

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO

2009



Banco



Cambios y Divisas



Inversiones



Recursos Financieros



Asesoría

Nuestro Compromiso

Monex Grupo Financiero se adhirió al Pacto Mundial el 9 de junio del 2005 cuando se llevó a cabo la ceremonia en México, la institución al ser una Empresa Socialmente Responsable se compromete a dar cumplimiento, tanto en lo interno como en lo externo, de los 10 principios que lo conforman y aplicarlos en nuestra empresa; así como promoverlos hacia la comunidad para crear un desarrollo sostenible realizando diferentes acciones encaminadas a este fin.

Estamos seguros que esta adhesión al Pacto Global y el seguimiento a los 10 Principios que involucran Derechos Humanos, condiciones laborales favorables, el respeto y conservación del medio ambiente y las acciones éticas que impidan la corrupción, son temas que día con día cuidamos y nos preocupamos por que nuestros colaboradores y grupos de interés tomen en cuenta y los ejerzan en el ámbito que a cada uno le corresponde; finalmente, y como desde el 2005 viene siéndolo, esto nos hace una mejor empresa.

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

En el presente documento se enumeran las acciones que llevamos a cabo durante el 2008 y mediados de 2009 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 (le 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/pactomundial/espanol/mexico/>. Sin otro particular, reciba un cordial saludo. ¡Felicidades!


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

Lic. Hector 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 la 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 trabajos 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.

A lo largo de su historia, Monex 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.*

Comunicación del Progreso Monex 2009

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.

Presencia en el País: Monex tiene representación en toda la República Mexicana a través de 41 sucursales. Además en el año de 2008 adquirió a Intermex y Dimex, empresas dedicadas al pago de remesas y también a Prestaciones Universales empresa dedicada a los vales de Despensa, gasolina, etc. con esto la oferta de la empresa se complementa y extiende.

Nuestra Filosofía



Visión

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.

GRUPO FINANCIERO
monex
Tu Futuro. Nuestro Presente.

Nuestros Valores

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

Compromiso
La cultura de Monex está basada en la experiencia y credibilidad conseguidas a través de los años. Fuimos comprometidos con nuestros clientes, personal, acciones y con la comunidad.

Honestidad
Establecemos relaciones transparentes con nuestros clientes, basadas en diálogo y confianza. Cuantificamos en todo momento el respeto a la legalidad y honorabilidad en nuestro personal y aplicación de los estándares éticos.

Confianza
Para Monex es fundamental la seguridad y confiabilidad de nuestros servicios para lo que nos dedicamos a atender a nuestros clientes con calidad.

Profesionalismo
Promovemos un trabajo altamente cualificado y de alta moralidad, buscando que todos en las acciones que trabajamos sean con excelencia y en el más alto nivel y espíritu de trabajo en equipo.

Trabajo en Equipo
En Monex entendemos y promovemos el trabajo en equipo, con un espíritu de cooperación, comunicación, interacción y búsqueda de nuevos retos.

GRUPO FINANCIERO
monex
Tu Futuro. Nuestro Presente.

Nuestra Filosofía



Misión

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes de manera ética y creativa, por medio de un equipo motivado de profesionales que integran la mejor tecnología.

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.

Grupos de Interés

Dentro de la estrategia de Monex los grupos de interés son una parte fundamental para su desarrollo y coadyuvan al cumplimiento de objetivos, 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.

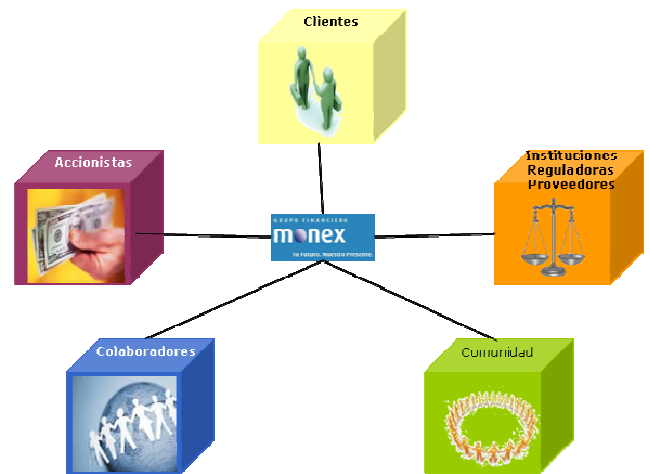
Cientes: Superar sus expectativas, transparencia en las operaciones, productos y servicios de calidad y rentables, atención personalizada.

Instituciones Reguladoras: 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.



Nuestro 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"



/ Introducción	3
/ Clientes	4
/ Accionistas	5
/ Personal	5
/ Proveedores	11
/ Contrapartes	13
/ Medio Ambiente	14
/ Comunidad	15
/ Competidores	15

GRUPO FINANCIERO
monex
Tu Futuro. Nuestro Presente.

Nuestros 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 a través de un curso 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 1550 colaboradores:

- Banco 1165
- Casa de Bolsa 222
- Operadora de Fondos 163

Distribuidos de la siguiente manera:

	Hombres	Mujeres
Total de colaboradores	57%	43%
Nivel Directivo	87%	13%
Nivel Medio	63%	37%
Nivel Operativo	46%	54%

Nuestra Presencia:

Tenemos presencia en las principales ciudades del país:



