la calificación de largo plazo es Estable. Las calificaciones reflejan su adecuada capacidad para generar ingresos recurrentes, reconocimiento de marca en operaciones de compra y venta de divisas, adecuado nivel de capitalización y liquidez así como un experimentado equipo administrativo en operaciones cambiarias (su principal actividad a día de hoy). Por su parte, también consideran su corto historial de actividades, visibles indicadores financieros, importantes niveles de concentración crediticia y consideraciones de procesos en su actual transición de operaciones con Monex Casa de Bolsa.

BMonex inició operaciones en el año 2006 y forma parte de Monex Grupo Financiero ('MonexGF'). En diciembre 2007, la administración trasladó la actividad cambiaria de Monex Casa de Bolsa ('MonexCB'), empresa que también es subsidiaria de MonexGF al banco, lo cual implicó diversos procesos de adaptación de sistemas tecnológicos. Históricamente la operación cambiaria ha mostrado un elevado rendimiento impulsando sólidos indicadores de rentabilidad y eficiencia. Esta migración se reflejó de manera inmediata en el estado de resultados, registrando una utilidad neta de \$23 mdo al cierre de 2007 cuando al trimestre anterior, sin la actividad de compra y venta de divisas, obtuvo una pérdida neta de \$1 mdo. Fitch estima que esta área continuará generando robustos niveles de ingresos en la medida que BMonex comienza a diversificar sus actividades bancarias.

Se aprecia un amplio nivel de capitalización ante el aún moderado tamaño de su balance. El patrimonio ajustado así como las prudentes políticas de riesgos han generado que mantenga un índice de capitalización ponderado por riesgos en 48.6%. Si bien, se espera que éste disminuya ante un crecimiento acelerado del portafolio de préstamos, la adecuada capacidad para generar ingresos redunda en el sostenimiento de un adecuado nivel de capitalización.

Al ser un banco de reciente creación, BMonex muestra sólidos rasgos financieros. Sus fuertes costos de arranque han presionado el nivel de eficiencia e índices de rentabilidad. Sin embargo, una vez que éstos maduren y aumenten los activos productivos en balance, generará adecuados indicadores financieros. Con base al perfil del banco, Fitch estima que el fondo provenga principalmente por depósitos a plazo.

La principal exposición de BMonex es a riesgo crédito y contraparte. Ante el pequeño tamaño de su portafolio de préstamos se observan importantes concentraciones que pudieran presionar su calidad de activos y por consiguiente su capacidad para generar utilidades.

BMonex (antes Comercio Bank) inició operaciones en el año 2006 y actualmente es la principal subsidiaria de MonexGF. Es un banco de nicho enfocado en operaciones de compra y venta de divisas y sus actividades crediticias comienzan a crecer. El equipo administrativo muestra una adecuada experiencia y está familiarizado con el grupo al haber participado la mayoría de los directivos en empresas relacionadas al banco.

Para mayor información sobre BMonex consulte nuestro reporte detallado en [www.fitchratings.com](http://www.fitchratings.com).

Contactos Fitch Ratings:  
Emilio Rangel, René Ibarra o Aurelio Cavazos – Monterrey, México

Las calificaciones de crédito y la perspectiva de año de las mismas están disponibles en el página de internet de la calificador [www.fitchratings.com](http://www.fitchratings.com) y [www.fitchratings.com](http://www.fitchratings.com). Las calificaciones negativas, así como las advertencias y restricciones, están disponibles también en este sitio. Diversas prácticas y procedimientos operativos, están disponibles al Colegio de Contadores, respecto de información confidencial, prevención de conflictos de intereses, entre otros, están disponibles en la siguiente página de internet:  
© 2008 Fitch Ratings www.fitchratings.com

**STANDARD & POORS**

Fecha de Publicación: 29 de junio de 2007  
México—Comunicado de Prensa

**Standard & Poor's sube calificación de largo plazo de Monex Casa de Bolsa a 'mxA'; la perspectiva es estable**

Contactos: Adriana Pineda, México (52) 55-4891-4407, [adriana\\_pineda@standardandpoors.com](mailto:adriana_pineda@standardandpoors.com)  
Claudia Sánchez, México (52) 55-4891-4416, [claudia\\_sanchez@standardandpoors.com](mailto:claudia_sanchez@standardandpoors.com)

México D.F., 29 de junio de 2007.- Standard & Poor's subió hoy sus calificaciones de crédito de contraparte de largo plazo en escala nacional – Calval – a 'mxA' de Monex Casa de Bolsa, S.A. de C.V. (Monex) y confirmó su calificación de corto plazo en 'mxA-2'. La perspectiva es estable.

