

Informe de **Sostenibilidad** **Vector** 2022



Índice



01

Introducción

Mensaje del Ing. Edgardo Cantú	3
Sobre Vector Casa de Bolsa	4

02

Nuestro propósito

Estrategia de sostenibilidad	7
Estudio de materialidad	8
Temas materiales	9
Nuestros grupos de interés	10
Afiliaciones	11

03

Negocio responsable

Consejo de Administración	12
Composición del Consejo de Administración	12
Comités de apoyo	13
Implementación de la estrategia de sostenibilidad	16
Capital financiero	17
Ética empresarial	18
Conflicto de interés	19
Comité de ética	20
Relación con nuestra competencia y mercadotecnia responsable	22

04

Cumplimiento regulatorio

Prevención de lavado de dinero	24
Anticorrupción	27
Manejo de riesgos	28
Ciberseguridad y protección de la información	35

05

Operación sostenible

Entorno laboral	38
Desarrollo de talento	41
Medición de desempeño	43
Capacitación	44
Programa de líderes Vector	45
Sistema de remuneraciones	46
Diversidad e inclusión	46
Salud de nuestros colaboradores	47
Gestión responsable de los recursos	49

06

Soluciones de valor agregado

Relación con nuestros clientes	52
Innovación y productos sostenibles	53
Impacto positivo a la comunidad	55
Acerca de este informe	58

Informe de sostenibilidad



Mensaje Ing. Edgardo Cantú

GRI 2-22

Durante **2022** globalmente **enfrentamos** momentos complicados que fueron desatados principalmente por la guerra entre *Rusia* y *Ucrania*, causando un **incremento** en los **precios mundiales** del petróleo, gas y carbón, lo que desencadenó un crecimiento en la **inflación**, incremento en las **tasas de interés** y una **baja** generalizada en los **mercados**.

Para **2023** esperamos un año de enormes **retos**, principalmente en términos de **crecimiento económico** e **inflacionarios**, debido a que se espera que prácticamente todos los países muestren una *desaceleración económica*. Ante este escenario, continuaremos siendo **cautelosos**, aun cuando parezca que los momentos más complicados quedarán atrás y podríamos gradualmente retomar una senda de **mejores** condiciones **económicas**.

Para **Vector**, 2022 fue un año de **grandes cambios** que nos han llevado a ser una institución más ágil y eficiente gracias a la implementación de **nuevas plataformas**, al fortalecimiento de nuestro **talento**, y al lanzamiento de **nuevos productos**, lo que nos permitió hacer **frente** a los **retos** del entorno. Es así como a pesar de que el entorno económico y los mercados no tuvieron un desempeño positivo durante el año, para nuestra institución fue un año de **crecimiento** en ingresos y en el resultado de operación, por ello aprovecho la ocasión para **felicitar** a todos los **equipos** por su gran desempeño.

Al hablar de desempeño necesariamente debemos hablar de **talento**, que para **Vector** siempre ha sido nuestra **ventaja competitiva**. Durante el 2022 tomamos la decisión estratégica de migrar hacia una cultura mucho más **competitiva** a través de la **innovación**; esto significa que incrementaremos el enfoque hacia el logro de resultados, buscando **nuevos desafíos** y desarrollando una cultura adaptable y fuerte ante el **cambio continuo**. Para ello, el área de capital humano definió un nuevo modelo de competencias que adoptaremos para avanzar hacia la cultura que hemos diseñado para **lograr** todos los **objetivos** que nos hemos propuesto de cara al **futuro**.

En **Vector**, trabajamos todos los días para dar vida a **nuestra misión**: *impulsar la creación de valor a nuestro entorno, ofreciendo servicios financieros especializados con experiencia global y atención personalizada*. Este compromiso nos llevó en 2022 a **diseñar** de manera colaborativa y transversal la **estrategia de sostenibilidad** que nos apoyará a enfocar las áreas de acción donde debemos crear **valor** y maximizar nuestro **impacto positivo**; así como a identificar dónde tenemos mayores **áreas de oportunidad** para minimizar *impactos negativos*.

En 2023 enfocaremos los esfuerzos en crear iniciativas que nos lleven a tener una operación considerando aún más los aspectos **ambientales**, **sociales** y de **gobernanza**, así como formar a nuestros colaboradores en temas **ASG** para comenzar a permear de manera más estructurada, una **cultura de sostenibilidad** dentro de nuestra *organización*.

Este documento representa nuestro primer **informe de sostenibilidad** en cumplimiento a los estándares del **GRI** (Global Reporting Initiative), formalizando así nuestro camino hacia la construcción de un **Vector** más **fuerte, transparente y sostenible**.