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

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

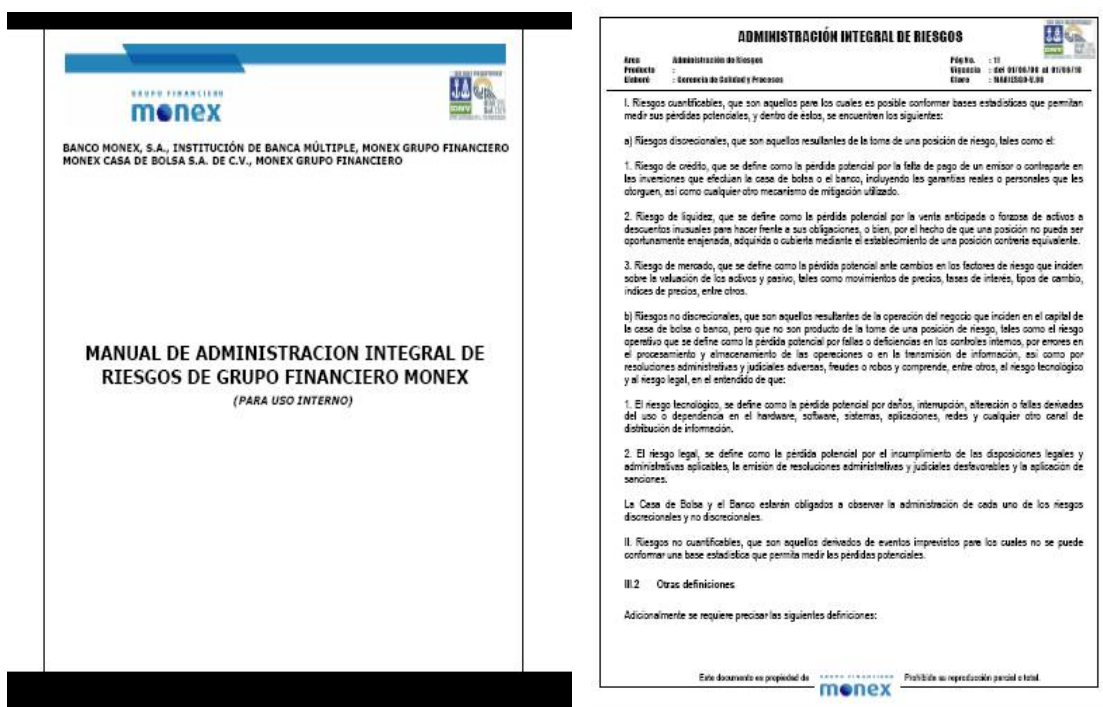
Administración de Riesgos

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.



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.



Primer Proyecto del Programa:

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.

Comunicación del Progreso Monex 2009

- El becario puede ser alguien de la misma comunidad pues son los más involucrados en estos proyectos, su horario laboral debe ser por lo menos 4 horas diarias y percibir un apoyo monetario por parte del Proyecto Fundación Monex.
- El becario debe llevar un adecuado control de las actividades de la FCB así como informar por lo menos 1 vez a la semana los avances y perspectivas de cada proyecto.
- El becario debe mantener una comunicación constante y efectiva con Monex.

Adquisición de camioneta; la función de este vehículo es proporcionar un automóvil seguro para que el personal de la FCB visite y se traslade a las comunidades beneficiadas en los proyectos productivos.

- La FCB tiene responsabilidad dar un mantenimiento adecuado al vehículo, así como se compromete a darle uso en beneficio de las comunidades que se apoyan.
- La FCB por ningún motivo puede vender o hacer uso indebido del auto.



Nuestras Sucursales y la Responsabilidad Social

Donativo por parte de la Sucursal Saltillo

FUNDACIÓN MERCED COAHUILA

Monex Casa de Bolsa, S.A. de C.V. Monex Grupo Financiero
 Blvd. Vialarba Carrera 4833 Col. Cuernavaca C.P. 2020
 R.F.C. MCB0313 CD6
 Saltillo, Coah.
 \$ 600.00
 CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.

CONCEPTO: DONATIVO PROGRAMA CALENDARIOS

FUNDACION MERCED COAHUILA A.C.
 AV. OCEANO PACIFICO 1000 MONTECITO
 SALTILO COAHUILA DE ZARAGOZA
 R.F.C. FMC0308001

Donativo por parte de la Sucursal Aguascalientes

FUNDACION TELETON MEXICO A.C.

Monex Casa de Bolsa, S.A. de C.V. Monex Grupo Financiero
 Blvd. Vialarba Carrera 4833 Col. Cuernavaca C.P. 2020
 R.F.C. MCB0313 CD6
 Aguascalientes, Ags.
 \$ 10,000.00
 DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.

CONCEPTO: DONATIVO EN EFECTIVO OPERACION TELETON MEXICO A.C. BENEVOLENCIA DESTROYERLOS HAYES PROPOSITO DE BENEVOLENCIA

FUNDACION TELETON MEXICO A.C.
 Vía. Océano Pacífico
 No. 315 Col. San Pedro Banderas
 Aguascalientes, Ags.
 R.F.C. FTM-86114-548

Donativo por parte de la Sucursal Veracruz

FUNDACION CAAAREM

Monex Casa de Bolsa, S.A. de C.V. Monex Grupo Financiero
 Blvd. Vialarba Carrera 4833 Col. Cuernavaca C.P. 2020
 R.F.C. MCB0313 CD6
 Veracruz, Ver.
 \$ 1,000.00
 MIL PESOS 00/100 M.N.

CONCEPTO: DONATIVO PARA LA FUNDACION CAAAREM

FUNDACION CAAAREM
 AV. OCEANO PACIFICO 1000 MONTECITO
 SALTILO COAHUILA DE ZARAGOZA
 R.F.C. FMC0308001

Donativo por parte de la Sucursal Monterrey

FUNDACION TELETON MEXICO A.C.

Monex Casa de Bolsa, S.A. de C.V. Monex Grupo Financiero
 Blvd. Vialarba Carrera 4833 Col. Cuernavaca C.P. 2020
 R.F.C. MCB0313 CD6
 Monterrey, N.L.
 \$ 10,000.00
 DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.

