

INFORME COP, COMUNICACIÓN ANUAL DE PROGRESO

Actualizado al 15 de diciembre de 2016 en
Ciudad de México, para el cumplimiento con la
Política del Pacto Mundial de la ONU

Ciudad de México a 14 de diciembre de 2016

www.bhrewmx.com.mx

Auditoría I Consultoría Fiscal
Contribuciones Locales y Seguridad Social
Precios de Transferencia I Finanzas
Corporativas I Outsourcing Contabilidad
Outsourcing Nómina I Forensic
Gobierno Corporativo

Formamos parte de la asociación internacional Enterprise
Worldwide, 16ª a nivel mundial. Nuestra oficina central se
encuentra en la Ciudad de México, contando además con 15
sedes en el interior de la república. Estamos dentro de las 10
mejores firmas en México, de acuerdo al ranking del
International Accounting Bulletin (IAB) de Londres.

Cd. de México I Monterrey
Guadalajara I León I Tijuana
Hermosillo I Mérida I Puebla
Los Mochis I Ensenada I Mexicali
Cd. Obregón I Mazatlán I Nogales
San Luis RC I Villahermosa

ÍNDICE

CARTA ABIERTA A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	1
MEDIDAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.....	3
1.0 Derechos Humanos.....	3
MEDIDAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.....	9
2.0 Estándares Laborales	9
MEDIDAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.....	15
3.0 Medio Ambiente	15
MEDIDAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.....	15
4.0 ANTICORRUPCIÓN.....	15
ANEXO “ACTIVIDADES DE APOYO SOCIAL”	17

Ciudad de México a 14 de diciembre de 2016

CARTA ABIERTA A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Estimados Colaboradores, Clientes, Amigos y Grupos de Interés,

En BHR Enterprise Worldwide México sabemos de la gran responsabilidad que adquirimos no únicamente con nuestros clientes, sino también con nuestros socios, colaboradores, proveedores, las autoridades gubernamentales, la comunidad y el medio ambiente.

La naturaleza de los servicios que proporcionamos requiere de un alto grado de conocimiento y conlleva responsabilidades que directamente afectan a todos aquellos en nuestro entorno. Es por esto que vimos las ventajas que la adhesión al Pacto Mundial nos otorgan, porque establecen lineamientos, procedimientos y el rigor necesario para enmarcar nuestras actividades y no perder de vista principios básicos en nuestra actuación empresarial.

El 2016 ha sido un año particularmente importante para nosotros. Tomamos diversas iniciativas pensadas principalmente en nuestra responsabilidad hacia nuestros colaboradores, y reforzamos nuestras



actividades y procesos en vista a la gestión de calidad, lo cual nos provee de herramientas prácticas y sistemáticas para alcanzar los estándares requeridos en nuestros procesos diarios.

Es por lo anterior, que por medio de la presente reitero mi apoyo continuo al Pacto Mundial, renovando nuestro compromiso actual con la iniciativa y con sus principios en cada una de las cuatro áreas importantes y que son: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

En las siguientes páginas detallamos nuestras actividades relacionadas para el 2016 y, como cada año, las visualizamos como parte de un continuo en mejorar y cumplir con nuestros compromisos.

Atentamente

Carlos Enrique Brito Álvarez



Socio Director

BHR Enterprise Worldwide México

MEDIDAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

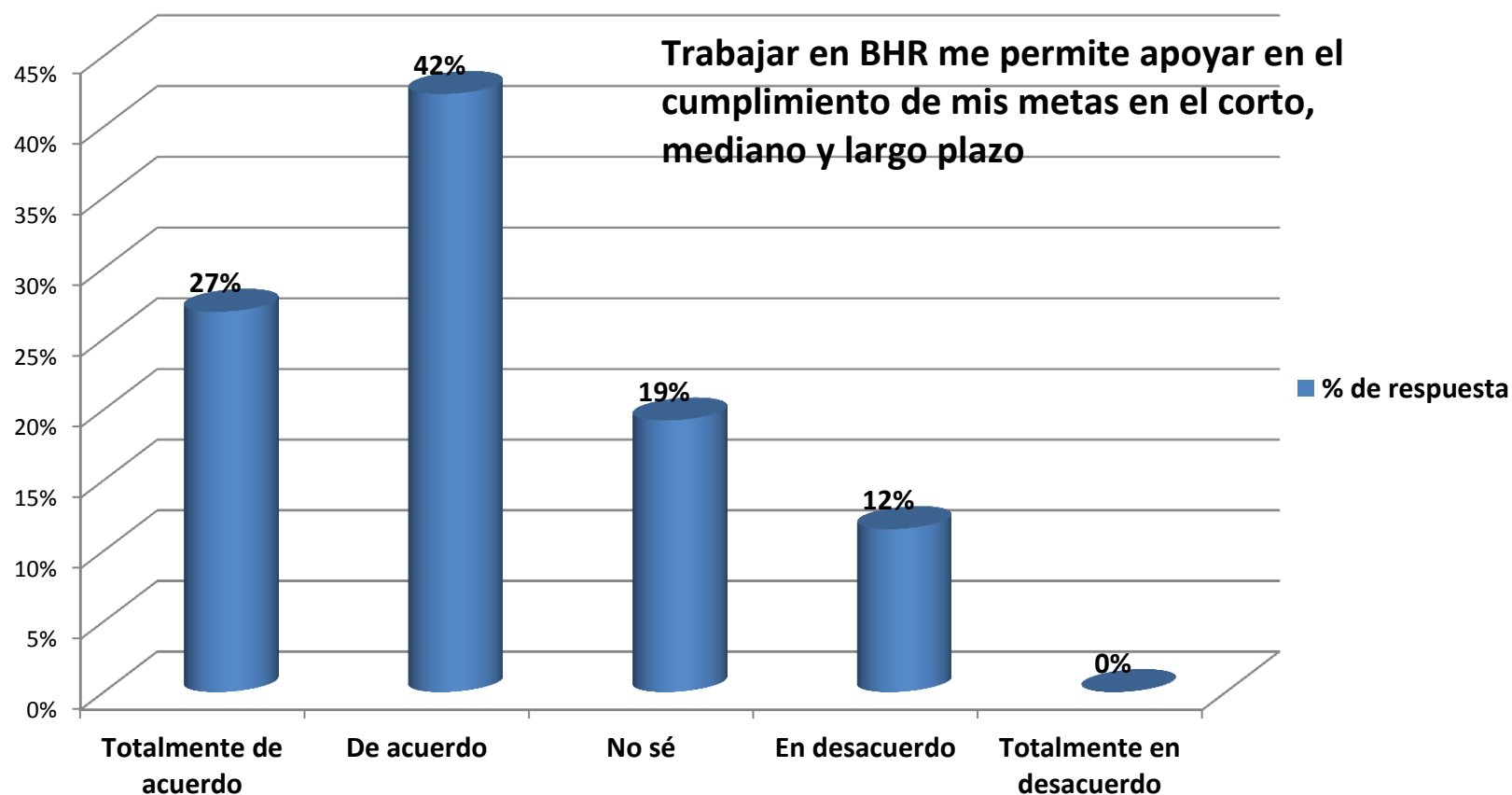
A continuación se muestran las medidas o acciones tomadas y la descripción de nuestra intención o propósito para cada apartado. Las gráficas para indicadores que se muestran son el resultado de una de las Encuestas para el Proceso de Calidad que aplicamos en la primer semana de diciembre de 2016

