

Pacto Mundial

Comunicado de Progreso 2022

Banco Inmobiliario Mexicano



Ciudad de México, a 15 de diciembre de 2022

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Banco Inmobiliario Mexicano (BIM) reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, estándares laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción.

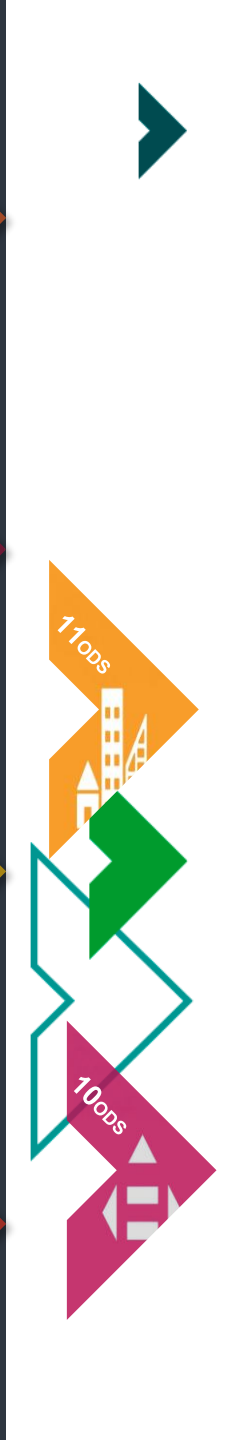
Por lo anterior, presentamos nuestra Comunicación de Progreso (COP) para el periodo de diciembre 2021 a diciembre 2022. Mediante esta comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios como parte de la estrategia,

cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía. Asimismo, compartir nuestro interés por desarrollar e implementar nuevas y mejores practicas que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

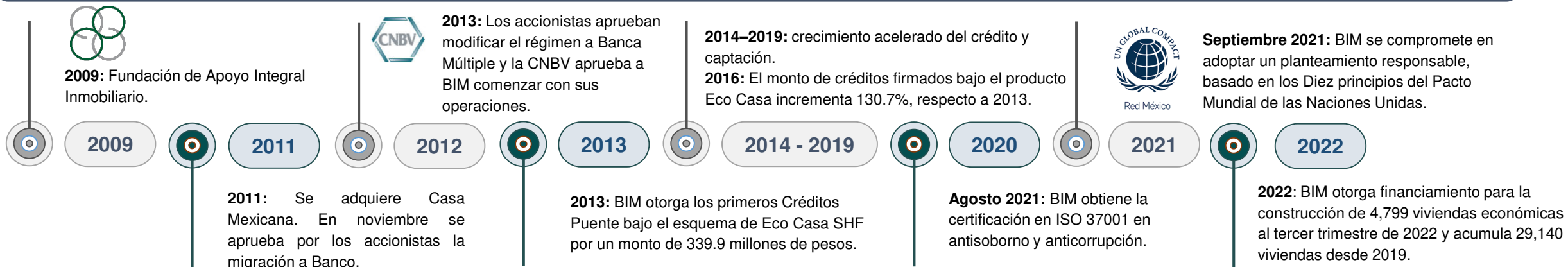
Finalmente, nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

 **Rodrigo Padilla Quiroz**
Director General



Banco Inmobiliario Mexicano (BIM) nace en 2009 y tiene su origen como banco en 2013, posicionándose como un jugador importante del mercado de financiamiento al sector inmobiliario mexicano, en particular, en el otorgamiento de crédito puente.



Nuestra misión:

- ✓ Ofrecer el mejor servicio en el otorgamiento de créditos para el financiamiento de construcción de vivienda y servicios financieros inmobiliarios,
- ✓ Disminuir los impactos al medio ambiente, fomentado el uso de eco tecnologías en los financiamientos otorgados.
- ✓ Atender necesidades de vivienda económica y generación de empleos a través de constructores de vivienda.
- ✓ Ofrecer opciones de inversión con los mejores beneficios y con la tecnología que garantiza agilidad en todas nuestras operaciones y con los más altos estándares de servicio y profesionalismo que nos distinguen dentro del sector financiero.

Nuestra Visión :

- ✓ Ser una de las instituciones más competitivas y rentables en el sector, brindando servicios que generen valor a nuestros clientes a través del acceso a servicios financieros personalizados, teniendo en todo momento una atención cercana al cliente;
- ✓ Crear soluciones inmobiliarias a la sociedad y preservando el medio ambiente;
- ✓ Brindar a nuestro equipo de trabajo un entorno favorable e incluyente que procure su bienestar y desarrollo personal y profesional;
- ✓ Cumplir cabalmente con nuestras responsabilidades ante la autoridad y la sociedad.

Valores:

- ✓ Pasión por el servicio.
- ✓ Productividad.
- ✓ Honestidad.
- ✓ Integridad.
- ✓ Lealtad
- ✓ Inclusión
- ✓ Calidad
- ✓ Respeto
- ✓ Compromiso
- ✓ Responsabilidad



ESTRATEGIA DE BIM PARA ACTUAR CONFORME A LOS 10 PRINCIPIOS Y CONTRIBUIR AL LOGRO DE LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

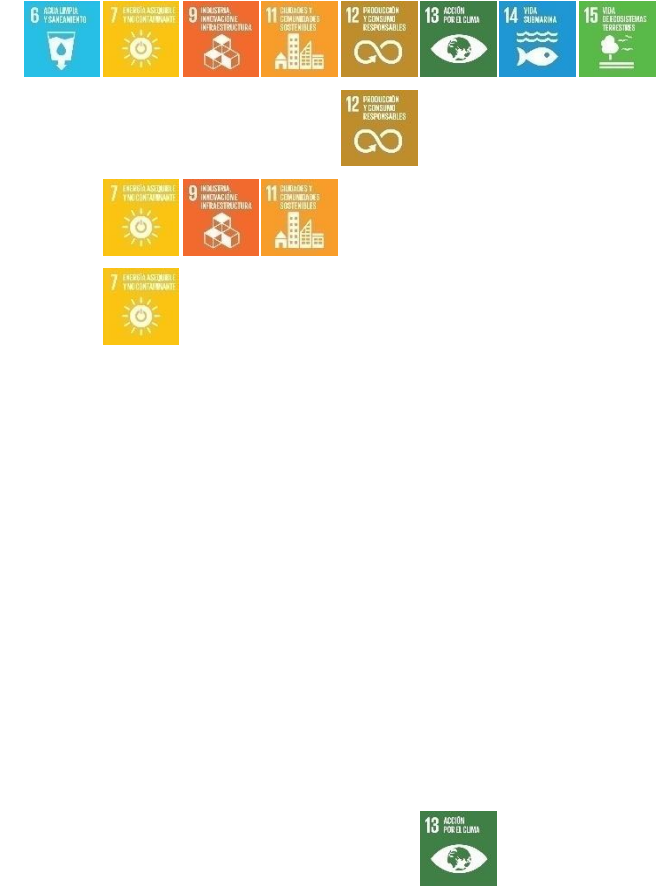
El 16 de septiembre de 2021, Banco Inmobiliario Mexicano se compromete en adoptar un planteamiento responsable basado en los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como contribuir en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible

En virtud de lo anterior, se formularon 12 acciones que consideramos necesarias para dar cumplimiento al compromiso que BIM adquirió al adherirse al Pacto Mundial. Cada línea de acción comprende tanto las actividades que ya venimos realizando previo a la firma del Pacto, así como las nuevas iniciativas que se estima cumplir antes de 2024.