CONCEPTO: DONATIVO EN EFECTIVO OPERACION TELETON MEXICO A.C. BENEVOLENCIA DESTROYERLOS HAYES PROPOSITO DE BENEVOLENCIA

FUNDACION TELETON MEXICO A.C.
 Vía. Océano Pacífico
 No. 315 Col. San Pedro Banderas
 Aguascalientes, Ags.
 R.F.C. FTM-86114-548

Donativo por parte de la Sucursal Manzanillo

CRUZ ROJA MEXICANA

Monex Casa de Bolsa, S.A. de C.V. Monex Grupo Financiero
 Blvd. Vialarba Carrera 4833 Col. Cuernavaca C.P. 2020
 R.F.C. MCB0313 CD6
 Manzanillo, Col.
 \$ 1,000.00 m.n. (Mil pesos 00/100 m.n.)

CONCEPTO: DONATIVO PARA LA CRUZ ROJA MEXICANA

CRUZ ROJA MEXICANA I.A.P.
 MANZANILLO, COL. 14 de MAYO del 2008
 MONEX CASA DE BOLSA, S.A. DE C.V. MONEX GRUPO FINANCIERO
 un donativo por la cantidad de \$ 1,000.00 m.n. (Mil pesos 00/100 m.n.)
 EL PRESENTE DONATIVO SERA DESTINADO A LOS FINES PROPIOS DEL OBJETO ASISTENCIAL
 R.F.C. MCB 860313 CD6 Domicilio: BLVD. COST. N.M.H. 1337 LOCAL E. 5 SALAHUA, MANZANILLO, COLIMA.

Donativo por parte de la Sucursal Manzanillo

FUNDACION AYO REBECA LONDON A.C.

Monex Casa de Bolsa, S.A. de C.V. Monex Grupo Financiero
 Blvd. Vialarba Carrera 4833 Col. Cuernavaca C.P. 2020
 R.F.C. MCB0313 CD6
 Manzanillo, Col.
 \$ 1,000.00
 MIL PESOS 00/100 M.N.

CONCEPTO: DONATIVO PARA LA FUNDACION AYO REBECA LONDON A.C.

FUNDACION AYO REBECA LONDON A.C.
 AV. OCEANO PACIFICO 1000 MONTECITO
 SALTILO COAHUILA DE ZARAGOZA
 R.F.C. FMC0308001

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.

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.

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 : MGRPHRR-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 : MGRPHRR-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 2009

monex
Tu Futuro. Nuestro Presente.

Reporte de conductas no toleradas en el código de Ética

Fecha: _____

Fecha de Ingreso a Monex: _____
Nombre: _____
Jefe inmediato: _____
Área: _____
Sucesal: _____

Problemática:

Relación con compañeros:
Relación con jefe:
Eficiencia:
Falta a código de Ética:
Corrupción:
Otro: _____

Descripción de la situación:

monex
Tu Futuro. Nuestro Presente.

Reporte de conductas no toleradas en el código de Ética

¿Concuerdas con tu jefe o tu director esta situación? (no, por qué? (sí, qué sucedió?

Sugerencias o comentarios:

Nombre y firma Empleado

- **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.

monex

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 DENOMINARÁ "EL PATRÓN" REPRESENTADA POR LA LIC. PATRICIA GARCÍA DUTRIERREZ Y POR LA OTRA POR SU PROPIO DERECHO A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL TRABAJADOR" EL CUAL QUETAMADO AL TENDOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

DECLARA "EL PATRÓN"

- 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.
- Que señala como su domicilio el ubicado en Varsovia No. 35, 5 Piso, Colonia Juárez, C.P. 06600, México, Distrito Federal.

DECLARA "EL TRABAJADOR"

- Que es una persona física con capacidad jurídica para contraer las obligaciones que en el cuerpo de 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 _____.
- Que señala como su domicilio el ubicado en: _____

DECLARAN "EL PATRÓN" Y "EL TRABAJADOR"

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

CLAUSULAS

monex

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 de Trabajo.

SEGUNDA. El "TRABAJADOR" se obliga a prestar bajo la dirección, dependencia y subordinación del "PATRÓN" 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.

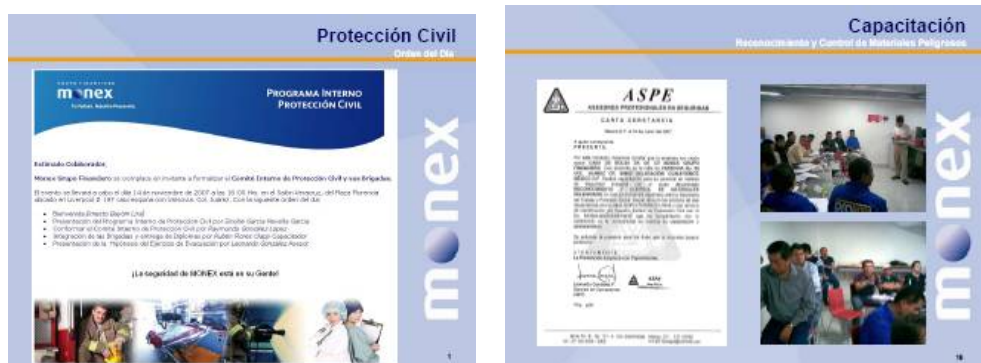
"EL TRABAJADOR" realizará actividades propias de su categoría, así como todo lo relacionado con el cumplimiento de deber social del "PATRÓN", por lo que deberá ajustarse a las disposiciones de carácter legal, contenidas en la Ley del Mercado de Valores, Ley de Sociedades de Inversión, Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del 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 consentimiento.

"PATRÓN" 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 clientes) de las siguientes Sociedades: Monex Divisas, 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) de cliente(s), márgenes) o parámetros) de utilidades), mecanismos y procesos de inversión, de financiamiento, márgenes) o parámetros) de costos), 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 PATRÓN" rescinda el presente contrato y la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.