1.0 Derechos Humanos

Medida / Acción	Propósito/ Resultado Esperado	Indicador/Medida de resultados
1.1Facilidades para trabajo vía remota	<ul style="list-style-type: none">• Procurar mayor calidad de vida a nuestros colaboradores, a través del trabajo remoto. el cual les permite ahorrar tiempo en traslados, evitar el desgaste natural por el tráfico, molestias y riesgos en el transporte público.• Ahorros en el costo de transporte, ya sea público o privado• Reducción del cansancio derivado de las molestias y el desgaste en la transportación al lugar de trabajo• Mejoras en la productividad individual• Menor estrés laboral derivado del menor desgaste• Posibilidad de convivir más de cerca con su familia por no invertir tanto tiempo en transporte• Mayor aprovechamiento de las facilidades tecnológicas para trabajo remoto (webinars, conferencias a distancia, correo electrónico)	<ul style="list-style-type: none">• El trabajo vía remota apenas se implementó en el último trimestre del año, y estamos todavía en el proceso de adaptación• Todavía no es posible medir resultados sobre las ventajas que inicialmente identificamos

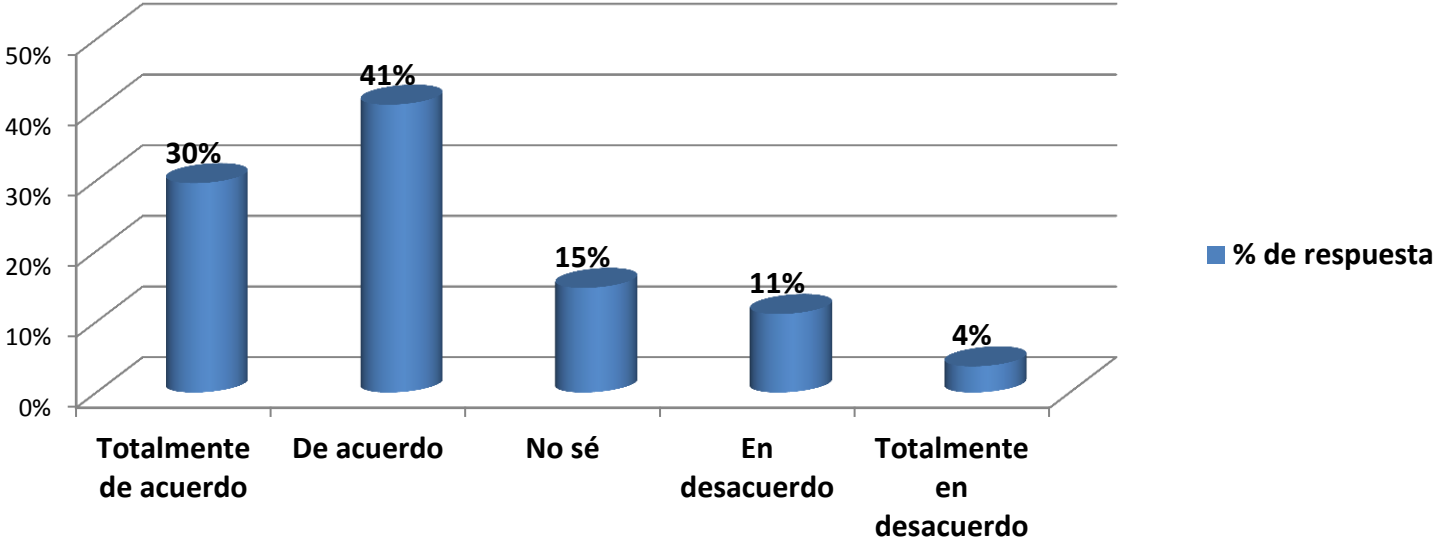
Medida / Acción	Propósito / Resultado Esperado	Indicador, Medida de Resultados
1.2 Implementación de políticas que, si bien se relacionan con el ámbito laboral, sean compatibles con objetivos personales de los colaboradores encaminados a su bienestar en ámbitos ajenos al laboral	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir al bienestar personal de los colaboradores en cuanto a sus metas personales 	<ul style="list-style-type: none"> Un 69% en total sí está de acuerdo con esto, pero un 12% no está encontrando su propio cumplimiento de metas apoyado por la empresa. Debemos trabajar en esto.