Sobre Vector Casa de Bolsa

GRI 2-1, 2-2

Vector inicia operaciones en 1974 como una empresa privada. Hoy somos una institución financiera con más de 48 años de experiencia ofreciendo servicios y productos especializados, que cubren las necesidades de inversionistas individuales, empresas, fondos institucionales, gobiernos e inversionistas extranjeros.

Iniciamos operaciones como Sociedad Bursátil Mexicana, y en 1987 nos convertimos en Vector Casa de Bolsa S.A de C.V. Todos estos años nos han llevado a convertirnos hoy en la Casa de Bolsa independiente más grande de México.

En 2008 pasamos de ser una empresa financiera local a ser una empresa global consolidando nuestra expansión internacional fuera de México a través de Vector Global WMG, teniendo al día de hoy presencia en más de 10 países.

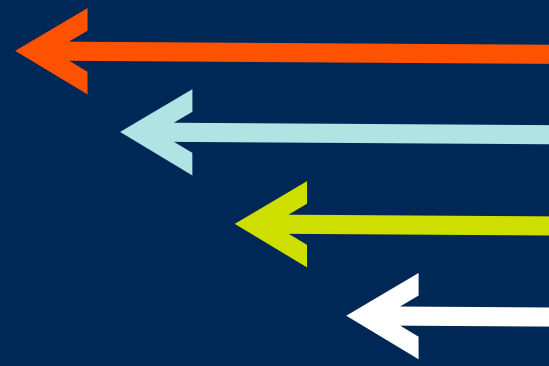
Estructura operativa y líneas de ingreso:



Para efectos de este primer Informe de sostenibilidad, la información incluida solamente contempla nuestra operación en México.

Nuestro propósito:

Crear valor para un futuro más próspero



Misión:

Impulsamos la creación de valor a nuestro entorno, ofreciendo servicios financieros especializados con experiencia global y atención personalizada.



Visión

Ser referente global de soluciones financieras innovadoras.



Valores:

- Veracidad
- Ética
- Colaboración
- Transformación
- Orientación al cliente
- Responsabilidad



Presencia:

- 19 estados de la república mexicana
- +de 900 colaboradores en México
- Brindamos servicio a más de 55,000 clientes
- 10 países fuera de México



Grupos de interés

- Colaboradores
- Clientes
- Accionistas
- Comunidad
- Reguladores y calificadoras
- Proveedores y contrapartes financieras



Nuestra posición de liderazgo nos permite brindar valor agregado al:

- Orientar el negocio con una visión de servicio al cliente mediante asesoría personalizada.
- Fomentar una cultura de administración de riesgos y valores éticos.
- Evitar conflictos de interés.
- Integrar equipos con personal de excelencia.
- Innovar mediante el desarrollo y aplicación de tecnología de punta.



Estrategia de sostenibilidad

GRI 2-22

En Vector Casa de Bolsa buscamos continuar posicionándonos como un referente de soluciones financieras innovadoras, buscando nuestra constante transformación y permaneciendo siempre con atención a los cambios en nuestro entorno. Durante 2022 formalizamos nuestra postura ante los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) comúnmente conocido en el sector financiero como ESG por sus siglas en inglés (Environment, Social, Governance) a través de una estrategia de sostenibilidad y estaremos trabajando fuertemente para integrar esta visión en nuestra estrategia de negocio, en la cultura y en todos nuestros procesos.

Estamos convencidos de que esta integración estratégica nos permitirá dar vida de manera más extensa a nuestro propósito: Crear valor para un futuro más próspero para todos.

Modelo ASG Vector

Nuestro modelo de sostenibilidad está conformado por doce temas materiales que representan aquellos aspectos que nos impactan de manera más importante como negocio, y aquellos que tienen mayor impacto en nuestros grupos de interés. Los 12 temas materiales están agrupados en cuatro pilares: Negocio responsable, Operación sostenible, Soluciones de valor agregado e Impacto positivo a la comunidad.

- **Negocio responsable:** Este pilar fortalece el activo más valioso que tenemos: la confianza en Vector. Las acciones de este pilar nos aseguran tanto a la empresa como a nuestros grupos de interés, que adoptamos los más altos estándares éticos, que conocemos y cumplimos toda la regulación que nos aplica, y que tenemos la visión de ampliar nuestro ejercicio de riesgos al integrar las dimensiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo.



- **Operación sostenible:** En este pilar contemplamos todas aquellas acciones para asegurarnos que atraemos y retenemos al mejor talento, aquel que llevará a Vector a su siguiente etapa, y la gestión adecuada de los recursos naturales. Las iniciativas de este pilar nos llevarán a ser una empresa cada vez más diversa e incluyente con las personas y a una integración más consciente y estratégica con el medioambiente.