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 "PATRÓN" y a las demás Sociedades antes decidas, por lo que éste no podrá sin autorización previa y por escrito de éste, transmitir a terceros, explotación a título personal o por conducto de alguna persona física o moral, evitar publicar, copiar, registrar o de cualquier forma reproducir, ya sea de todo o en parte la información o cualquier de los asuntos reservados mencionados con anterioridad. El incumplimiento por parte del "TRABAJADOR", será considerado como una total y absoluta falta de seriedad, que originará la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para "EL PATRÓN", a lo que aquí manifiesta su conformidad, independientemente del pago de los posibles daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento, explotación, comercialización y/o

Hija 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.
- Contamos también con un Programa semestral de otorgamiento de Becas para estudiar Licenciatura, Diplomados o Maestrías; así como el Programa de apoyo para titulación con el que se ayuda económicamente a los colaboradores para que se titulen.

Refrendo por figuras 2008

FIGURA	REFRENDO POR PUNTOS	TOTAL PERSONAS
Asesor en Estrategias de Inversión	23	23
Promotor de Sociedades de Inversión	11	11
Promotor de Valores	1	1
Operador de Mercado de Dinero	1	1
TOTAL	36	36

Certificados 2008

Promotor de Valores	11
Asesor en Estrategias de Inversión	30
Promotor de Sociedades de Inversión	14
Operador de Mercado de Dinero	1
Administrador de Cuentas Mexder	4
Administrador de Riesgos Mexder	2
Administrador de Riesgos para Sociedades de Inversión	1
Promotor y Operador de Productos Derivados	3
TOTAL	66

- **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.

El Clima Laboral

Para nosotros es fundamental contar con un óptimo clima laboral en nuestra empresa; por ello desde hace seis 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.

El premio como **Mejor Lugar para Trabajar** lo hemos obtenido los seis años quedando en el Ranking general dentro de las mejores 50. Este año el lugar obtenido fue el 27.



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

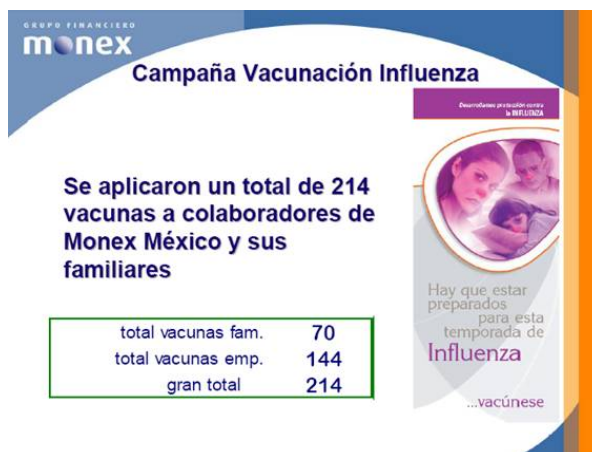
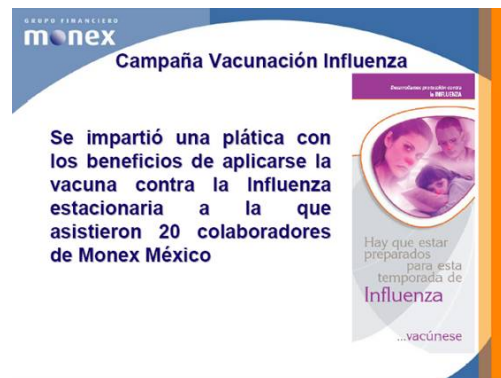
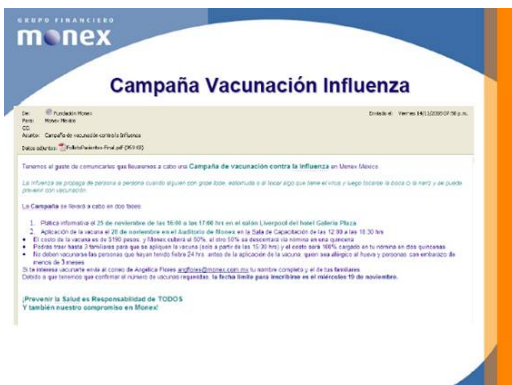
Nos interesa la salud de nuestros colaboradores y sus familias y por ello definimos varias estrategias dirigidas a procurar una mejor Calidad de Vida para nuestros colaboradores en lo a que a bienestar y salud corresponden organizando las siguientes campañas:

- ✓ **Campaña de Salud:** se organizan, en conjunto con Fundación CIMA-B (CIMA lucha contra el cáncer de mama), pláticas sobre prevención de cáncer de mama para las colaboradoras de la empresa y los familiares. Contactamos a Altruismo Médico quien proporciona una unidad móvil para llevar a cabo los estudios de Mastografía y Colposcopia a las colaboradoras de la empresa y Mamá, Esposa, y Hermanas de los colaboradores.





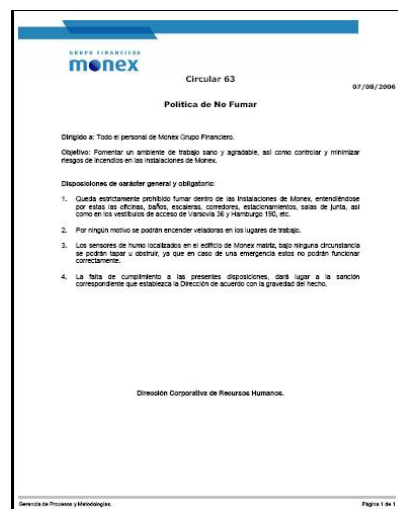
✓ **Campaña de Vacunación contra Influenza**, llevada a cabo en Diciembre de 2008 en conjunto con los laboratorios de Glaxo Smith Kline quienes vinieron con una enfermera a aplicarlas y con ello dejar protegidos a los colaboradores y familiares de la influenza estacional. La empresa se hizo cargo de la mitad del costo de la vacuna.