17 de Objetivos de Desarrollo Sostenible:

ESTRATEGIA DE BIM PARA ACTUAR CONFORME A LOS 10 PRINCIPIOS Y CONTRIBUIR AL LOGRO DE LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

- 1) Alinear Políticas Internas
- 2) Política de Inversión y Otorgamiento de Crédito
- 3) Política y Código de Conducta de Proveedores
- 4) Política de Género, Equidad y No Discriminación
- 5) Alinear el Sistema de Remuneraciones
- 6) Programa de Salud
- 7) Programa de Empoderamiento de la Mujer
- 8) Programa de Prevención al Hostigamiento y Acoso
- 9) Programa de Capacitación
- 10) Programa de Anticorrupción
- 11) Reforzar el PLD
- 12) Administración de Riesgos ASG



Acción No 1: Alinear Políticas Internas

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
1.1.		Incorporar en la misión, visión, filosofía y estrategias de BIM los Diez Principios universales sobre Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, así como tomar medidas que promuevan los ODS en el desarrollo de objetivos e indicadores.	Consejo de Administración y Gerente de Gestión de Procesos	La institución cuenta con directrices para la protección del medio ambiente, anticorrupción, inclusión y equidad de género;
1.2.	Meta 4.7.; Meta 16.1.	Desarrollar, incorporar e imponer internamente políticas sobre derechos humanos, igualdad de género, empoderamiento de las mujeres, desarrollo sostenible, diversidad, no violencia, no discriminación y/ o prevención de acoso en el lugar de trabajo, así como códigos de conducta de empleados y proveedores, y aumentar la conciencia y la práctica garantizando que estas políticas sean compartidas y entendidas por todos los empleados, incluidos los de la cadena de suministro.	Alta Dirección y Comité de Honor y Justicia	<ul style="list-style-type: none"> PG-CCO-ADM-10 Igualdad de Género, Equidad y No Discriminación PG-PRH-ADM-01 Capital Humano DG-BIM-01 Código de Ética y Conducta Certificación en ISO 37001
1.3.	Meta 5.1.; Meta 8.5.	Modificar las políticas internas a fin de que permitan garantizar la no discriminación en el reclutamiento, la remuneración y la posición laboral. Evaluar los impactos de la desigualdad en el negocio y la cadena de suministro, y tomar medidas correctivas cuando sea necesario para mejorar el equilibrio de género entre los empleados y la gerencia ejecutiva. Explorar la posibilidad de involucrarse con proveedores para abordar inquietudes y darles tiempo y ayuda apropiada para cumplir con el código de conducta del proveedor.	Dirección de Administración y Capital Humano, Gerente de Gestión de Procesos	No obstante lo anterior, para el 2023 se propone extender los principios de Pacto Mundial en toda la cultura organizacional de BIM realizando una revisión y realineación de todas las políticas internas del Banco, así como desarrollar aquellas que resulte necesario implementar.
1.4.	Meta 16.6.	Alinear las políticas internas con los principios de estructuras internas de gobierno efectivas, responsables y transparentes. Demostrar el proceso a través del cual los órganos de gobierno son elegidos/reclutados, sus roles y responsabilidades y cualquier relación relevante, como los conflictos de intereses potenciales o reales y cómo se manejan. Esto puede incluir información sobre: membresía a través de la junta, participación cruzada con proveedores y otras partes interesadas, existencia de un accionista controlador y revelaciones de partes relacionadas, así como información sobre si el presidente del máximo órgano de gobierno también es un ejecutivo y, de ser así, su función dentro de la gestión de la organización y las razones de este acuerdo. Establecer comités de auditoría y hacer que los informes de auditoría externa e interna firmados y fechados estén disponibles para los accionistas y las partes interesadas cuando corresponda.	Consejo de Administración	

Política de Inversión y Otorgamiento de Crédito

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
2.1.	Meta 1.4.; Meta 8.10.	Desarrollar y apoyar productos y servicios financieros adecuados, asequibles y accesibles para los grupos marginados /subrepresentados, incluidas las mujeres, las personas discapacitadas y poblaciones de bajos ingresos sin discriminación alguna.	Dirección Corporativa de Crédito y Área Técnica y Contraloría Interna	
2.2.	Meta 7.2. Meta 7.3.	Apoyar nuevos modelos de negocio basados en la provisión de energía sostenible y renovable que incluyan la reducción de los requerimientos energéticos de sus productos y servicios, o el suministro de productos y servicios que ayuden a los clientes a mejorar la eficiencia energética o reducir sus requisitos de energía.	Dirección Corporativa de Negocios y Dirección Corporativa de Crédito y Área Técnica	
2.3.	Meta 7.3.	Trabajar con pares, partes interesadas relevantes y la cadena de suministro en el establecimiento o adopción de estándares de eficiencia energética para facilitar el cambio estructural. Construir una imagen más completa del consumo de energía en la cadena de suministro evaluando las emisiones de GEI de Alcance 3 y desarrollar una estrategia sobre la reducción de dichas emisiones.		
2.4.	Meta 8.3. Meta 9.3.	Alentar la formalización y el crecimiento de las MiPymes mediante el acceso a productos y servicios financieros.		
2.5	Meta 11.1.	Comprender y abordar el impacto de las actividades comerciales de nuestros clientes en las comunidades adyacentes. Evaluar cómo la propia adquisición de terrenos, la construcción de infraestructura y la adquisición de materias primas/mercancías de nuestros clientes impactan los derechos de los empleados, las personas en áreas adyacentes y el medio ambiente. Realizar evaluaciones de impacto social, económico y ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de los edificios, especialmente con respecto a las opciones de la cadena de suministro y las interacciones con las partes interesadas.	Dirección Corporativa de Crédito y Área Técnica	
2.6	Meta 11.3. Meta 11.4.	Respetar el derecho a la propiedad y el alojamiento de la tierra, y el derecho de los pueblos indígenas durante la urbanización. Ser consciente del impacto de nuestros clientes en el patrimonio cultural y natural mundial y de la responsabilidad de protegerlo. Evaluar los sitios operativos para identificar cuáles están cerca de los sitios del patrimonio mundial, incluidos los mecanismos para evitar cualquier impacto físico negativo sobre los activos patrimoniales y el monitoreo regular.	Dirección Corporativa de Crédito y Área Técnica, y Dirección Corporativa Jurídico y Cobranza	

Política de Inversión y Otorgamiento de Crédito

Indicadores y Avances:

Créditos Puente Eco Casa SHF

Este tipo de crédito puede ser sindicado con la SHF o tradicional, y está destinado para financiar proyectos habitacionales con un impacto ambiental positivo y que empleen tecnologías constructivas permitiendo un ahorro energético y bajo CO₂, cuyo destino es la construcción de proyectos de vivienda con menor impacto ambiental, en donde se hayan incorporado al proyecto elementos que ayuden a reducir el consumo de energía en mínimo un 20%, a través de la orientación, altura de vivienda, ventilación cruzada, celdas solares y ecotecnologías.