El alza en la calificación de largo plazo de Monex refleja sus avances en la diversificación de los negocios en los que opera y de sus ingresos, lo que esperamos continúe en el futuro. El alza de las calificaciones también contempla el adecuado perfil financiero de la casa de bolsa.

Las calificaciones de Monex se basan en el buen desempeño de su negocio primario, el mercado de divisas, así como su adecuada capacidad de administración de riesgos y un buen nivel de capitalización. Las calificaciones están balanceadas por la fuerte competencia en el mercado de divisas, así como por la todavía alta participación de los ingresos de dicho negocio sobre los ingresos totales.

Durante los últimos cuatro años, Monex ha diversificado sus fuentes de ingresos, logrando una mayor participación de los negocios distintos a la compra-venta de divisas, como los provenientes de la intermediación bursátil por cuenta de terceros. En este sentido, el 31 de marzo de 2007, los ingresos provenientes del negocio de divisas representaron cerca del 70% de los ingresos totales, lo cual se compara favorablemente con el 84.4% de 2003, nivel que esperamos se mantenga en un máximo de 70%. Un continuo crecimiento del volumen operado y el mantenimiento del margen de intermediación, aunado a mayores ingresos por comisiones provenientes de otros negocios, han permitido que Monex mantenga un adecuado retorno a ingresos, que se situó en 19.3% el primer trimestre del 2007, cifra que se compara bien con el de sus principales competidores (tomando en cuenta tanto casas de bolsa como casas de cambio). A futuro, Standard & Poor's espera que los ingresos provenientes de negocios distintos a la compra-venta de divisas tengan una mayor participación en los ingresos totales.

La capacidad de administración de riesgos de Monex es 'Adecuada', lo que refleja sus buenas prácticas en el control de riesgo y un mejor nivel en comparación con la industria, sin embargo todavía hay margen para mejoras. Monex mantiene conservadoras políticas de administración de riesgo y cuenta con herramientas para la medición del mismo en sus operaciones diarias. A pesar de tener uno de los mayores niveles de capital en la industria, la casa de bolsa mantiene índices conservadores de valor en riesgo (VaR) respecto de capital, lo que se refleja en requerimientos de capital muy bajos frente al promedio de la industria en su conjunto. A futuro, Standard & Poor's espera que Monex mantenga el adecuado perfil de riesgo que ha venido mostrando, al mismo tiempo que continúe con su incursión en nuevos negocios.

Aunque el negocio de divisas se ha desempeñado favorablemente y Monex continúa siendo uno de los líderes en el mercado, enfrenta una fuerte competencia. Debido a ello, una mayor participación en los negocios bursátiles provenientes de terceros en sus ingresos totales, reducirá la dependencia de una sola línea de negocio, apoyando la rentabilidad.

GRUPO FINANCIERO  
**monex**

**Deutsche Bank 2007  
EUR & USD STP Excellence Award**  
Reconocimiento

En reconocimiento por la alta calidad de los procesos de transferencias internacionales de fondos Monex, el pasado 11 de junio Claudio Curtius, ejecutivo de cuenta de Deutsche Bank en México, banco líder en Alemania y Europa, orientado en América del Norte y Ásia, hizo entrega por segundo año consecutivo a Monex Casa de Bolsa el reconocimiento 2007 USD STP Excellence Award.

Adicionalmente, por primera vez nos entregó el EUR STP Excellence Award, con lo cual fuimos una de las dos entidades en América Latina que recibió este distinción.

Ambos reconocimientos fueron entregados al equipo del área de Transferencias (liberado por Verónica Contreras, el cual monitorea que las operaciones lleguen STP (Straight Through Processing); esto es, procesadas de forma 100% automática, sin necesidad de intervención humana.