- ✓ **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 marzo de 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



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.



- ✓ **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 y llevamos a cabo una campaña interna de comunicación como reforzamiento. Por ejemplo: envío de correos electrónicos con frases haciendo alusión a la importancia que tiene la familia y la convivencia con ella; se propusieron juegos y actividades para disfrutar tardes y noches juntos.

Antecedentes:

- El Consejo de la Comunicación abre un espacio de reflexión para que los mexicanos fomenten el valor de la familia.
- En el 2005 se firma el **Compromiso para la celebración del Día de la Familia**. 320 empresas firmaron el compromiso.
- El consejo de la comunicación promovió en el Congreso de la Unión la formación de un Comité de Familia que posteriormente autoriza como decreto oficial el festejar el 1er. domingo de marzo como el Día de la Familia.

El tema del Día de la Familia, no es un solo día, sino que es un pretexto para querer formar una mejor Familia.

La familia es el eje del desarrollo y fortalecimiento del país

¿Escuchas a tu familia? **EMPIEZA HOY**

Come con tu familia **EMPIEZA HOY**

¿Platicas con tu familia? **EMPIEZA HOY**

Información para Revista Enlace

- ✓ **Campaña Honestidad:** Nos sumamos a esta campaña y enviamos vía correo electrónico a todos los colaboradores de la empresa slogans o comentarios para fomentar la honestidad; nos sumamos al **Consejo de la Comunicación** a su campaña Honestidad por que es congruente con nuestros valores.

honestidad

La sinceridad es el pilar de la confianza que nos permite vivir en paz y armonía.

En muchas situaciones de nuestra vida diaria podemos ver como actúan desonestamente contra la honestidad, la verdad, la sinceridad, no podemos en nuestra vida evitar del que hemos hecho la promesa de ser honestos, no cumplimos con la palabra dada, nos amparamos con las excusas, mentiras, la falsedad, el fraude y la mentira.

La falta de honestidad nos lleva a romper los lazos de amistad, estabilidad en el trabajo, en la familia y en el ambiente social en el que vivimos.

En un ambiente de desconfianza la convivencia se hace prácticamente imposible, pues desde no se día, si las personas pueden incumplir de confiar a una en otra.

A nadie le gusta tener como dealternativa a desconfianza.

Monex, Grupo Financiero
Banco de México y el Grupo de Bancos
Compañía de Seguros de Fianzas

¡HONESTAMENTE TE NECESITAMOS!

Si queremos ser felices, empezamos por entendernos con salud, honestidad y buscando la manera más eficaz de hacerlo, con acciones que nos lleven a lograr todo aquello que afecta a nuestra persona y nuestra comunicación a nuestro entorno, verificando cada vez que nos comprometemos y cumplimos con nuestros deberes en las labores que nos y propósitos, en hacerlos bien.

Las relaciones en un ambiente de confianza conducen a la honestidad personal y del entorno, si no todo comienza en calma con honestidad, se agudiza a través de los errores y fracasos, de los.

Monex, Grupo Financiero
Banco de México y el Grupo de Bancos
Compañía de Seguros de Fianzas

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:

- a. Auditoría
- b. Comunicación y Control
- c. Crédito
- d. Evaluación y Compensación
- e. Riesgo Contraparte
- f. Riesgo
- g. Autorregulación

Medición

Indicadores de Desempeño GRI correspondientes a Derechos Humanos

Indicador	Página
EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	16 El tabulador de todos pospuestos 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.	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.	18, 19 y 20 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.
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.	14, 15, 16 19 - 22
LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	19 - 22
LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	7 y 8
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 sexo.
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.	25
HR2 % de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	25
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.	14, 15, 16 19 – 22 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.	7 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.	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.	7, 11-12
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.	7 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"	9, 10 - 13
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.	9 – 10 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.	5 Los resultados de nuestras encuestas a clientes son totalmente positivas y en la CONDUSEF no tenemos ninguna queja impuesta.

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.

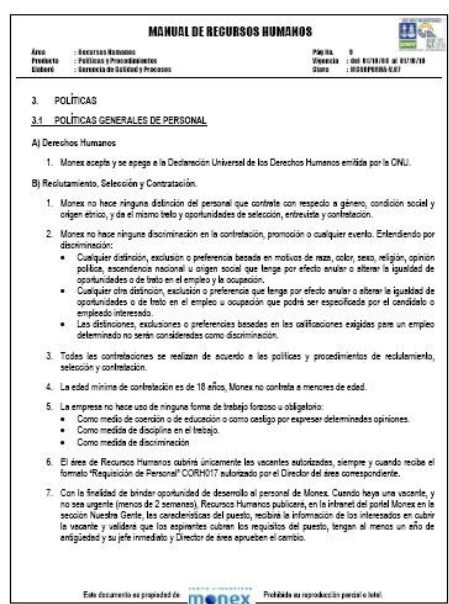
Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

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.

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.



- 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.

MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y PROCEDIMIENTOS			
Área	: Mercadotecnia y Comunicación	Página	: 7
Producto	:	Vigencia	: del 08/09/08 al 08/09/08
Subárea	: Gerencia de Calidad y Procesos	Edición	: 00000002-001
4. POLÍTICAS			
4.1 Política de Monex			
Mantener los canales de comunicación abiertos para que todo el personal esté informado sobre los asuntos importantes, mejorar la comunicación y coordinación entre jefes, colaboradores, así como reforzar las competencias de los niveles medios.			
Es responsabilidad de cada Director de área mantener informado sobre los temas generales de la institución, a todo el personal asignado.			
4.2 Políticas Generales			
1. Las campañas de comunicación y publicidad interna y externa de la empresa deberán ser coordinadas y aprobadas por la Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Comunicación.			
2. La Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Comunicación deberá someter a autorización de la Dirección General el presupuesto y programa de comunicación interna y externa de la empresa incluyendo las campañas de publicidad.			
3. La Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Comunicación seleccionará de acuerdo a las necesidades de la empresa la Agencia de Publicidad y Relaciones Públicas que más convenga a la empresa con la autorización de la Dirección General.			
4. La aplicación de la imagen corporativa deberá seguir los lineamientos marcados en el "Manual Corporativo de Imagen".			
5. Los materiales promocionales, informativos y publicitarios deberá cumplir con los lineamientos especificados en el punto anterior o en todo caso, someterlo al Visto Bueno de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Comunicación.			
6. La contratación de los medios masivos a excepción de la página web serán coordinados por la Agencia de Publicidad con la autorización de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Comunicación y la Dirección General.			
7. En lo referente a comunicados de clientes, la Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Comunicación será responsable de coordinar la definición del contenido de los encuestas, el universo a aplicar, así como generar la información estadística que resulte y transmitir estos datos a las Direcciones correspondientes.			
8. El control de los buzones de quejas y sugerencias estará a cargo de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Comunicación, esta se encargará de mantenerlos, así como de encuzar la información obtenida en este medio a las áreas involucradas y monitorear la respuesta o acción correspondiente.			
9. La Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Comunicación es responsable de la difusión oportuna al personal sobre asuntos de interés general, políticas o cambios; a través del correo electrónico, Portal Monex, posters, pitagones de la empresa o la revista Enlace Monex, según corresponda al tipo de información a comunicar.			
10. La Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Comunicación es responsable de la edición de la revista interna Enlace Monex, que se publicará cada bimestre e incluirá información de interés para la organización, así como avisos importantes para el personal.			
Este documento es propiedad de  Prohibida su reproducción parcial o total.			

- 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.

Medición

Indicadores de Desempeño GRI correspondientes a Laboral

Indicador	Página
EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	37 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 2008 fue de 1.6%
LA4 % de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	37 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.	39 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.	7 y 8, 33 y 34
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 sexo.
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.	25
HR2 % de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	25
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.	14, 15, 16 19 – 22 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.	7 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	La Empresa mantiene un Contrato Colectivo que se firma anualmente.

Indicador	Página
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.	7, 11-12
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
SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	9, 10 - 13

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.

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 coadyuvan 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.
 - Programas de apoyo a las Áreas Naturales Protegidas
-
- 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.

- Utilizamos vasos elaborados con materiales que son reciclables.

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 unice! 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.

monex y el medio ambiente
Campaña Cuidado del Agua

Consejos para reducir tu consumo de agua en la regadera

- Cada baño en la regadera gasta 100 litros por cada 5 minutos. Es decir, 20 litros por minuto
- Tu (¿Cuánto tiempo tardas en bañarte?)
 - Una reducción de uno o dos minutos puede ahorrar hasta 2,500 litros al mes.
 - Cierra las llaves de la ducha al enjabonarte el cuerpo. (Ahorra 700 litros al mes)
 - Usa regaderas de bajo flujo para la ducha o bajo flujo para la ducha o limitadores del flujo de agua
 - Báñate en la tina en lugar de darte una ducha. (Ahorra de 50 a 70 litros cada vez)

Bañando a tu mascota

- Usa una cubeta para mojarlo y enjabonar y con otra cubeta enjuagalo

Lavándose los dientes

- Usa un vaso para enjuagarte
- Si dejas la llave abierta gastas 20 litros por minuto

Regenerándose

- No te rasures cuando te estás bañando o con la llave abierta
- En una rasadura de tres minutos, se pueden desperdiciar hasta 60 litros de agua
- Es mejor usar un pequeño regente y enrasar ahí el rastillo, esto ahorra hasta 10 litros al día.

Lavando el carro

- Lavar el carro con el chorro de la manguera significa que estamos desperdiciando 20 litros de agua por minuto.
- Es mejor usar una cubeta

monex y el medio ambiente
Campaña Cuidado del Agua

Lavando las platos

- Llena un recipiente o el fregadero con agua, enjabónalo bien y sécalo con un trapo
- Nunca dejes la llave abierta, se desperdicia mucha agua
- Cuando lavas los platos a mano usa la mayor cantidad posible de detergente para minimizar la cantidad de agua necesario para enjuagarlos. (Ahorra de 200 a 500 litros por mes)

Lavando la ropa

- Cada ciclo de la lavadora gasta 60 litros
- Solo lava con cargas completas
- Usa el agua de Saneado para regar el jardín o el patio

En el inodoro

- Cada vez que usamos el inodoro se gasta 20 litros de Agua
- Nunca lo uses como basurero. Tira la basura del baño en el caso y los cigarrillos en el cestillo en vez de tirarlos al inodoro. (esto ahorra de 1,000 a 2,000 litros de agua al mes)
- Cuida que no haya fugas, y en todo caso arregalas con rapidez

En el baño

- Cada vez que regamos el jardín se gastan 20 litros de agua por minuto
- No lo regues el día mucho sol, más por las tardes

En todo lo demas

- Cuida el agua como tu mejor tesoro!



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:

<p>Contenedor Verde ubicado en cocina Orgánicos</p> <p>Todos los desechos y sobras de comida, sin cáscaras de fruta, pan (sin empaques o charolas), sobras de frituras (papas, cacahuates, yogurt, etc. Sin envoltura)</p>	<p>Contenedor Gris ubicado en cocina Inorgánicos</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>Papel ubicado en área de impresoras</p> <p>Charolas amarillas</p> <p>Papel para reciclar, procura que tenga las siguientes características: limpio por un lado, sin clips, sin grapas, no documentos confidenciales, que no estén arrugados o rotos.</p> <p>Bote Gris</p> <p>Todo el papel que ya no se pueda reutilizar, folders, sobres, papel arrugado, papel roto.</p>	<p>Bote personal ubicado en tu lugar</p> <p>Todo el papel que ya no se pueda reutilizar, folders, sobres, papel arrugado, papel roto.</p> <p>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</p> <p>De preferencia depositarlo en el contenedor gris de la cocina</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.