El Programa integra criterios de sustentabilidad a través de 4 herramientas que evalúan la Eficiencia Energética (DEEVI), Consumo del Agua (SAAVI), Entorno Urbano (HEEVi), y la Huella de Carbono de los materiales, basándose en el “Desempeño Integral de la vivienda” siendo posible cuantificar los ahorros en consumo eléctrico y de agua, así como determinar las características del contexto urbano en el que se ubicará la vivienda y la huella de carbono de los materiales.



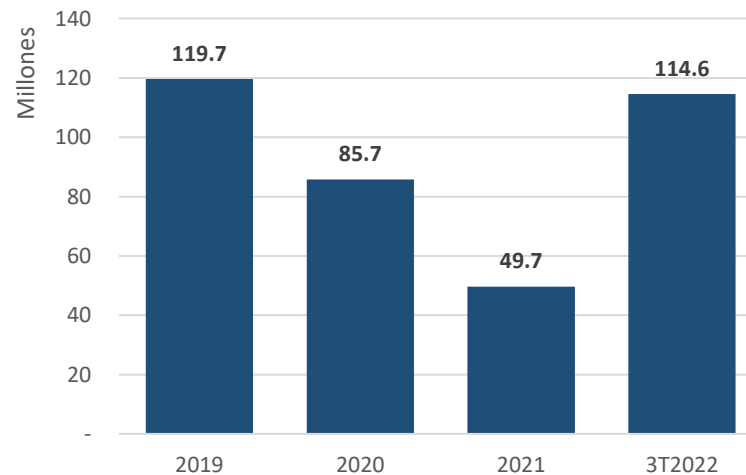
Algunas de las ecotecnologías más importantes son:

- Ahorro de energía: Focos ahorradores, focos led, aire acondicionado, aislante térmico en techo o muro, ventanas con doble acristalamiento, optimizador de tensión, calentador solar, sistemas fotovoltaicos.
- Ahorro de agua: Inodoro de grado ecológico, regadera grado ecológico, llaves ahorradoras de agua y sistemas de captación de agua pluvial.

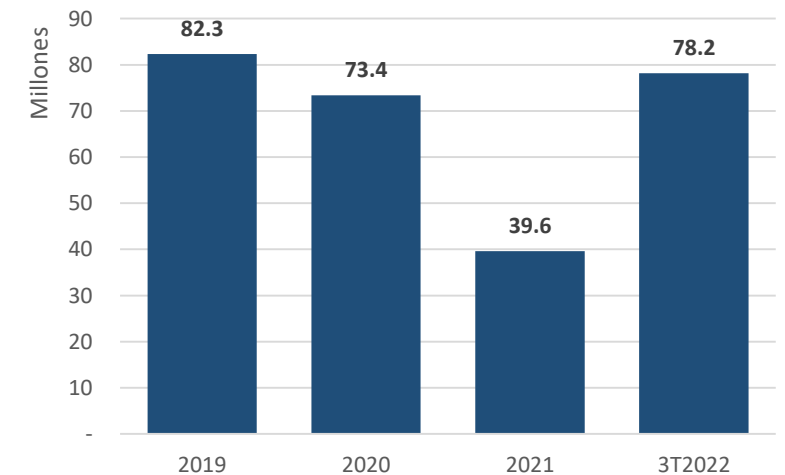
En conjunto se obtienen resultados sobre el nivel de confort y una estimación sobre emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), lo que permite conocer el porcentaje de reducción de emisiones de CO₂e en cada proyecto.

Banco Inmobiliario Mexicano, en conjunto con la Sociedad Hipotecaria Federal (SHF), ha fondeado proyectos con ecotecnologías cuya información podemos observar en los siguientes cuadros:

Crédito Firmado



Saldo Insoluto

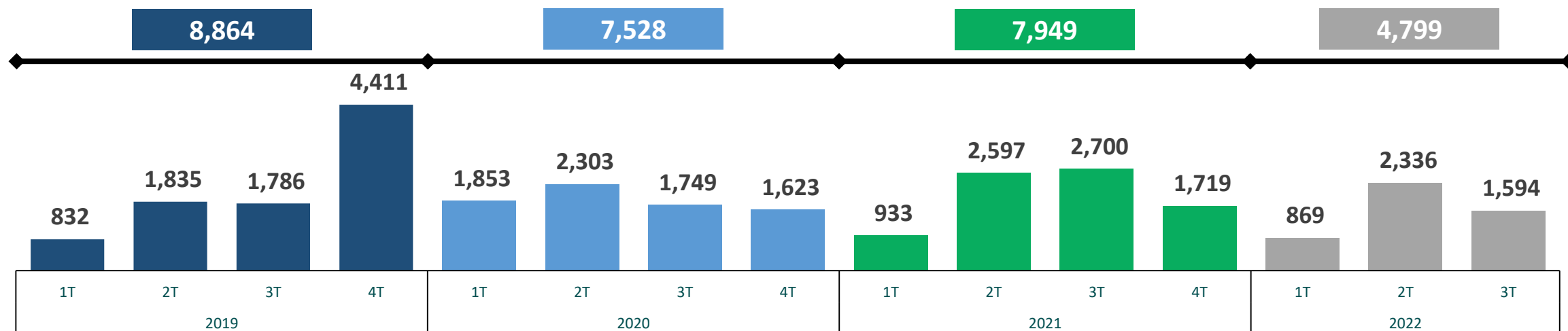


Política de Inversión y Otorgamiento de Crédito

Indicadores y Avances:

Financiamiento para la Construcción de Vivienda Económica

Banco Inmobiliario Mexicano contribuyó a la construcción de vivienda mediante el otorgamiento de créditos puente a pequeños y medianos desarrolladores del país que resulta desatendido por la Banca Comercial y labor es imprescindible para satisfacer la demanda de viviendas de las familias mexicanas, particularmente las que menos tienen. En este contexto, por medio de la construcción de vivienda económica las familias de menores recursos tienen acceso a un bien que resuelva sus necesidades y promueva el desarrollo de todos sus integrantes. De 2019 al tercer trimestre de 2022, BIM apoyo la construcción de 29 mil 140 viviendas de nivel económico.



Crédito PYME

DESCRIPCIÓN	2019	2020	2021
Crédito pyme entregado (no saldo a cierre de año) (MXN)	6,741,056,439	3,529,288,261	5,624,610,223
A Mujeres (MXN)	5,984,287,821	3,024,842,920	4,953,965,417
A Hombres (MXN)	756,768,618	504,445,341	670,644,806
Total clientelas crédito pyme (#)	251	177	211
Liderada por Mujeres (#)	210	142	166
Liderada por Hombres (#)	41	35	45