- **Soluciones de valor agregado:** Las líneas de acción de este pilar nos sirven de guía para asegurar que integramos una visión con criterios ASG a nuestros productos y soluciones de valor agregado y nos dará un elemento diferenciador en el mercado.
- **Impacto positivo a la comunidad:** Este pilar nos indica dónde enfocar nuestras acciones con las comunidades con las que nos relacionamos, buscando incrementar nuestro impacto positivo y a prestar atención a los impactos negativos que podamos tener. Este pilar es particularmente relevante como guía para fortalecer o cambiar lo que hacemos actualmente y aquello que sabemos que tenemos que incorporar mirando hacia el futuro.

Estudio de materialidad

GRI 3-1

Durante 2022 realizamos nuestro primer estudio de materialidad que nos permitió identificar dónde debemos enfocar los esfuerzos para comenzar a construir nuestra estrategia de sostenibilidad. La determinación de temas materiales se realizó considerando la perspectiva estratégica de Vector y la de nuestros grupos de interés; en ambos casos buscamos centrarnos donde nuestra operación tiene mayor impacto.

Este ejercicio se realizó a través de encuestas, entrevistas, conversaciones y grupos de enfoque con: colaboradores, clientes, reguladores y representantes de la comunidad.



Temas materiales

GRI 3-2

A través de este estudio se determinó que nuestra estrategia se enfocará en 13 temas materiales que agrupamos en 12 líneas de acción de la siguiente manera:



En el Modelo ASG los temas materiales se agrupan en 4 pilares.

Pilar	Tema material
Negocio responsable	• Ética empresarial
	• Cumplimiento regulatorio
	• Manejo de riesgos
	• Ciberseguridad y protección de la información
Operación sostenible	• Entorno laboral a) Atracción y retención de talento b) Diversidad, equidad e inclusión
	• Gestión eficiente de recursos
	• Soluciones de valor agregado
Soluciones de valor agregado	• Gestión de relación con clientes
	• Evolución del modelo de negocio
	• Productos innovadores y sostenibles
	• Inversión responsable
Impacto positivo a la comunidad	• Inclusión financiera
	• Empoderamiento de la mujer

Nuestros grupos de interés

GRI 2-29

En Vector estamos conscientes de la necesidad de estar en constante comunicación con nuestros diferentes grupos de interés para construir relaciones significativas, respetuosas y de mutuo crecimiento, es por eso que mantenemos un diálogo constante con nuestros colaboradores, clientes, accionistas, reguladores, competidores y la comunidad.

Mantenemos diversos canales y mecanismos de comunicación para conocer y entender cada una de sus necesidades y dar una mejor atención a cada una de ellas.

Grupo de interés	Canales de diálogo	Áreas responsables
Accionistas	Reportes trimestrales Informe anual Páginas web: e-vector.com.mx, vector.com.mx, vectoranalisis.com.mx	Inteligencia de negocio
Clientes	Call center Reuniones y visitas Conferencias magistrales Medios de prensa (periódicos, revistas, radio, etc) Encuestas de satisfacción Redes sociales Estudios de opinión Páginas web: e-vector.com.mx, vector.com.mx, vectoranalisis.com.mx Podcast VectorCast Foros económicos Giras de golf	Red de promoción Mercadotecnia
Colaboradores	Sistema de denuncias Tips Anónimos Correo electrónico Encuesta de clima laboral Informe anual Town hall Portal institucional Mi Vector Portal Workday Juntas mensuales de comunicación con líderes	Capital Humano
Reguladores y calificadoras	Comités de asociaciones Reuniones públicas y privadas Comunicados Páginas web: e-vector.com.mx, vector.com.mx, vectoranalisis.com.mx Teléfono de contacto Correo electrónico Participación en foros	Capital Humano Riesgos y Cumplimiento Inteligencia Empresarial
Comunidad	Redes sociales Teléfono de contacto Voluntariado corporativo Correo electrónico Reuniones y visitas	Responsabilidad social Mercadotecnia Moverse Vector AC
Proveedores y contrapartes financieras	Correo electrónico Teléfono de contacto Reuniones y visitas Páginas web: e-vector.com.mx, vector.com.mx, vectoranalisis.com.mx	Todas las áreas Vector

Afiliaciones

GRI 2-28

Principios de Inversión Responsable (PRI)

En línea con la estrategia de desarrollo de una cultura sostenible, Vector Partners, la empresa que administra el fondo de deuda Mezzanine México Uno (MMU), se interesa por implementar estándares internacionales de gestión de inversiones responsables; para ello en octubre de 2020, se unió como signatario de los Principios para la Inversión Responsable (PRI por sus siglas en inglés).