Mensaje Residuos Sólidos.doc

Áreas Protegidas

Monex llevó a cabo una alianza con la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas y Ecobanca, A.C. para la creación de los Fondos Verdes. Mediante los cuales Monex aporta un porcentaje de los rendimientos de esos fondos a proyectos de la CONANP. Esta iniciativa ha impactado a la comunidad ya que, según la SAGARPA, el 10% del territorio mexicano (196,437.5 km²) está bajo esquemas de protección y conservación. Al aportar Monex el 0.5% anual del Fondo Verde dedicado a Áreas Naturales Protegidas (flora y fauna de desiertos, montañas, bosques y mares) por una parte se apoya a la salvaguarda del medio ambiente y, en muchos de los casos, las acciones repercuten en mejorar el hábitat de diversas comunidades.

Por lo que tenemos:

- Impacto económico en comunidades marginadas; ya que regularmente estas zonas están ligadas a condiciones de pobreza, con lo que podríamos inyectar recursos económicos a la misma.
- Impacto en clientes inversionistas, al invitarlos a participar conscientizándolos sobre la problemática ambiental.
- Llevamos a cabo una iniciativa muy importante de apoyo a las Áreas Naturales Protegidas mediante el diseño de proyectos para la captación y administración de los recursos destinados a la conservación de estas áreas.

- En primer término está el producto “Fideicomiso para la Administración de Recursos destinados para la Conservación” mediante el cual Monex ofrece a cualquier institución (Gubernamental o Privada) interesada en constituir un fondo para un proyecto de conservación, la constitución de un fideicomiso para administrar los recursos de dicho fondo donando el monto de los honorarios por aceptación y administración fiduciaria. Actualmente en Monex están constituidos 2 Fideicomisos de este tipo:
 - ✓ El primero tiene como finalidad integrar un fondo con valores, para promover apoyar y financiar diversas acciones y programas de desarrollo sustentable que se lleven a cabo en las Áreas Naturales Protegidas federales, estatales o municipales, buscando en todo momento la preservación del hábitat natural del país, a fin de asegurar el equilibrio ecológico y la continuidad de los procesos evolutivos, así como la conservación de la diversidad biológica existente y lograr un aprovechamiento racional y sostenido de los recursos naturales.
 - ✓ El segundo fideicomiso tiene como finalidad la adquisición de predios ubicados en un Área Natural Protegida Federal y Estatal para su conservación y preservación.
- En segundo término, está el “Fondo Verde” que consiste en una sociedad de inversión que ofrece a cualquier inversionista rendimientos competitivos, además del compromiso de Monex de realizar un donativo por un monto equivalente al 0.5% anual del saldo promedio de las inversiones en el fondo.
- Este donativo se aporta al primer Fideicomiso mencionado anteriormente para ser destinado a proyectos de conservación aprobados por la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP).

Con la finalidad de comunicar a nuestros Grupos de Interés las acciones en materia de Responsabilidad Social se llevaron a cabo Conferencias de Prensa en conjunto con Ecobanca, y entrevistas radiofónicas, en donde se informó del proyecto que se está trabajando en conjunto, en donde Monex está apoyando en la protección de áreas naturales.

DONATIVOS:

- MonexRS dona el 0.5% anual del saldo promedio de la inversión en el fondo, equivalente a \$0.50 millones anuales por cada \$100 millones.
- Monex dona el monto de los honorarios fiduciarios por concepto de aceptación y administración mensual.

Nota: De septiembre 2006 a abril 2008 Monex ha donado \$1,768,044.51 pesos.

Características:

- A través de las donaciones al Fideicomiso, se apoyan programas de conservación y desarrollo ambiental como son: reforestación, uso sustentable de recursos naturales, restauración biológica, infraestructura, comunicación y educación ambiental, restauración de ecosistemas, entre otros.
- Se forman Subcomités Técnicos para cada proyecto en donde se evalúan periódicamente los diversos proyectos.
- Se abren subcuentas dentro del Fideicomiso para el control y registro del patrimonio destinado para cada proyecto.

El Subcomité de Fondos Verdes, actualmente tienen aprobados:

1. Programa para la Conservación de la Vaquita Marina;
2. Programa para la Conservación de los Ecosistemas Costeros de la Red de los Humedales de la Costa de Oaxaca;
3. Programa Desarrollo de un Sistema de Información Geográfica Regional;
4. Programa de apoyo al Campamento Tortuguero Punta Xen en el Champotón, Campeche;
5. Programa para la protección y conservación de las Tortugas Marinas en el Totonacapan, Veracruz.



Transportes de la empresa

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

- 2 camionetas RAM modelo 2009
- 3 autos Pointer modelo 2005 y 2006
- 10 motocicletas modelo 2008
- 10 motocicletas modelo 2008 de un proveedor externo de mensajería que se tiene contratado

Con la finalidad de que la flota 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
- Autos cada 15000 km.
- Motocicletas cada 5000 km. Con un cambio de aceite a los 2500 km.

Esta flota 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 flota 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.

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 se hicieron los siguientes cambios y ahorros:
 - Se sustituyeron luminarias comunes por LED'S que consumen 5 veces menos energía.

- Se modernizó y automatizó el sistema de aire acondicionado y alumbrado lo que trae consigo el mejor aprovechamiento de ambas cosas.
- Se sustituyeron balastro comunes por balastros electrónicos y lámparas de 32 w. que son 40% más eficientes.
- Ahorro estimado del 35% de energía eléctrica representando más de medio millón de pesos de ahorro anuales.