Política y Código de Conducta de Proveedores

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
3.1.	Meta 1.4; Meta 5.2.; Meta 5.1.; Meta 5.5.; Meta 8.8.; Meta 10.2; Meta 10.3;	Usar la influencia de BIM para sensibilizar y asegurar que los proveedores y cualquier otro socio comercial a lo largo de la cadena de suministro respete los derechos humanos, igualdad de género, empoderamiento de las mujeres, desarrollo sostenible, la diversidad, no violencia, no discriminación y/o prevención de acoso en el lugar de trabajo, incorporando esto en un código de conducta para proveedores. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios, garantizar el acceso a recursos y oportunidades comerciales, incluida la capacitación y la implementación de mecanismos de monitoreo a todo el personal.	Gerencia de Compras y Servicios Generales	
3.2.	Meta 1.2.; Meta 1.4.; Meta 1.5; Meta 8.3.	Incentivar la inclusión económica a través del establecimiento de políticas y prácticas respecto a la selección de proveedores y suministro. Contribuir a un mayor involucramiento económico de grupos marginados y sub representados trabajando respetuosamente con empresas que tengan como dueños a mujeres, u otros grupos vulnerables y MiPymes, incluyendo pagar precios justos a todos los proveedores tomando en cuenta las líneas de pobreza.	Gerencia de Compras y Servicios Generales	
3.3.	Meta 4.1. Meta 8.8. Meta 16.6.	Respetar y apoyar los derechos de los niños y comprometerse con la eliminación y abolición del trabajo infantil. Hacer cumplir las políticas contra el trabajo infantil en todas sus actividades, incluidos los códigos de conducta de los proveedores y los criterios de adquisición. Exigir que los proveedores lo comprueben mediante auditorías u otra documentación que demuestre que existen mecanismos sólidos para respetar los derechos de los niños.	Gerencia de Compras y Servicios Generales	En 2023 se iniciará el proceso de revisión y alineación del Código de Ética para proveedores, así como Evaluación de Proveedores para reforzar los principios de BIM con todos sus proveedores.
3.4.	Meta 7.2.	Trabajar con proveedores para procurar energía limpia y aumentar su participación en los esquemas de energía renovable.	Gerencia de Compras y Servicios Generales	
3.5.	Meta 1.2.; Meta 5.2.; Meta 8.5.; Meta 8.7.; Meta 10.5.	Realizar auditorías a proveedores para garantizar las sanas practicas adoptadas por BIM en su código de conducta para proveedores, así como requerir documentación o certificaciones de cumplimiento de normas, regulaciones, leyes reconocidas o adopción de las mejores prácticas cuando las leyes en un país son menos estrictas. Diseñar mecanismos de remediación para proveedores que no cumplan con lo establecido, comprometiéndose en el desarrollo de capacidades, así como a otorgar incentivos de mejora del desempeño de sus proveedores. Considerar la terminación de la relación comercial con aquellos proveedores o socios comerciales que fallen en el cumplimiento de sus responsabilidades.	Gerencia de Compras y Servicios Generales	

Política de Género, Equidad y No Discriminación

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
4.1.	Meta 5.1; Meta 5.5.; Meta 8.5.	Incorporar los principios de igualdad de género, equidad y no discriminación en las políticas y procesos tanto para los empleados como para los órganos de gobierno, incluyendo el reclutamiento, la contratación, remuneración y beneficios, los mecanismos de queja adecuados, capacitación, promoción y revisiones de desarrollo. Pagar la misma remuneración, incluidos los beneficios, por un trabajo de igual valor.	Gerencia de Gestión de Procesos. Subdirección de Capital Humano	Se cuenta con el manual Interno PG-CCO-ADM-10 Igualdad de Género, Equidad y No Discriminación. Su principal objetivo es promover y mantener una cultura de igualdad de género, equidad y no discriminación en los centros de trabajo de BIM, con la finalidad de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona o colaborador, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.
4.2.	Meta 1.2.; Meta 1.4.; Meta 4.3.;	Incorporar los mecanismos que permitan asegurar el acceso igualitario a los recursos para todos los empleados, incluyendo los programas de educación y capacitación, así como condiciones de trabajo seguras y amigables independientemente del género, sexo o cualquier otra distinción.	Gerencia de Gestión de Procesos. Subdirección de Capital Humano	Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, contratación y desarrollo; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender situaciones de desigualdad o discriminación; y realizar acciones de corresponsabilidad entre los colaboradores y BIM, para fomentar igualdad de trato y oportunidades.
4.3.	Meta 1.2.	Asegurar la inclusión de personas en desventaja económica, marginada o perteneciente a grupos vulnerables, a su cadena de valor como productores y emprendedores.	Subdirección de Capital Humano	
4.4.	Meta 3.1.	Asegurar la no discriminación hacia las mujeres embarazadas y promover la responsabilidad compartida de la pareja en el cuidado de los hijos.	Subdirección de Capital Humano	
4.5.	Meta 5.1.	Revisar el respeto a la igualdad de género dentro de la empresa con regularidad y tomar medidas correctivas cuando sea necesario para mejorar el equilibrio de género entre los empleados y en la dirección ejecutiva. Establecer procesos robustos y accesibles para prevenir y prohibir la discriminación basada en el género, y tomar medidas correctivas cuando ocurran incidentes. Esto también se aplica a los beneficios. Incluir criterios específicos de género en los procesos de debida diligencia.	Subdirección de Capital Humano	Para 2023 se espera obtener el Certificado conforme la norma "NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación"

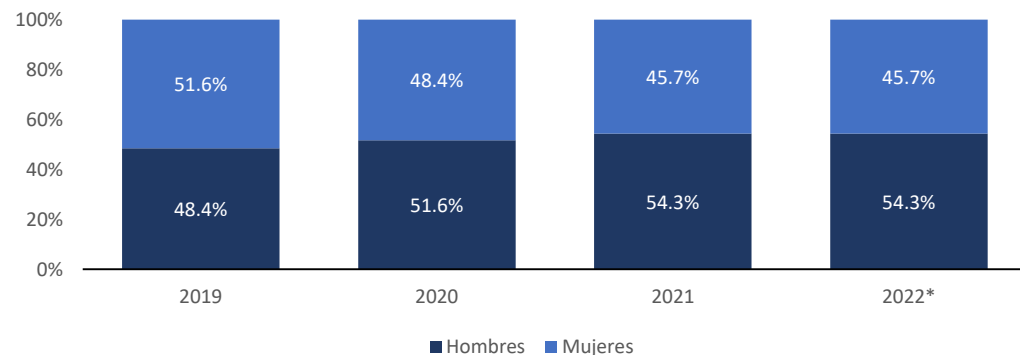
Acción No 4: Política de Género, Equidad y No Discriminación

Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas (continuación):

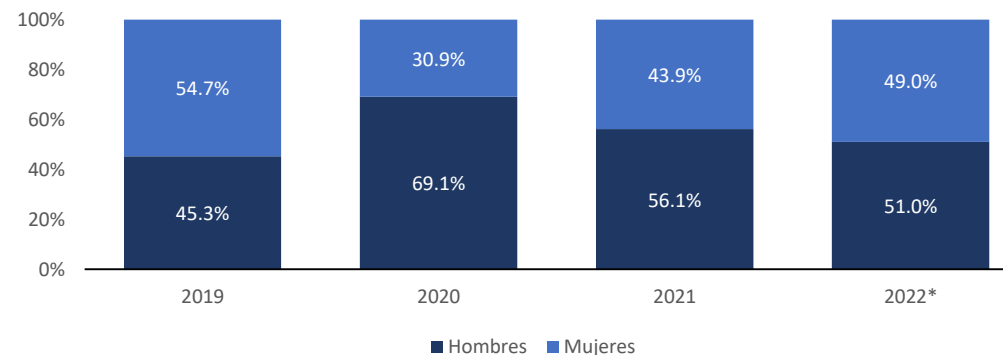
Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
4.6.	Meta 5.5.	Garantizar la no discriminación en el empleo a través de la implementación de prácticas que incluyen la contratación proactiva y el nombramiento de mujeres para cargos gerenciales y ejecutivos, y para la junta directiva corporativa.	Alta Dirección, Consejo de Administración y Subdirección de Capital Humano	Revisar diapositiva 8
4.7.	Meta 10.2.	Garantizar que las políticas de empleo no excluyan o restrinjan el acceso al empleo a grupos actualmente marginados o sub representados, por ejemplo implementando auditorías de género o involucrándose con mujeres para comprender sus barreras al empleo y adaptando los procedimientos de reclutamiento para considerar los desafíos específicos que enfrentan. Participar de manera proactiva y crear oportunidades para los grupos marginados/sub representados.	Comité de Honor y Justicia, Subdirección de Capital Humano, Gerente de Gestión de Procesos	