GRÁFICA 1.2 Indicador / Medida de Resultados

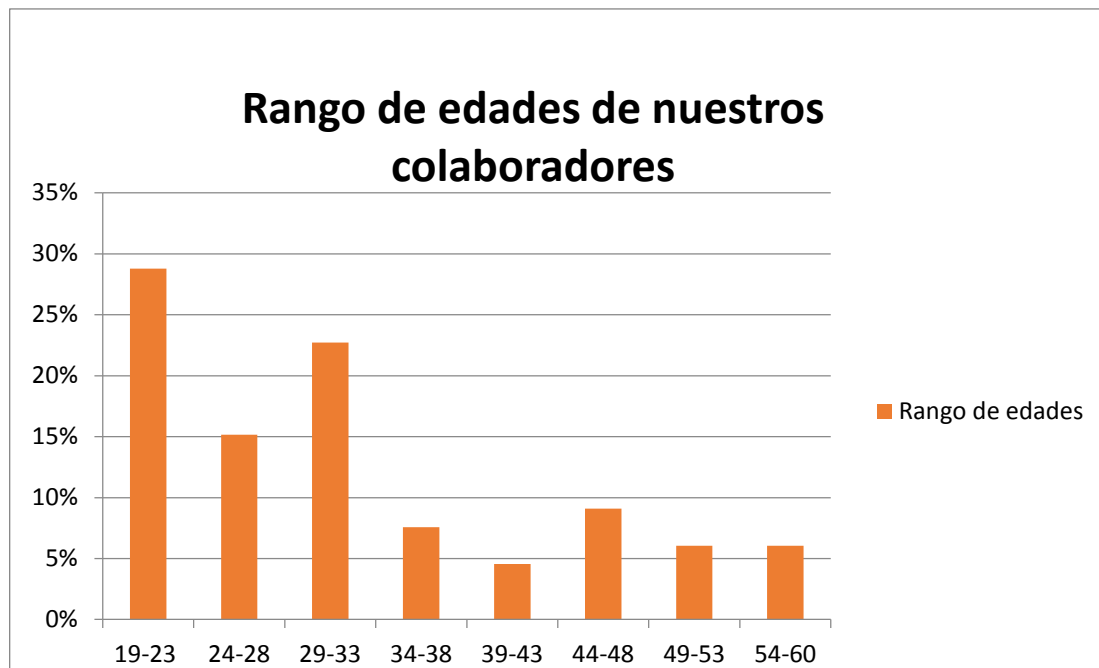


Medida / Acción	Propósito / Resultado Esperado	Indicador / Medida de Resultados
1.3 Dar las condiciones necesarias basadas en el cumplimiento de la Misión y Valores Empresariales para asegurar el bienestar de los colaboradores dentro de un ambiente protegido, sano y cordial	Tener un buen equilibrio emocional y de armonía que promuevan el bienestar y provea de condiciones favorables que fortalezcan el sentido de unidad e identidad hacia la empresa y hacia los mismos colaboradores	Un 71% tuvieron una respuesta positiva. Del resto hay oportunidad para trabajar e indagar por qué hay un 15% que no están de acuerdo
GRÁFICA 1.3 Indicador / Medida de Resultados		

En mi trabajo existe y se procura un ambiente cordial de trabajo para mí



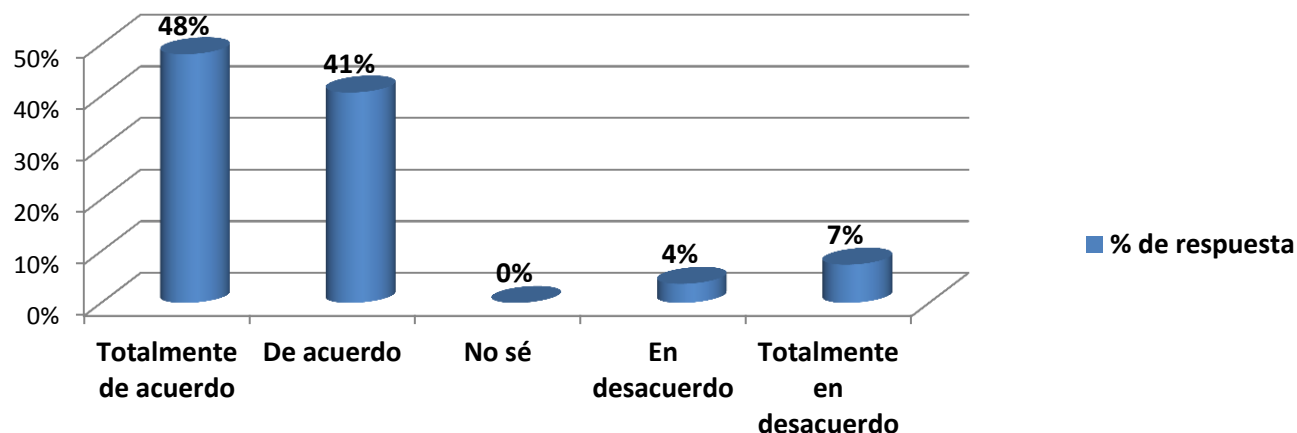
Medida / Acción	Propósito/ Resultado Esperado	Indicador/Medida de resultados
1.4 Las oportunidades de trabajo están relacionadas únicamente con las capacidades propias de cada colaborador, y no existe ninguna discriminación en cuanto a rango de edades o género con las capacidades propias de cada colaborador, y no existe ninguna discriminación en cuanto a rango de edades o género	<ul style="list-style-type: none"> El propósito es poner en práctica el principio ético de la igualdad en oportunidades y no tener ningún tipo de discriminación Lo anterior se suma a una mayor diversidad de talento y experiencias acumuladas que enriquecen nuestro proceso 	<ul style="list-style-type: none"> Como puede observarse en la tabla siguiente, nuestro rango de edad va desde los 19 a los 60 años En cuanto al género podemos ver en la gráfica que tenemos un buen equilibrio que muestra igualdad
GRÁFICA 1.4 Indicador / Medida de Resultados	•	•