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

Medición

Indicadores de Desempeño GRI correspondientes a Medio Ambiente

Indicador	Página
EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	46, 47 La empresa toma como oportunidad el apoyar a las áreas protegidas que sufren el impacto del cambio climático
EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.	47, 48
EN2 % de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	45, 48
EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	48
EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	48
EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	48
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.	48
EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	48
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.	46, 47
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.	11 – 14, 46, 47
EN13 Hábitats protegidos o restaurados.	11 – 14, 46, 47
EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	46. 47
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 según el grado de amenaza de la especie.	46. 47

Indicador	Página
EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	47, 48
EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	-
EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	47, 48
EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	-
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.	45 – 48
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.	46, 47, 48
EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	46, 47, 48
SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	9, 10 - 13

Anticorrupción

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

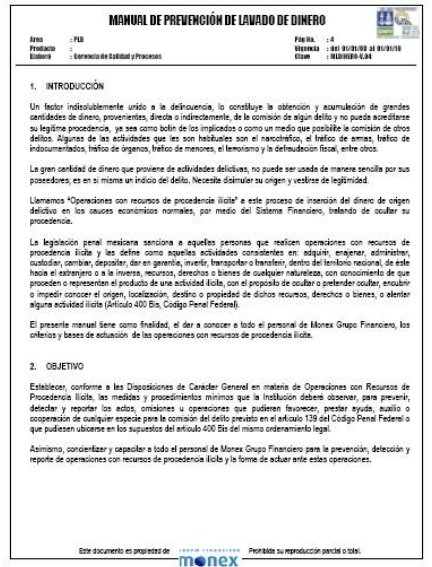
En Monex estamos comprometidos en establecer relaciones de trabajo duraderas, basados en diálogos honestos, garantizando en todo momento el respeto a la legalidad y es una prioridad para nosotros fomentar en nuestros colaboradores la aplicación de altos estándares éticos.

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.



- o 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.
- o 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.



- o 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.
- o 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.
- o 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 2009

- 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.
- 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)' al riesgo contraparte de largo plazo de Banco Monex ('Banco') y 'F2(mex)' a su 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 al día de hoy). Por su parte, también consideran su corta historia de actividades, volátiles indicadores financieros, importantes niveles de concentración crediticia y consolidaciones de procesos en su actual transición de operaciones con Monex Casa de Bolsa.

BMonex inició operaciones en el año 2005 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 \$29 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 comience 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 los índices políticos de riesgos han generado que mantenga un índice de capitalización ponderado por riesgos en 48.9%. Si bien, se espera que este disminuya ante un crecimiento acelerado del portafolio de préstamos, la adecuada capacidad para generar ingresos reducida en el sostenimiento de un adecuado nivel de capitalización.

Al ser un banco de reciente creación, BMonex muestra volátiles razones financieras. Los fuertes costos de arranque han presionado el nivel de eficiencia e índices de rentabilidad. Sin embargo, una vez que estos maduren y aumenten los activos productivos en balance, generará adecuados indicadores financieros. Con base al perfil de 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 2005 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 consisten en crear. El equipo administrativo muestra una adecuada experiencia y está familiarizado al 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

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

Las calificaciones de calificación y las perspectivas de las mismas están sujetas a los cambios de estado de la calificación de la calificación de Fitch Ratings y sus afiliados. Las calificaciones se otorgan en el momento de la calificación de la calificación de Fitch Ratings y sus afiliados. El nivel de calificación de Fitch Ratings y sus afiliados puede cambiar sin previo aviso. Desecha y publica y no se debe utilizar como una garantía de calificación de Fitch Ratings y sus afiliados. Fitch Ratings y sus afiliados no se responsabilizan por la información contenida, precisión de cualquier dato, exactitud, o cualquier otro aspecto de la información contenida.

© 2008 Fitch Ratings www.fitchratings.com

STANDARD & POOR'S

Fecha de Publicación: 28 de junio de 2007
México – Comunicación de Prensa

Standard & Poor's sube calificación de largo plazo de Monex Casa de Bolsa a 'AAA', la perspectiva es estable

Contacto: Mariana Fabela, México (52) 55-5891-4477, m.fabela@standardandpoors.com
Claudia Sánchez, México (52) 55-5891-4476, claudia_sanchez@standardandpoors.com

México D.F., 28 de junio de 2007.- Standard & Poor's subió hoy sus calificaciones de crédito de contraparte de largo plazo en escala nacional – Capital – a 'AAA' de 'AAA-' de Monex Casa de Bolsa, S.A. de C.V. (Monex) y confirmó su calificación de corto plazo en 'AAA-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, al 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 de volumen operado y el mantenimiento del margen de intermediación, sumado a mayores ingresos por comisiones provenientes de otros negocios, han permitido que Monex mantenga un adecuado retorno a ingresos, que se ubica en 18.3% al primer trimestre del 2007, cifra que se compara bien con el de sus principales competidores tomando en cuenta tanto costos de bolsa como costos 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 riesgos 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 de mismo en sus operaciones diarias. A pesar de tener uno de los mejores niveles de capital en la industria, la casa de bolsa mantiene índices conservadores de valor en riesgo (VaR) respecto del 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 continúa 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, 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 que firmamos una de las dos entidades en América Latina que recibió este distintivo.

Ambos reconocimientos fueron entregados al equipo del Área de Transferencias liderado por Verónica Contreras, el cual monitorea que las operaciones Requiere 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



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 optimizamos 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 %.

- 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	37	3 de Julio
# Monex Guadalajara	100	25 de Junio
# Monex Monterrey (Saltillo)	110	1 ^{ra} de Julio
# Monex México	680	7, 9, 14, 16, 21 y 22 de Julio

Taller

“Los Símbolos de la Ética”

MATERIAL DEL PARTICIPANTE

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.	100% de las unidades de negocio son analizados en temas de anticorrupción, ética y prevención de lavado de dinero
SO3 % de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	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.	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 alas 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"	
SO6 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	No otorgamos aportaciones financieras ni en especie a partidos políticos.