- El Great Place to Work Institute nos ha reconocido desde hace 6 años como una de las Mejores Empresas para Trabajar.
- El Centro Mexicano para la Filantropía y AliaRSE nos ha otorgado por 5 años consecutivos el Distintivo Empresa Socialmente Responsable.
- Otro Distintivo que hemos recibido es a las Mejores Prácticas de Responsabilidad social 2006 en cumplimiento al Principio 10 del Pacto Mundial con la Medición del Desempeño Bursátil / Rendimiento Ajustado por Riesgo al Cliente



## En Monex cuidamos a nuestros Clientes

Premiando el rendimiento ajustado  
por riesgo de los clientes  
más importantes de Monex



GRUPO FINANCIERO  
**monex**  
Tu Futuro. Nuestro Presente.

## Objetivos Generales

En Grupo Financiero Monex uno de sus principales objetivos es satisfacer las necesidades financieras de nuestros clientes, para lograrlo constantemente desarrollamos productos novedosos, implementamos tecnología de vanguardia y eficientamos nuestros procesos.

Nos preocupamos por incentivar las habilidades de nuestra fuerza de promoción bursátil como "Asesores de Inversión", adquiriendo y reteniendo aquellos con cualidades sobresalientes para garantizar el mejor servicio a usted, nuestro cliente, lo que trae como consecuencia relaciones de negocios más sólidas y fructíferas.

Por esto, desde hace año y medio decidimos implementar el Índice Sharpe para medir el desempeño de nuestras cuentas grandes. Este Índice Sharpe mide la relación que existe entre el rendimiento de un contrato bursátil y cada unidad de riesgo asumido, mientras más alto es este índice, mejor desempeño del contrato.

El Índice Sharpe en Monex es una adaptación de la medida de desempeño "Sharpe Ratio" desarrollada por William Sharpe en 1966 y utilizada externamente para evaluar y comparar portafolios de inversión.

## Ventajas del Índice Sharpe como medida de desempeño

La principal ventaja es que el índice resultante no depende del monto de inversión del contrato, ni del perfil del cliente, por lo que al ser una razón (ratio) permite comparar desempeños entre cuentas con estrategias similares o distintas.



Para usted, la implementación de este sistema de medición le beneficia ya que se refuerzan varios de los importantes valores de Monex, como el Profesionalismo, la Confianza y la Vocación de Servicio, con lo que usted puede estar seguro de que en Monex buscaremos siempre el mayor beneficio para su inversión.

Para Monex, representa un distintivo como asesor que lo diferencia de las demás Casas de Bolsa en sus esquemas tradicionales de medición, además de que fortalece la relación cliente - asesor.

Para el promotor, representa la posibilidad de un reconocimiento en su evaluación de desempeño, sobretodo cuidando el patrimonio de sus clientes.

## Funcionamiento de la metodología ¿Qué contratos participan?



El Índice Sharpe utiliza para su cálculo los rendimientos de los últimos 24 meses de cada contrato y su valor se obtiene calculando la rentabilidad del contrato menos una tasa libre de riesgo, todo esto dividido entre la volatilidad de esa rentabilidad en el mismo periodo.

Los contratos bursátiles que participan en este esquema son aquellos que cumplen con las siguientes características:

- Contratos bursátiles activos de personas físicas.
- Que tengan antigüedad mayor o igual a 24 meses.
- Con tenencia promedio mayor o igual a 51 millón de pesos mensuales sin importar tenencias mínimas. (Suma de las tenencias mensuales dividida entre 24).
- Contratos con volatilidad mayor o igual a 4 %.

## Comunicación del Progreso Monex 2011

- El 100% de los colaboradores son examinados en materia de Prevención de Lavado de Dinero.
- El 100% de los colaboradores es capacitado anualmente en temas de ética.

**Taller de Ética**

En los meses de mayo, junio y julio se llevaron a cabo los talleres de Ética para todo el personal de Monex, donde en una nueva dinámica se ofrece a los participantes una experiencia de aprendizaje significativo y vivencial donde se les permite identificar y resolver dilemas éticos específicos, teniendo en cuenta las expectativas, valores y principios de la organización, así como el conocimiento de las herramientas organizacionales con que cuenta Monex para resolverlas.