Medida / Acción	Propósito/ Resultado Esperado	Indicador/Medida de resultados
1.5 Partiendo de la importancia que la educación tiene al aportar herramientas y conocimientos que son útiles en distintos ámbitos, la firma tiene un programa de capacitación continua	<ul style="list-style-type: none"> Motivar a los colaboradores para aprender más, no sólo de su área sino de también de temas que puedan aplicar en distintos ámbitos Contar con personal actualizado en las regulaciones contables, fiscales y legales necesarias para su buen desempeño Aprovechar, para estos fines, herramientas de educación a distancia 	<ul style="list-style-type: none"> Se dedicaron 220 horas de cursos relacionados con el giro de la firma: contables, de impuestos y legal y software adhoc Se impartieron cursos de coaching, liderazgo e imagen personal niveles medios y altos de la firma La percepción es positiva en un 89%

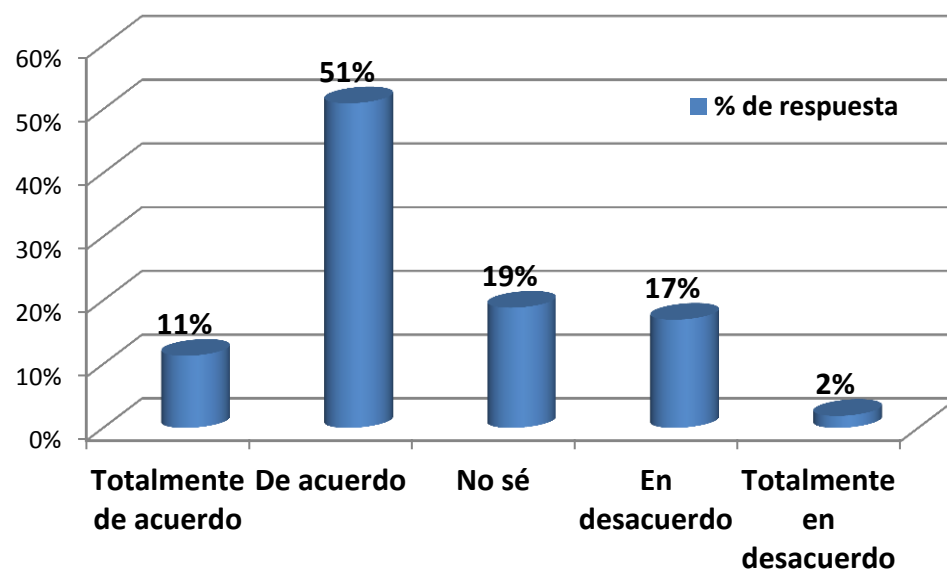
GRÁFICA 1.5 Indicador / Medida de Resultados

En BHR se pueden tomar cursos programados de capacitación para mejorar mi desempeño y habilidades



Medida / Acción	Propósito/ Resultado Esperado	Indicador/Medida de resultados
1.6 Un derecho humano fundamental es el derecho a un trabajo y a la justa remuneración por el mismo. En la firma se busca que los salarios sean competitivos en el mercado y que además vayan de acuerdo al desempeño individual	Ser competitivo en el mercado para que nuestros colaboradores se sientan a gusto y bien remunerados. Lo anterior se refleja en su productividad y permanencia en la firma	Es importante indagar más en este punto ya que llama la atención que si bien el 51% está de acuerdo en su sueldo, sólo un 11% está totalmente de acuerdo. El nivel en desacuerdo es alto, del 17%. Debemos investigar más a fondo
GRÁFICA 1.6 Indicador / Medida de Resultados		

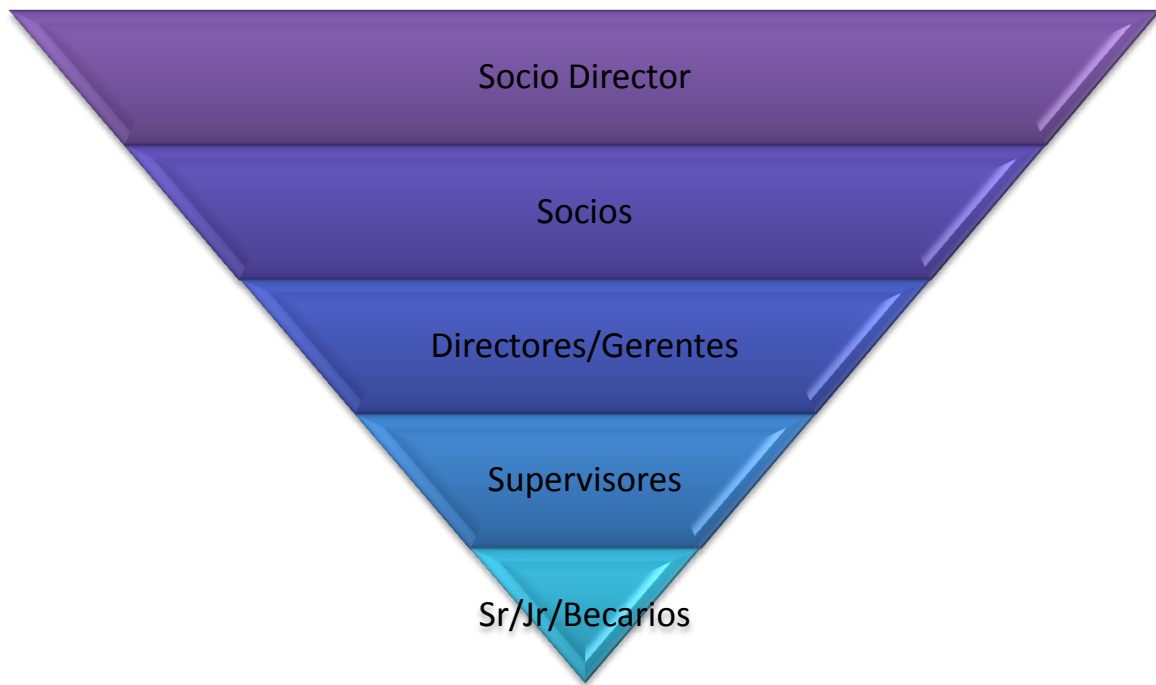
En BHR tengo un sueldo de acuerdo al puesto que desempeño



MEDIDAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

2.0 Estándares Laborales

Uno de nuestros valores fundamentales es que todos los que formamos parte de BHR Enterprise Worldwide México, entendamos y estemos comprometidos con los objetivos del negocio, es por eso que nuestros objetivos se realizan en "cascada" que se refleja de la siguiente forma:

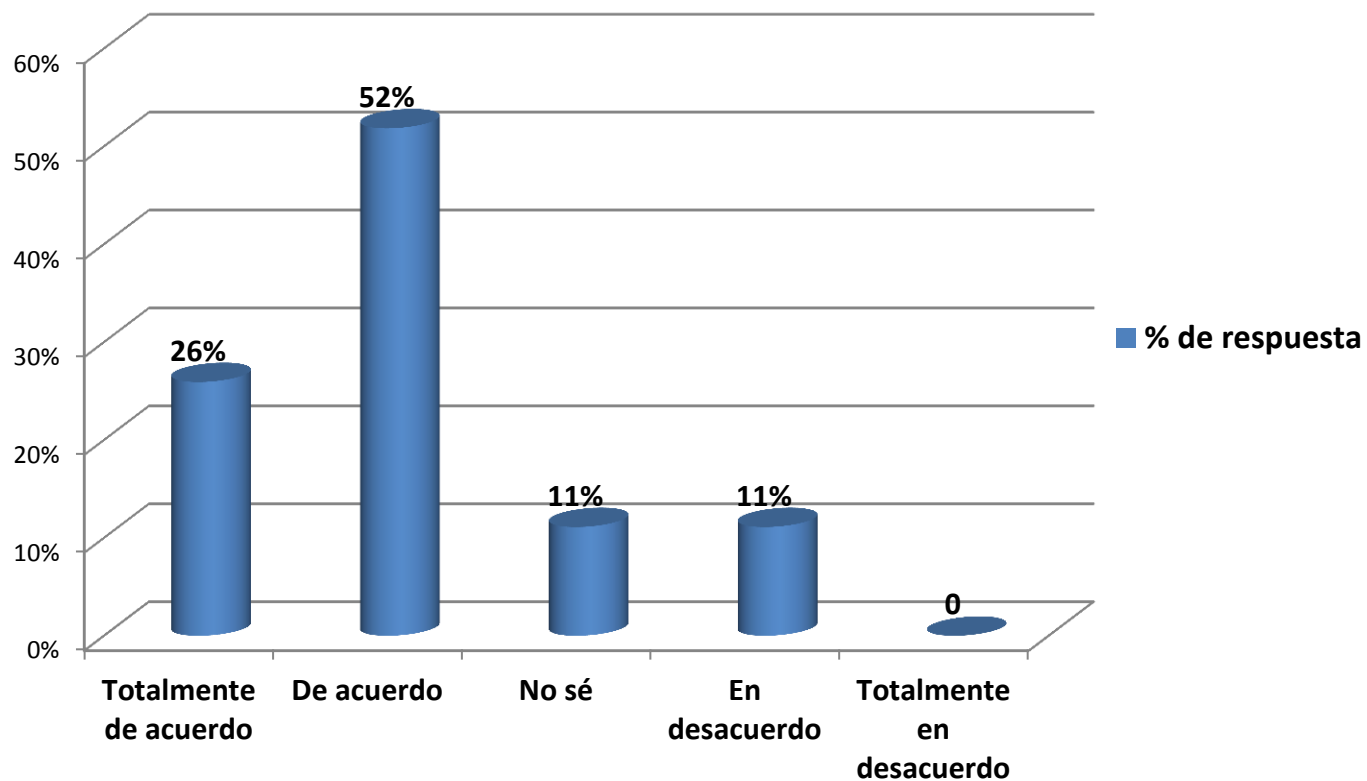


Esta visión resalta la responsabilidad que tienen los mandos directivos hacia el resto de la organización, y enfatiza además la importancia de tener estándares laborales claros, estructurados y siempre con un sentido pragmático hacia los objetivos empresariales y sin perder de vista nuestros valores fundamentales.

Medida / Acción	Propósito / Resultado Esperado	Indicador, Medida de Resultados
2.1 Comunicación y entrenamiento acerca del establecimiento de objetivos, prioridades , el rol de cada colaborador y la retroalimentación durante este proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Tener claras las acciones que cada integrante del proceso debe llevar a cabo • Un flujo más armonioso y efectivo de las actividades diarias • Facilitar un entorno que favorezca el cumplimiento de metas y objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> • La gráfica muestra que si bien la mayoría (un 78%) sí están de acuerdo en que el trabajo sí es por objetivos, hay todavía un área importante para trabajar y definir, ya que solamente el 26% dijo estar totalmente de acuerdo
2.2 Medidas y acciones que se deben llevar a cabo en este proceso de cascada entre los participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de fortalezas, áreas de oportunidad y necesidades de desarrollo • Determinar los objetivos individuales a lograr, siempre enmarcados dentro de los objetivos del área • Retroalimentación sobre los avances, dificultades y logros 	<ul style="list-style-type: none"> • El resultado de que un 11% no sabe si su trabajo es por objetivos, y otro 11% no está de acuerdo en que el trabajo es por objetivos muestra que se deben enfatizar las acciones de este apartado: fortalezas, retroalimentación y objetivos individuales • Es importante notar que este resultado es lo que da pie a los puntos concretos en que debemos enfocarnos para mejorar en este aspecto • Los puntos por trabajar deberán concentrarse en: claridad en la comunicación, congruencia en la exigencia de objetivos, viabilidad y desempeño