Indicadores: Personal Bancario

Distribución Personal Bancario por Género



Distribución de Nuevas Contrataciones por Género



Acción No 4:
Política de Género, Equidad y No Discriminación

Indicadores: Personal Bancario (continuación)

DESCRIPCIÓN	2019	2020	2021	2022*
# total de personal bancario < 30 años	46	55	59	93
# total de personal bancario 30-50 años	260	233	233	247
# total de personal bancario > 50 años	72	49	65	63
# total de personal bancario	378	337	357	403
# total de nuevas contrataciones de personal bancario < 30 años	36	21	26	47
# total de nuevas contrataciones de personal bancario 30-50 años	77	31	59	47
# total de nuevas contrataciones de personal bancario > 50 años	15	3	13	10
# total personal bancario	378	337	357	403
# total de desvinculaciones hombres	69	46	38	44
# total de desvinculaciones mujeres	59	49	42	39
# total de desvinculaciones voluntarias	67	32	41	42
# total de desvinculaciones involuntarias	61	63	39	41
Tasa de rotación voluntaria	17.72%	9.50%	11.48%	10.42%
Tasa de rotación total	32.81%	22.77%	21.91%	22.18%
Tasa de rotación total hombres	38%	26%	20%	20%
Tasa de rotación total mujeres	30.26%	30.06%	25.77%	21.20%

* Información preliminar.

Alinear el Sistema de Remuneraciones

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
5.1.	Meta 1.2.; Meta 1.3.; Meta 8.5.; Meta 10.2.	Crear oportunidades de empleo y promover la seguridad laboral, incluyendo la provisión de trabajo decente, respeto a los derechos laborales, mejora de habilidades y pago de un salario mínimo vital que permita a los empleados y sus familias encontrar una salida a la pobreza y atiendan las necesidades básicas como vivienda, cuidado médico básico o alimento, de buen nivel.	<p>Consejo de Administración</p> <p>Comité de Remuneraciones</p> <p>Subdirección de Capital Humano</p> <p>Gerente de Gestión de Procesos</p>	<p>El Comité de Remuneraciones encargado de revisar, evaluar, aprobar y dar a conocer políticas y procedimiento de remuneración, el cual debe estar conforme a la capacidad y responsabilidad del sujeto, haciendo énfasis a que no existan diferencias retributivas por género. Formalizadas en el manual de políticas "PG-PRH-ADM-01 Capital Humano".</p> <p>En 2023 se iniciará el proceso de revisión y alineación de las políticas internas relacionadas con el Sistema de Remuneraciones del BIM para reforzar los principios adquiridos con la firma del Pacto Mundial.</p>
5.2.	Meta 1.2.	Establecer políticas internas que permitan a los empleados con dependientes económicos cumplir adecuadamente con sus roles de proveedores, así como el otorgamiento de horarios flexibles de trabajo.		
5.3.	Meta 1.2.; Meta 3.1.	Otorgar permisos de maternidad y paternidad superiores a la ley, proveer las facilidades necesarias para el cuidado de los primeros años de los hijos (tales como cuartos de lactancia y horarios de trabajo flexibles), y desarrollar instalaciones amigables para la convivencia de los trabajadores con sus familias. Otorgar permiso de ausencia antes o después del periodo por permiso de maternidad en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de estas derivadas del embarazo o el alumbramiento. Otorgar estos permisos de ausencia aun cuando no se consideren ni practiquen en las leyes nacionales, cumpliendo más allá de lo establecido por la ley.		
5.4.	Meta 8.5.	Proteger los derechos laborales básicos, incluidos la libertad de asociación, negociación colectiva y relaciones laborales, limitar las horas de trabajo y proporcionar períodos de descanso adecuados, garantizar la seguridad laboral y un entorno de trabajo seguro y saludable. Apoyar la promoción del empleo y la estabilidad laboral mediante el desarrollo e implementación de políticas y procedimientos complementarios a las políticas públicas y en línea con las prioridades de desarrollo económico local, a través de un diálogo significativo con las partes interesadas, incluidas las organizaciones nacionales de trabajadores y empleadores en los países en desarrollo en los que opera BIM.		
5.5.	Meta 10.1.	Promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Respetar los derechos humanos y garantizar la no discriminación, es decir, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social, que tiene el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.		

Acción No 6: Programa de Salud

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
6.1.	Meta 3.1.	Asegurar que las políticas y prácticas de BIM respeten los derechos reproductivos. Apoyar los servicios de acceso a la salud reproductiva, sexual, de las madres, de los recién nacidos y niños, por ejemplo, otorgando a los empleados una lista de profesionales de la salud locales, vacunas en el lugar de trabajo, exámenes de enfermedades de transmisión sexual (ETS) y programas de monitoreo de salud.	Dirección de Administración y Capital Humano	Programa de Salud Integral Seguro de Gastos Médicos Mayores Campañas de Salud Integral
6.2.	Meta 3.2.	Informar a la plantilla laboral sobre estilos de vida saludables y cualquier beneficio disponible respecto al servicio médico y/o soporte a sus familias. Mejorar las políticas corporativas respecto a permisos de maternidad y paternidad, salud del empleado, trabajo flexible y educación en estilo de vida para mejorar la gestión de enfermedades en padres e hijos, salud materna e infantil, e incentivar estilos de vida más saludables. Extender los programas del lugar de trabajo hacia las comunidades cercanas para elevar el nivel de conciencia en asuntos de salud y los servicios disponibles.	Dirección de Administración y Capital Humano	Campañas de Salud Integral
6.3.	Meta 3.4.	Apoyar en el acceso a cuidado preventivo de la salud, a través de la cobertura médica ofrecida a empleados y sus familias, y programas corporativos enfocados en la salud y bienestar (p.ej.: programas de ejercicio y salud, programas para dejar de fumar, control y reducción de peso y líneas de ayuda para la salud mental).	Dirección de Administración y Capital Humano	Programa de Salud Integral Campaña de Vacunación contra la Influenza Consultorio Médico
6.4.	Meta 3.4.	Apoyar el acceso al servicio médico para la salud mental, incluyendo el asegurar que esta esté incluida en la cobertura médica ofrecida a los empleados y sus familias.	Dirección de Administración y Capital Humano	Seguro de Gastos Médicos Mayores
6.5.	Meta 3.4.	Promover la actividad física y deportes en entornos seguros y saludables cerca de las instalaciones.	Dirección de Administración y Capital Humano	Campañas de Salud Integral Apego a la NOM035 – Factores de riesgos psicosocial en el trabajo
6.6.	Meta 3.4.	Contribuir al bienestar de los niños mediante los programas mencionados arriba, pero también mediante el soporte al bienestar de padres y proveedores de cuidado, para que estos superen y se recuperen de circunstancias difíciles y puedan atender de la mejor manera a los niños bajo su cuidado. Otorgar soporte práctico mediante el respeto al horario de trabajo, ofrecer horarios de trabajo flexible, así como la posibilidad de contratos de tiempo completo cuando sea posible, fomentando la práctica de otras partes interesadas y otro tipo de apoyos a empleados con hijos, particularmente a los hogares encabezados por una sola persona o por una mujer.	Dirección de Administración y Capital Humano	Programa de Apoyo a la Asociación Mexicana de Ayuda a Niños con Cáncer IAP