Sucursal	Participantes	Fecha
# Monex Querétaro	36	27 de Mayo
# Monex Puebla	35	9 de Junio
# Monex Veracruz	24	11 de Junio
# Monex León	36	16 de Junio
# Monex Hermosillo	29	18 de Junio
# Monex Cancún (Playa y Cozumel)	42	20 de Junio
# Monex Aguascalientes	31	3 de Julio
# Monex Guadalajara	100	25 de Junio
# Monex Monterrey (Saltillo)	110	1 <sup>ra</sup> de Julio
# Monex México	680	7, 9, 14, 16, 18 y 22 de Julio

- En esta ocasión el tema fue Rehabilitando el Nosotros



### **Línea Ética**

Es un mecanismo para reportar cualquier anomalía o violación al Código de ética y tiene como objetivo el que los colaboradores como terceros que manejen transacciones con nosotros reporten sus preocupaciones sobre comportamientos indebidos.



## Línea Ética Monex



Línea Ética Monex es un mecanismo para reportar cualquier anomalía o violación al Código de Ética y tiene como objetivo al que tanto el personal de Monex como terceros que manejen transacciones con nosotros, reporten sus preocupaciones sobre comportamientos inapropiados.

La Línea Ética Monex es un medio confiable y anónimo que de ninguna manera tendrá represalias.

Es accesible por medio de un número gratuito 01800-54-86699 y también por medio de la página web [www.lineadetica.kpmg.com.mx](http://www.lineadetica.kpmg.com.mx)

En caso de que se utilice el número sólo se recibirá atención personalizada cuando se llame en un horario de lunes a viernes de 9 a 6 pm. En caso de que se llame fuera de este horario se podrá dejar un mensaje.

La página web es accesible las 24 horas durante todo el año.

Queremos cumplir con los más altos estándares de integridad  
y ética en todas nuestras acciones, ayúdanos a lograrlo.



## Línea Ética Monex



Todos los reportes que se hagan en la Línea Ética Monex serán recibidos y evaluados por un Comité de Ética, el cual está integrado por 4 funcionarios de primer nivel.

El Comité de Ética catalogará los reportes en Denuncias Relevantes y No Relevantes y serán considerados como información confiable, completa y verdadera.

Así mismo, las declaraciones y hallazgos que se hagan en los reportes serán considerados de buena fe y bajo el entendido que dichas declaraciones y hallazgos no son falsos ni engañosos.

A todas las inquietudes y preocupaciones señaladas en los Reportes se les dará seguimiento y será responsabilidad de los miembros del Comité de Ética las acciones tomadas como resultado de los mismos.

Queremos cumplir con los más altos estándares de integridad  
y ética en todas nuestras acciones, ayúdanos a lograrlo.






Relacionamos en nuestro equipo de trabajo los lineamientos y compromisos que se establecieron en el **Código de Ética** y el **Ludir** con el ejemplo de los valores de nuestro Perfil Corporativo.

La **Línea Ética Monex** está disponible a partir del día de **Diciembre 2011** en donde puedes reportar cualquier anomalía o violación al **Código de Ética** y **Ludir** como objetivo de que tanto el personal de Monex como terceros que mantengan transacciones con nosotros, reporten sus preocupaciones sobre posibles conductas fraudulentas o comportamientos indebidos.

La **Línea Ética Monex** es un medio confiable en el que puedes manifestar el anonimato y que ninguna manera tendrá represalias.

**Queremos cumplir con los más altos estándares de integridad y ética en todas nuestras acciones, ayúdanos a lograrlo.**



## B. Medición

### Indicadores de Desempeño GRI correspondientes a Anticorrupción

Indicador	Página
SO2 % y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	13-16, 71-74 100% de las unidades de negocio son analizadas en temas de anticorrupción, ética y prevención de lavado de dinero
SO3 % de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	13-16, 71-74, 29-39 100% de los colaboradores son formados en temas de ética, prevención de lavado de Dinero y anticorrupción
SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	29-39 Se revisa detenidamente el caso, se verifican las pruebas y se determina cual es la sanción llegando ésta desde una llamada de atención, un acta administrativa o la rescisión de contrato dependiendo del grado de la falta. Así mismo se informa a las Instituciones que nos regulan y autoridades correspondientes
SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	80 No tomamos posición al respecto
SO6 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	80 No otorgamos aportaciones financieras ni en especie a partidos políticos.