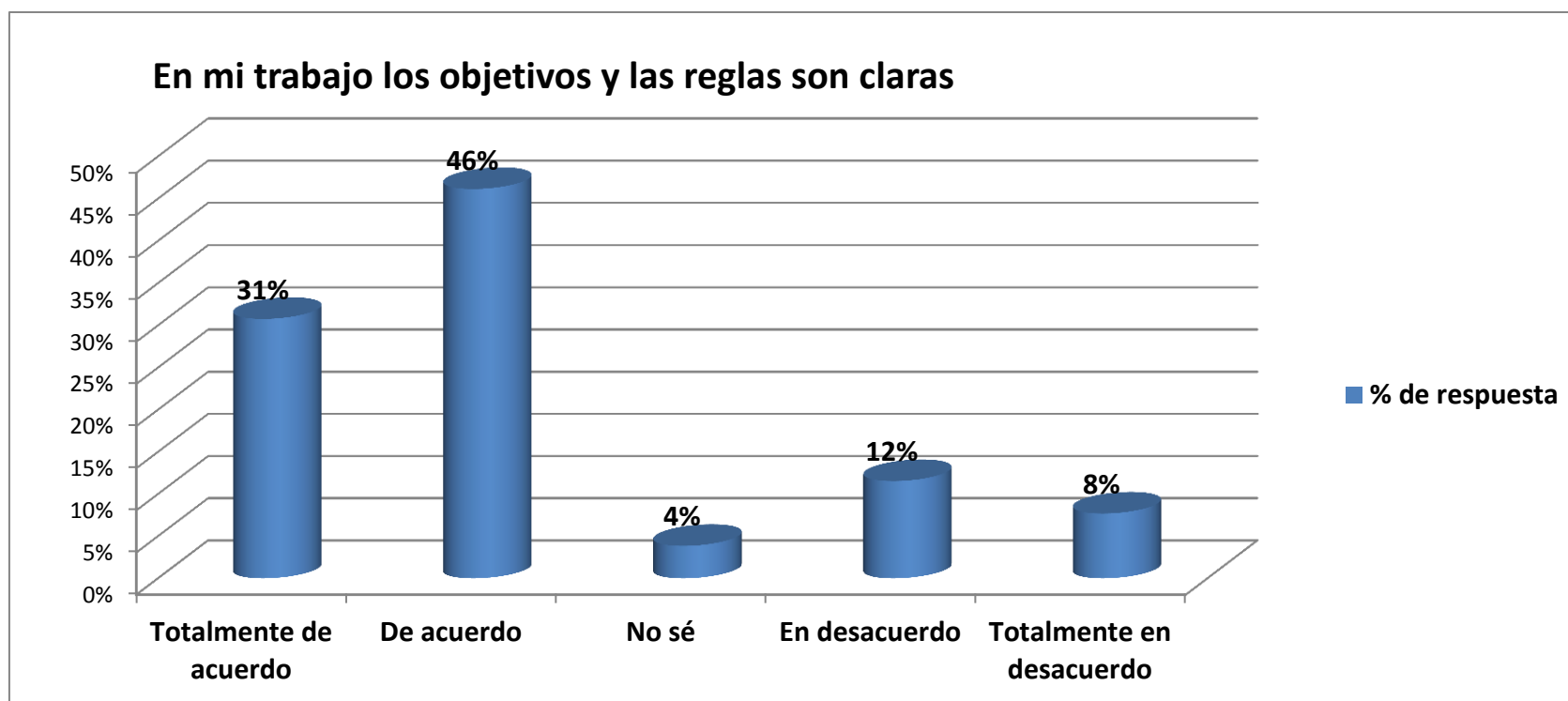
GRÁFICA 2.1 Indicador / Medida de Resultados

En BHR mi trabajo es por objetivos ...



2.3 Medida / Acción	Propósito / Resultado Esperado	Indicador, Medida de Resultados
<ul style="list-style-type: none"> Una vez establecidos los objetivos, se deben de dar los lineamientos para su ejecución 	<ul style="list-style-type: none"> Tener claridad en cuanto al tipo de objetivos que se deben lograr Tener claridad en la forma en que los objetivos se alcanzarán 	<ul style="list-style-type: none"> El resultado de la encuesta indica que un 31% están totalmente de acuerdo en que las reglas y los objetivos son claros, y un 46% están de acuerdo. Sin embargo, y un tanto en línea con el resultado de la pregunta anterior, un total del 20% no están de acuerdo y un 4% no lo sabe Lo anterior también exige que se trabaje a fondo en la definición de objetivos y se indague si esta falta de claridad se refiere a la comunicación de los mismos, a su ejecución, a su viabilidad u otros factores

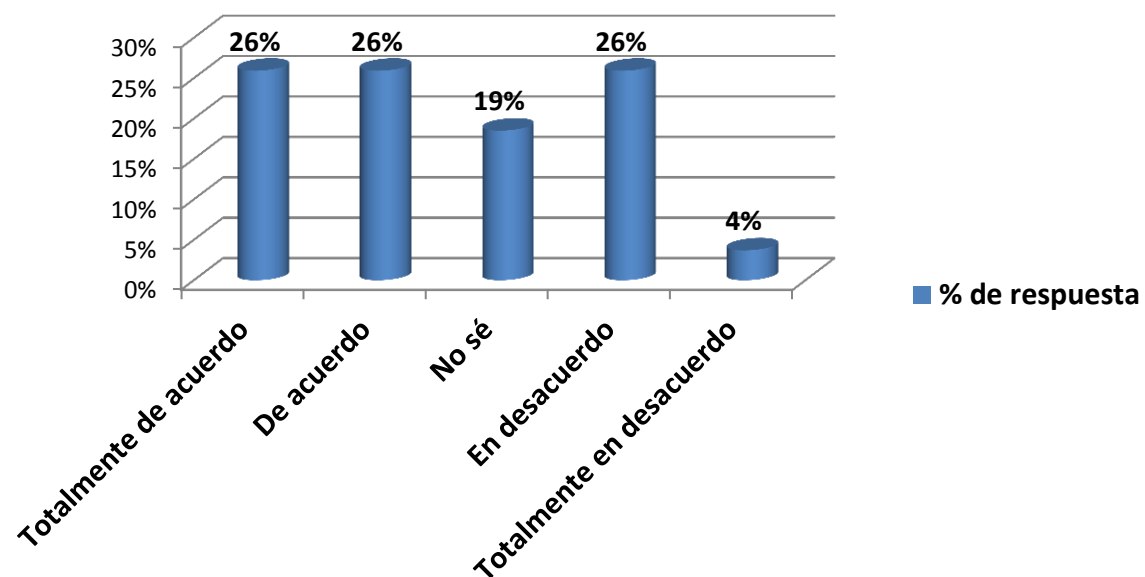
GRÁFICA 2.3 Indicador / Medida de Resultados