Programa de Empoderamiento de la Mujer

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
7.1.	Meta 1.4.	Participar en iniciativas para empoderar grupos sociales vulnerables, marginados y sub representados, incluyendo mujeres, para que se conviertan en dueños de sus empresas y desarrollen habilidades y capacidad para el emprendimiento.	Dirección de Crédito	
7.2.	Meta 5.1.	Respetar los derechos de las mujeres y apoyar a su empoderamiento en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.	Dirección de Administración y Capital Humano	
7.3.	Meta 5.1.	Apoyar el liderazgo de las mujeres y garantizar su participación suficiente en los órganos de decisión y de gobernanza en todos los niveles y áreas de BIM.	Dirección de Administración y Capital Humano	
7.4.	Meta 5.1.	Expandir las relaciones comerciales con empresas que sean propiedad de mujeres y proporcionar apoyo a soluciones comerciales sensibles al género. Invertir en habilidades comerciales, gestión, capacitación tecnológica y apoyo al acceso a recursos financieros para las MiPymes dirigidas por mujeres, para ayudarlas a emprender y mantener su negocio.	Dirección de Administración y Capital Humano, Gerente de Compras	Objetivo 2023 - 2024
7.5.	Meta 5.1.	Empoderar activamente a las mujeres y niñas a través de la inversión comunitaria, incluyendo programas específicos, como los de liderazgo femenino.	Dirección de Administración y Capital Humano	
7.6.	Meta 5.5.	Establecer liderazgo de nivel directivo a cargo de la igualdad de género, dar acceso igualitario a programas de <i>mentoring</i> e implementarlos para mujeres trabajadoras, poner a disposición oportunidades de <i>networking</i> informal y mecanismos (confidenciales) de denuncia.	Coordinación de Soporte Técnico, Dirección de Administración y Capital Humano	
7.7.	Meta 8.2.	Fomentar la participación de mujeres y niñas en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas mediante el apoyo a programas de capacitación para ellas.	Dirección de Administración y Capital Humano	

Programa de Empoderamiento de la Mujer

Contribución al logro de las siguientes metas:



Indicadores:

	2019	2020	2021
% personas consejeras independientes	44.0%	44%	44%
% mujeres en el consejo (sólo integrantes titulares)	7.7%	7.7%	7.7%
% mujeres en el consejo (integrantes titulares y suplentes)	7.7%	9%	9%
Señale el número total de integrantes titulares del Consejo	13	13	13
Señale el número total de integrantes del Consejo: titulares y suplentes	22	22	22

Programa de Prevención al Hostigamiento y Acoso

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
8.1.	Meta 5.2.	Respetar los derechos humanos y apoyar los derechos de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres y niñas. Garantizar que ninguna forma de explotación, acoso o violencia contra ninguna persona, particularmente mujeres y niñas, a lo largo de las actividades comerciales ocurra, prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos en toda la cadena de suministro y tener procedimientos establecidos para la remediación y compensación de las víctimas.	Dirección de Administración y Capital Humano, Gerente de Gestión de Procesos	Código de Ética y Conducta
8.2.	Meta 5.2.; Meta 8.5.	Establecer una política de tolerancia cero hacia todas las formas de violencia en el lugar de trabajo y prevenir el acoso sexual.	Dirección de Administración	Código de Ética y Conducta Buzón Dínoslo, atendido por el Órgano de Control
8.3.	Meta 5.2.	Establecer políticas, procedimientos, mecanismos de queja y estructuras de apoyo para que los empleados o proveedores informen anónimamente incidencias o presuntas incidencias de violencia, explotación o acoso, y cuenten con protección para que se sientan capaces de denunciar sin temor a represalias.	Comisión de Honor y Justicia, Gerente de Gestión de Procesos	Código de Ética y Conducta Buzón Dínoslo, atendido por el Órgano de Control
8.4.	Meta 5.2.	Incorporar lo que constituye una conducta aceptable de los empleados en los códigos de conducta para los mismos y los proveedores, e incluir referencias específicas al acoso, la trata o la explotación, a fin de ayudar a eliminar estos aspectos dentro de las propias operaciones y la cadena de suministro.	Comisión de Honor y Justicia	Código de Ética y Conducta Establecimiento del Código de Ética para proveedores Evaluación Anual de Proveedores
8.5.	Meta 8.5.	Establecer políticas, procedimientos, mecanismos de queja y estructuras de apoyo para que los empleados o proveedores informen anónimamente incidencias o presuntas incidencias de impactos adversos sobre los derechos humanos, de violencia, explotación o acoso, y ofrecer protección para los denunciantes para que estos se sientan capaces de informar sin temor a represalias.	Coordinación de Soporte Técnico, Dirección de Administración y Capital Humano, Gerente de Gestión de Procesos	Código de Ética y Conducta Buzón Dínoslo, atendido por el Órgano de Control

Acción No 9: Programa de Capacitación

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
9.1.	Meta 2.2.	Elevar la conciencia de los empleados sobre la importancia de la salud incluyendo capacitación en nutrición, orientación y otros programas en el lugar de trabajo.	Dirección de Administración y Capital Humano	
9.2.	Meta 3.5.	Educar a los empleados en los efectos de los narcóticos, drogas y alcohol, incluyendo los efectos del abuso de estas sustancias. Ofrecer información que ayude a los empleados a estar adecuadamente informados y puedan entender qué son estas sustancias, sus implicaciones legales, de salud y las consecuencias de consumirlas, específicamente en el contexto de su papel como empleados más como un problema médico que de disciplina.	Dirección de Administración y Capital Humano	
9.3.	Meta 4.3.	Adoptar y desarrollar políticas corporativas y programas integrales y coordinados sobre orientación y capacitación vocacional.	Dirección de Administración y Capital Humano, Gerente de Gestión de Procesos	
9.4.	Meta 4.3. Meta 4.5.	Brindar acceso no discriminatorio y abierto a los empleados a la capacitación (vocacional), programas de pasantías y educación adicional.	Dirección de Administración y Capital Humano	
9.5.	Meta 4.4.	Proporcionar incentivos para que los empleados desarrollen habilidades adicionales o continúen su educación.	Dirección de Administración y Capital Humano	Convenios educativos
9.6.	Meta 4.4.	Comprometerse con instituciones educativas para desarrollar o apoyar programas de capacitación vocacional, habilidades laborales y desarrollo educativo, y mejorar las habilidades técnicas de la enseñanza a través de soluciones innovadoras, complementando pero no sustituyendo la acción del gobierno y del sector público.	Dirección de Administración y Capital Humano	
9.7.	Meta 4.7.	Brindar capacitación adicional sobre temas específicos, como el uso del agua y los derechos humanos, incluidos los derechos de las mujeres.	Dirección de Administración y Capital Humano	capacitación "Programas de Concientización en las Empresas para la Equidad de Género"
9.8.	Meta 5.2.	Comunicar el compromiso de reducir la violencia de género tanto interna como externamente. Sensibilizar a los empleados sobre lo que constituye acoso, tráfico o explotación, y proporcionar capacitación sobre cómo gestionarlo y prevenirlo.	Dirección de Administración y Capital Humano	