## Comunicación de la Información.

Hemos mantenido informado de nuestras actividades de Responsabilidad Social y de cumplimiento con la ideología del Pacto Mundial, a través de nuestros Reportes Anuales que llegan a nuestros clientes, contrapartes y autoridades que nos regulan así como a cualquier persona que consulta nuestro portal.

A nuestros colaboradores los mantenemos informados de todas las actividades mencionadas anteriormente y sus resultados por medio de información que se coloca en los pizarrones, a través de la Revista interna y de la información de nuestro Portal interno.

Así mismo la información financiera de la empresa puede ser consultada en el portal y deja ver los resultados de nuestras actividades y de cómo finalmente todas las iniciativas mencionadas en este documento repercuten de manera positiva en estas cifras.

Durante el año recibimos auditorias por parte de terceros, desde las instituciones que nos regulan como la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y Banxico; así como despachos internacionalmente reconocidos.

Los resultados de todas nuestras auditorías han sido positivos.

MONEX GRUPO FINANCIERO, S.A. DE C.V.		
OBRAS RELEVANTES		
Del periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2009		
	2009	% Int.
<b>Volúmenes y Tenencias</b>		
Volúmenes Derivados Operado con Clientes (activos y pasivos)	63,877	
Volúmenes Derivados (pasivos y activos)	8,054	
Volúmenes Capitales (activos y pasivos)	60,584	
Tenencias (activos y pasivos)		
Fondos	5,411	
Internacional	3,577	
<b>INGRESOS EN LA OPERACIÓN</b>	<b>2,566</b>	<b>100.00%</b>
<b>Resultado en Compraventa y Valuación</b>	<b>2,522</b>	<b>98.33%</b>
Divisas	1,998	77.92%
Productos Bursátiles	391	15.23%
Divisas	147	5.73%
Fondos	47	1.83%
Internacional	69	2.69%
Capitales	127	4.95%
Derivados	73	2.85%
Futuros y Banca de Inversión	62	2.41%
<b>Resultado por Créditos</b>	<b>84</b>	<b>3.26%</b>
<b>Ingresos Cuenta Propia (neto)</b>	<b>-41</b>	<b>-1.59%</b>
<b>Resultado en la Operación</b>	<b>215</b>	<b>8.37%</b>
<b>Resultado antes de Impuestos</b>	<b>846</b>	<b>32.99%</b>
<b>Resultado Neto</b>	<b>641</b>	<b>24.99%</b>

MONEX GRUPO FINANCIERO, S.A. DE C.V. Y SUBSIDIARIAS		
Cifras relevantes del BALANCE DICTAMINADO		
Al 31 de Diciembre de 2009 y 2008		
(Cifras en millones de pesos)		
PASIVO		
	2009	2008
Capacitación Tradicional	\$ 2,678	\$ 1,798
Préstamos bancarios	43	75
Operaciones con valores y derivadas	6,369	446
Otras cuentas por pagar		
ISR y FPU por pagar	31	28
Acreedores de arrendos y otras cuentas por pagar	6,001	7,000
<b>Total Pasivo</b>	<b>\$ 14,584</b>	<b>\$ 10,150</b>
CAPITAL CONTABLE		
	2009	2008
<b>CAPITAL CONTABLE</b>		
Capital contribuido	\$ 477	\$ 704
Capital ganado		
Resultados acumulados	1,464	1,276
Resultado por tenencia de activos no monetarios	0	0
Subtotal	1,464	1,276
Incrédito minoritario al capital contable	0	32
<b>Total Capital Contable</b>	<b>\$ 1,881</b>	<b>\$ 1,702</b>
<b>Total Pasivo y Capital Contable</b>	<b>\$ 16,865</b>	<b>\$ 10,852</b>

Nota: En [www.monex.com.mx](http://www.monex.com.mx) se encuentran disponibles los Estados Financieros Dictaminados al 31 de Diciembre del 2009 para su consulta.