2.4 Medida / Acción	Propósito / Resultado Esperado	Indicador, Medida de Resultados
<ul style="list-style-type: none"> El reconocimiento al esfuerzo individual es muy importante ya que de esta forma se refuerza el buen comportamiento y desempeño. Las evaluaciones de desempeño son la base para las promociones 	<ul style="list-style-type: none"> El propósito es lograr equidad al evaluar con parámetros objetivos el desempeño individual 	<ul style="list-style-type: none"> Sólo el 52% está de acuerdo con el buen reconocimiento del esfuerzo. Un 30% no lo está Derivado de esto ya se está trabajando en un nuevo esquema de evaluaciones y de promociones para el siguiente año

GRÁFICA 2.4 Indicador / Medida de Resultados

En mi trabajo es reconocido mi buen desempeño y esfuerzo



En **otras actividades enfocadas al buen entorno laboral y protección de la integridad física** de nuestros colaboradores, durante el 2016 tuvimos actividades con la brigada de seguridad de la firma:

- Participan en la Brigada 7 personas
- En el año 2016 se realizaron 4 simulacros, 2 de sismo y uno de conato de incendio y una bomba
- Somos asesorados por personal de Protección Civil, nos dan una plática cada año. Durante los simulacros estamos supervisados por personal de protección civil.



MEDIDAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

3.0 Medio Ambiente

Hemos realizado de manera conjunta esfuerzos especiales para reducir costos en actividades que impactan al medio ambiente:



de

- Economizamos de forma muy importante en el uso taxis, logrando un ahorro del 53%. Lo anterior fue gracias a una mejor coordinación interna para el transporte, en compartir taxi y en agendar citas en locaciones cercanas



COMISIÓN FEDERAL
DE ELECTRICIDAD

- El ahorro en energía eléctrica, y gracias a una campaña de concientización en mantener las luces apagadas al salir de la oficina, no olvidar apagarlas por la noche, apagar las computadoras a la hora de la comida, el uso de focos ahorradores, y también las actividades de home office nos llevaron a un ahorro en energía eléctrica de 24%, lo cual siempre es benéfico al medio ambiente

La nueva Administración en Recursos Humanos tiene planeado el instaurar un comité de medio ambiente y un comité de apoyo social. El de medio ambiente buscará profesionalizar las medidas que puedan mejorar nuestros consumos y disminuir el impacto ambiental. Lo anterior será como comité voluntario para tomar en cuenta la iniciativa y capacidades de nuestros colaboradores. Dichos comités deberán establecerse en abril de 2017

MEDIDAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

4.0 ANTICORRUPCIÓN

Nuestra alianza estratégica con la empresa Positive Compliance, nos ha llevado no sólo a tener una mayor conciencia de las medidas anticorrupción, pero también a extender la misma como un servicio valioso y relativamente nuevo en nuestro entorno:

Positive Anticorruption Systems

El principio detrás del Sistema de Cumplimiento Positivo (GCP) es proporcionar un verdadero cambio social en la organización, mediante el reconocimiento del bien, en lugar de castigar a los 'malos'.

Nuestra alianza con Nissim Heffes, fundador de

The Positive Compliance Company, empresa dedicada a la investigación y desarrollo de sistemas anti-corrupción para todo requerimiento del sector, nos permite utilizar avances tecnológicos como el GCP, Gestión de Cumplimiento Positivo, que, además de ser una herramienta muy útil para medir la veracidad en respuestas a través del software israelí desarrollado para detección por medio de la voz, Nemesysco, constituye un paso hacia adelante dentro de todo el proceso de gestión orientado no sólo a la prevención y detección de fraudes, sino a crear las condiciones que le permitan a los empresarios tener colaboradores afines con los valores fundamentales de la organización.

Para hacer extensivo esto como capacitación a nuestro personal, así como para hacerlo de conocimiento a nuestros clientes, el pasado 22 de noviembre participamos en el Foro Anticorrupción en el cual fuimos patrocinadores y conferencistas en Gobierno Corporativo:



Continuaremos con estos esfuerzos y la capacitación interna.

ANEXO "ACTIVIDADES DE APOYO SOCIAL"

¿Cómo se definiría la cultura de legalidad en BHR?

La cultura de la legalidad se define a partir de nuestros valores mismos: honestidad, lealtad, perseverancia, responsabilidad, disciplina, equidad. Ninguno de ellos puede desligarse de la idea o el principio de legalidad y de ética, y simplemente coloca a la legalidad en un ámbito más fácil de entender (sobre todo para nuestros colaboradores más jóvenes) y ciertamente en una constante a cumplir para nuestros socios, gerentes y directores.

¿Cómo se da el sentimiento y participación ciudadana en BHR?