Acción No 9: Programa de Capacitación

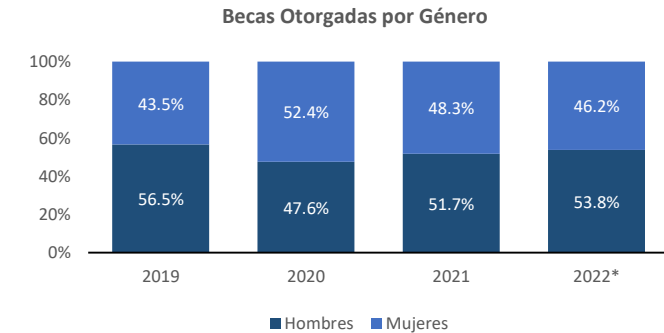
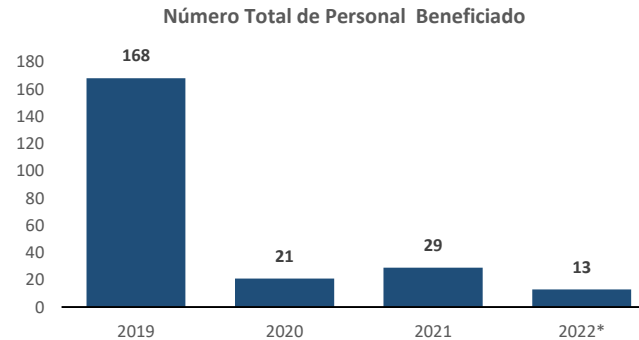
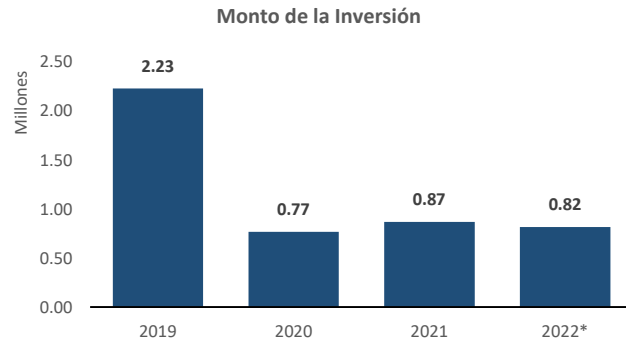
Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
9.9.	Meta 5.7.	Sensibilizar a los empleados y proveedores sobre lo que constituye la explotación, el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y el tráfico de personas, y proporcionar capacitación sobre cómo garantizar que no ocurra, y qué hacer cuando eso ocurra. Asegurarse de que el negocio propio no se relaciona con ningún negocio u organización que haga uso de niños soldados.	Dirección de Administración y Capital Humano	
9.10.	Meta 8.10.	Poner el asesoramiento financiero a disposición de los empleados en el lugar de trabajo, o proporcionar orientación sobre dónde ir para obtener dichos servicios.	Dirección de Administración y Capital Humano, Banca Patrimonial	
9.11.	Meta 13.3.	Sensibilización y entendimiento entre clientes, inversionistas y empleados sobre el cambio climático y la reducción de desastres naturales.	Dirección de Negocios, Dirección de Administración y Capital Humano	
9.12.	Meta 16.1.	Comprometerse con la propia responsabilidad de respetar los derechos humanos a través de una declaración de política y comunicación de sus expectativas de derechos humanos a los empleados y socios comerciales.	Dirección de Administración y Capital Humano, Gerente de Gestión de Procesos	
9.13.	Meta 16.1.	Evitar que el personal de seguridad utilizado por la empresa utilice cualquier forma de comportamiento o castigo dañino; capacitar al personal de seguridad en derechos humanos y dar procedimientos operativos específicos para garantizar la seguridad de las personas en todo momento.	Dirección de Administración y Capital Humano	
9.14.	Meta 8.8.	Sensibilizar a los empleados y proveedores sobre lo que constituye la violación de los derechos humanos.	Dirección de Administración y Capital Humano, Gerente de Compras y Servicios	

Acción No 9: Programa de Capacitación

Indicadores y Avances:

Becas para Educación Superior (carreras técnicas, universidades, posgrados)

El banco tiene programas para que su personal bancario acceda a educación en instituciones externas, el monto de la inversión realizada, el número de personal beneficiado y distribución por género es el siguiente :



Desarrollo del Colaborador

El banco tiene programas de capacitación en los siguientes temas: Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo, Código de Ética, Seguridad de la Información, Ciberseguridad, Riesgo Operacional, Continuidad de Negocio, Aviso de Privacidad, Certificación en Negocios, Lineamientos de Prevención de COVID-19 y Sistema de Gestión Integral.

DESCRIPCIÓN	2019	2020	2021	2022*
# total de horas de formación (todos los temas)	2,298	2,627	3,078	1,946
# personal bancario formados (alguna formación) (no es número de participantes, evitar la doble contabilidad)	434	370	437	467
Mujeres (#)	225	183	204	215
Hombres (#)	209	187	237	252
Media de horas de formación por colaborador	5.23	7	7.04	4.16
A Mujeres (horas)	5.24	7.04	6.87	4.09
A Hombres (horas)	5.45	7.04	7.06	4.23
Total de horas de formación	2,298	2,627	3,078	3,404
A Mujeres (horas)	1,157	1,309	1,403	7
A Hombres (horas)	1,141	1,318	1,675	7
Inversión anual en formación (MXN)	2,767,675.51	1,251,752.06	1,648,429.64	1,261,617.48

* Información preliminar.