Este sentimiento se ha ido generando poco a poco, no ha sido algo resultado de la noche a la mañana, y ciertamente que se ha dado en diferentes grados de interés y participación, y como parte de un proceso que ha sido un continuo descubrimiento no sólo en su implementación, sino también en las sensaciones y aprendizajes que genera. Si bien la Oficina de la Ciudad de México es el eje central en la operación de la firma a nivel nacional, fueron otras sedes quienes iniciaron programas de fuerte participación ciudadana, y que han sido un ejemplo a seguir. Dichas sedes han iniciado con pasos muy sólidos actividades ciudadanas varias, comprometidas y efectivas; sin embargo, hay un camino largo por recorrer.

¿Qué tan inmersos están en la misma? ¿Cuál es el nivel de ciudadanía en BHR?

Bajo el principio de que 'Nuestras acciones nos determinan', hemos no sólo admirado y difundido estas iniciativas ciudadanas del grupo, sino que las hemos documentado ya en dos informes de responsabilidad social, mismo que hemos presentado a nuestros colaboradores, no sólo con fines meramente informativos, sino con la idea de inspirarlos e invitarlos a tener una participación más activa en dichas actividades.

De forma muy breve las actividades que han emprendido otras sedes, actividades ligadas directamente con obras de beneficio a ciertos grupos de la comunidad, y que hacemos del conocimiento de nuestros colaboradores para generar participación y compromiso e inspirarlos para nuestros propios esfuerzos locales de participación ciudadana.

El nivel de ciudadanía en BHR es variable, siendo muy alto, en los ejemplos que a continuación mencionamos, y especialmente porque son proyectos que tienen al menos tres años de existencia. Los colaboradores han sido entusiastas en todo momento con los mismos y su participación ha sido constante y en muy diversas formas: apoyo en recursos, apoyo en actividades de planeación, y también en convivencia directa con las asociaciones beneficiadas:

En la sede Mochis, la creación de **FUNDACIÓN PERLA RAMOS**, por su **Socio Director, José de Jesús Ramos**, apoyan a las personas que menos tienen, con programas de alimentación saludable, becas económicas y transporte estudiantil a través de la gestión de recursos voluntarios, para conformar una sociedad más consciente y participativa en el norte de Sinaloa.

<http://www.fundacionperlaramos.org/>



El patronato DARE, presidido por el **Socio Director de Nogales, Adalberto Rubio**, llevan a cabo actividades en coordinación con las autoridades locales y centros educativos enfocados a actividades, dinámicas y de información para prevenir el uso de tabaco, alcohol y drogas principalmente entre adolescentes, atendiendo actualmente a 108 primarias, nueve secundaria y seis universidades. <http://darenogales.org.mx/>



La FUNDACIÓN MANITAS QUE HABLAN, también en la Sede Nogales, busca: impulsar, fomentar, estimular, patrocinar o directamente administrar toda clase de actividades tendientes a la promoción de la participación organizada de los niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad auditiva y de lenguaje, principalmente de escasos recursos económicos, en las acciones que mejoren sus propias condiciones de subsistencia y elevar su calidad de vida, y que actualmente beneficia a 80 jóvenes y prepara también a maestros en el lenguaje a señas. <https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiBg73JzPfQAhUM6WMKHRanCm8QFggbMAA&url=https%3A%2F%2Fes-la.facebook.com%2Fmanitasquehablan&usq=AFQjCNGSFRqla1M8FHf6HVVqiFRaSpnlaQ&bvm=bv.141536425,d.cGc>

Además, la **FUNDACIÓN EMPRENDE CON FUTURO**, también en Nogales y presidida por su **Socio Director, Adalberto Rubio**, entrega cada año un promedio de cien mil pesos para becas para jóvenes de escasos recursos y promueve proyectos de investigación científica y empresarial. <http://www.emprendeconfuturo.org/>



Por otra parte, la **Sede de Puebla** ha apoyado en el servicio de Auditoría por mas de 4 años a título gratuito a la Fundación Abre tu Corazón, <http://www.abretucorazon.org/> que apoya el desarrollo educativo de familias de escasos recursos y tiene programas para bajar el nivel de deserción escolar y ha apoyado también por tres años también con Auditorías a título gratuito a la FUNDACIÓN DE EMPRESARIOS POR PUEBLA, quienes dan apoyo para actividades empresariales en municipios marginados del Estado de Puebla.

Las actividades anteriormente mencionadas muestran que con voluntad y esfuerzos bien encaminados se puede vivir el espíritu ciudadano hacia adentro de la empresa. En el caso particular de BHR en la Ciudad de México, y resultado también de pláticas motivacionales y organización interna para oír propuestas en este sentido, se eligió a la CASA HOGAR SAN MARTÍN DE PORRES Y JUAN XXIII A.C. como parte de un programa de apoyo en recursos materiales y lo más importante, apoyo en actividades en donde los colaboradores de BHR se han involucrado directamente, conviviendo con los niños y niñas que allí viven y que han sido víctimas de maltrato y abandono. Estas actividades han tenido muy buena recepción por parte de los colaboradores y han sido congruentes con nuestros valores. Actualmente se está haciendo un programa para darle continuidad a estas actividades y se están haciendo consultas para añadir a otras asociaciones al programa de apoyo como parte de las actividades ciudadanas y de responsabilidad empresarial. El nivel de participación ha sido alto en la respuesta para las actividades, pero no es alto si consideramos todo el año como tal, y para esto se tienen ya acciones concretas para que por lo menos en el día del niño (se tuvo actividad con otra asociación este año) y en Navidad, se tengan actividades particulares de convivencia y donativos.

Con motivo del día del niño, el comité de BHR asistió a la Casa Hogar para niñas **“La Esperanza”** y se hizo entrega de juguetes. Aquí se otorga de manera integral ayuda a este sector de la población, que se encuentra en situación de desamparo. En la institución se imparten clases de todos los niveles con la finalidad de que las niñas logren desarrollar su potencial al máximo. También se proporciona apoyo psicológico para brindarles la confianza que requieren y se realiza trabajo pedagógico para atender las dificultades de aprendizaje y promover el desarrollo cognitivo. [No hay página WEB].