Acción No 10: Programa de Anticorrupción

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
10.1.	Meta 16.5.	Desarrollar políticas y programas para abordar con eficacia todas las formas de corrupción. Colaboración con partes interesadas públicas y privadas relevantes para promover la transparencia y un enfoque de tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno.	Dirección Jurídico Contencioso y de Recuperación	En agosto de 2021, BIM obtuvimos las certificaciones en ISO 37001 respecto de anti soborno y anticorrupción.
10.2.	Meta 16.5.	Adoptar programas adecuados de control interno, ética y cumplimiento y medidas para prevenir y detectar sobornos.	Dirección Jurídico Contencioso y de Recuperación, Dirección de Administración y Capital Humano	Se cuenta con 9 puntos requeridos por el organismo certificador para considerar que cumplimos con las gestiones requeridas.
10.3.	Meta 16.5.	Comunicar las implicaciones de las leyes relevantes a los empleados a través de políticas y capacitaciones.	Dirección Jurídico Contencioso y de Recuperación, Dirección de Administración y Capital Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Política anticorrupción, siendo transparente, clara y accesible para los colaboradores. • Código de ética y conducta: Capacitación anual a todos los colaboradores. • Órgano de Control (Comité de Honor y Justicia) • Evaluación de riesgos: Mapa de calor de cada uno de los procesos certificados. • Entrenamiento y capacitación: Campaña constante realizada a través de "COMUNICACIÓN INTERNA" • Incentivos y medidas disciplinarias señaladas en el Código de Ética y conducta • Interacción con terceros: Actualmente a los proveedores se les extiende un documento con el Código de Ética para proveedores controlado por compras. • Buzón Dínoslo, atendido por el Órgano de Control • Plan de mejora con capacitación anual, campañas externas e intensificar las campañas internas.
10.4.	Meta 16.5.	Llevar a cabo una evaluación periódica y significativa de los riesgos anticorrupción.	Dirección Jurídico Contencioso y de Recuperación, Dirección de Administración y Capital Humano	
10.5.	Meta 16.5.	Registrar todos los incidentes de corrupción o soborno, y poner los procesos en su lugar para su resolución y remediación. Implementar líneas de asistencia o procesos de denuncia de irregularidades para que los empleados denuncien incidencias (sospechadas) de forma anónima.	Dirección Jurídico Contencioso y de Recuperación, Dirección de Administración y Capital Humano, Contralor	
10.6.	Meta 16.5.	Revelar la propiedad final beneficiaria, así como las medidas internas para combatir la corrupción y el soborno, como la capacitación interna y el número de incidencias / número de incidencias resueltas.	Dirección Jurídico Contencioso y de Recuperación, Dirección de Administración y Capital Humano	
10.7.	Meta 16.5.	Solicitar a los proveedores que participen en las prácticas anteriores y garantizar que se implementen medidas contra el soborno y la corrupción durante el proceso de adquisición y en la diligencia debida del proveedor y los códigos de conducta. Garantizar la transparencia y la trazabilidad, y trabajar en conjunto con sus pares y otras partes interesadas para evitar el soborno y la corrupción en cualquier lugar de la cadena de suministro.	Dirección Jurídico Contencioso y de Recuperación, Dirección de Administración y Capital Humano, Gerente de Compras y Servicios	

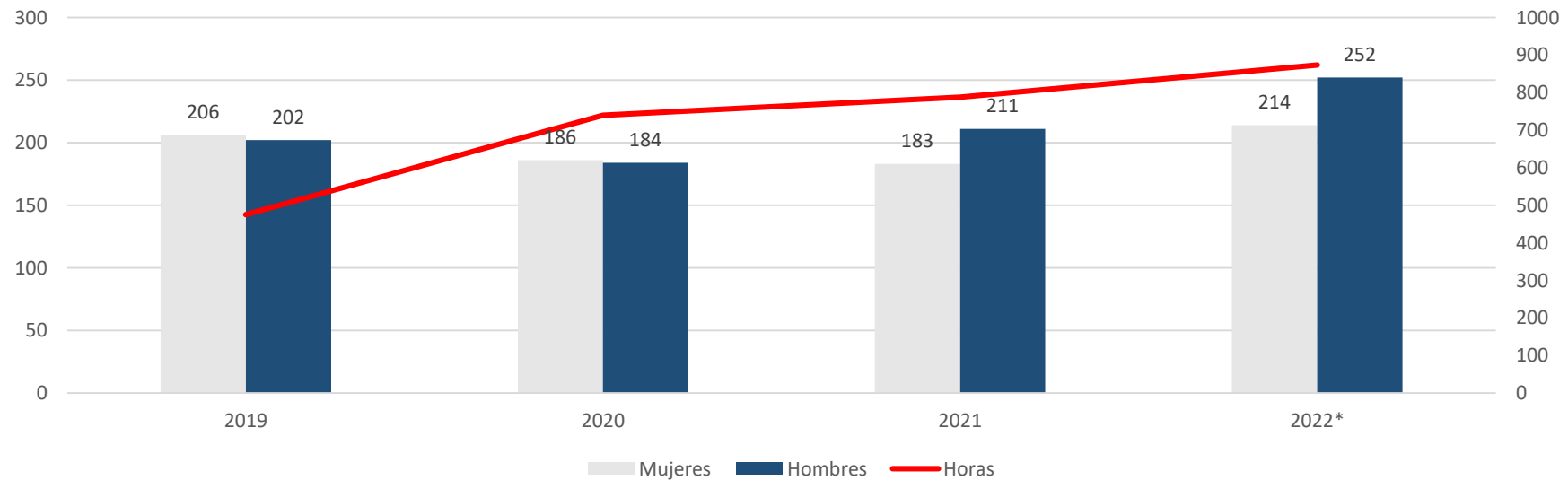
Acción No 10: Programa de Anticorrupción

Contribución al logro de las siguientes metas:



Indicadores:

Capacitación de ética y anticorrupción



Anualmente los colaboradores de BIM toman el curso de **Código de ética y conducta**, se establecieron políticas de **anticorrupción y antisoborno** accesibles para todos los colaboradores, se cuenta con un **Órgano de Control** encargado de la detección y los canales de denuncia.

* Información preliminar.

Acción No 11: Reforzar el PLD

Contribución al logro de los siguientes ODS:



Acciones de BIM para contribuir al logro de estas metas:

Acción	ODS	Descripción	Área Responsable	Avance
11.1.	Meta 16.4.	Cumplir con las leyes y los marcos nacionales e internacionales en materia de armas, conducta financiera y delincuencia.	Contraloría	
11.2.	Meta 16.4.	Asegurar que cualquier propiedad (intelectual, financiera o material) haya sido adquirida legalmente. Donde otros pueden haber sido desplazados para acceder a dichos bienes o recursos (como el desplazamiento de personas para tierras agrícolas), garantizar que esas personas hayan sido tratadas de manera justa, se protejan sus derechos humanos y legales y se establezcan procedimientos de compensación. Asegurar el negocio adecuadamente, tanto para sus propios activos como para la responsabilidad pública, según las leyes o regulaciones nacionales o internacionales (lo que sea más estricto).	Dirección Jurídico Contencioso y de Recuperación, CISO, Gerente de Compras y Servicios	
11.3.	Meta 16.4.	Implementar fuertes procesos de debida diligencia y auditoría para garantizar que los flujos ilícitos o el tráfico o la esclavitud no se lleven a cabo dentro de sus operaciones comerciales o cadena de suministro. Implementar mecanismos de reclamo donde se identifiquen prácticas de esclavitud y l o tráfico de personas. Tratar a dichas personas con cuidado y contactar a las autoridades correctas para garantizar sus derechos humanos.	Dirección de Cumplimiento, Dirección Jurídico Contencioso y de Recuperación	
11.4.	Meta 16.4.	Usar informes anuales auditados (tanto financieros como no financieros) para garantizar la transparencia de las actividades e identificar y eliminar cualquier flujo ilícito. Seguimiento de incidencias a través de la presentación de informes y la adopción de medidas correctivas. (Meta 16.4.) Sensibilizar a los empleados sobre las leyes, códigos y regulaciones relevantes. Informar incidencias y considerar su impacto en las partes interesadas y los accionistas.	Comité de Auditoría y Comité de Comunicación y Control	

En 2023 se iniciará el proceso de revisión y alineación para reforzar el PLD de BIM con los principios de Pacto Mundial.