De esta manera, incorporamos criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo en la administración de los activos, así como en la relación con las empresas de cartera y los inversionistas.

El PRI busca establecer un sistema financiero global y sostenible incentivando la adopción de los seis principios y la colaboración para su aplicación, promoviendo el buen gobierno corporativo, la integridad y la rendición de cuentas, y superando obstáculos para instaurarlo como base de las prácticas, estructuras y regulación del mercado. Como signatarios nos comprometemos con sus seis principios con el fin de alinear objetivos entre las partes involucradas. Esos principios son:

- Incorporar asuntos ASG en los análisis de inversión y en los procesos de toma de decisiones
- Ser propietarios activos e incorporar asuntos ASG en nuestras prácticas y políticas de propiedad
- Procurar una divulgación adecuada de los asuntos ASG por parte de las entidades en las que invertimos
- Promover la aceptación e implementación de los Principios en el sector de las inversiones
- Trabajar de manera colaborativa para incrementar nuestra efectividad en la aplicación de los Principios
- Presentar informes sobre nuestras actividades y progreso con respecto a la aplicación de los Principios

Te invitamos a consultar su página web: <https://www.unpri.org>

Consejo Consultivo de Finanzas Verdes (CCFV)

Desde agosto 2021 Vector Casa de Bolsa es miembro del CCFV, y en línea con nuestra estrategia de fomentar el desarrollo económico sostenible nos incorporamos al grupo de trabajo sobre Educación y Difusión, trabajando en la promoción de acciones orientadas a la profesionalización de los conocimientos en materia de finanzas verdes de los participantes del sistema financiero mexicano.

Te invitamos a consultar su página web: <https://www.ccfv.mx>

Consejo de Administración

GRI 2-10

El Consejo de Administración es el máximo órgano de gobierno, encargado de la administración de Vector Casa de Bolsa, sus integrantes son designados por la Asamblea general ordinaria de accionistas.

Composición del Consejo de Administración

GRI 2-9, 2-11

Consejeros Propietarios	Consejeros Suplentes
Sr. Raúl Gerardo Farías Arizpe Presidente del Consejo de administración	Sr. Francisco Juan Garza Barboza
Sr. Gustavo Adolfo Romo Garza	Sr. Octavio A. Hernández Robles Arenas
Sr. Edgardo Mauricio Cantú Delgado	Sr. Valdemar Villarreal Cruz
Sr. José Manuel García García	Sr. Jorge Guajardo Cruz
Sr. Fernando José Ruiz de Luna	Sr. Héctor Manuel González Treviño
Sr. Juan Miguel Ordaz Ruiz	Sr. Raúl Enrique Farías Treviño
Sr. Juan Guillermo Rolando Ruiz Arredondo	Sr. Enrique Peña Ortiz
Consejeros Independientes	Consejeros Suplentes
Sr. David Noel Ramírez Padilla	Sr. Alejandro Jacinto Torres Quiroga
Sr. Ramiro Celso Hernández Alanís	Sr. Héctor Manuel Arizpe Fematt
Sr. Mario Alberto Santos Quintero	Sr. Rubén Fernández Téllez

Cada uno de nuestros consejeros es acreditado en el cumplimiento de los requisitos que deben satisfacer las personas que desempeñan empleos, cargos o comisiones en entidades financieras.

El Consejo de Administración sesiona ordinariamente en los meses de enero, marzo, abril, julio y octubre de cada año.

Comités de apoyo

GRI 2-9, 2-19, 2-20

Comité de Remuneraciones

Es el encargado de revisar y proponer para aprobación del Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, así como sus eventuales modificaciones. De igual manera, está encargado de informar al personal pertinente sobre las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados.

Cargo	Puesto
Presidente	Consejero independiente
Miembro	Consejero propietario
Miembro	Consejero propietario y Director General
Miembro	Director Administración y Finanzas
Miembro	Directora de Riesgos
Secretario	Director Capital Humano
Miembro	Auditor interno

Comité de Comunicación y Control

Este Comité es nombrado por el Consejo de Administración y es el responsable de vigilar el cumplimiento del programa de Prevención de Lavado de Dinero de Vector. Se encarga de dictaminar las operaciones que deben ser reportadas a la Secretaría, por conducto de la Comisión, como operaciones inusuales u operaciones internas preocupantes, basándose en los términos establecidos en las disposiciones vigentes. Es responsable de establecer y difundir los criterios para la clasificación de los clientes, en función de su grado de riesgo y asegurarse de que los sistemas automatizados reúnan los requerimientos necesarios para cumplir su función.

Cargo	Puesto
Presidente	Consejero propietario y Director General
Miembro	Consejero suplente
Miembro	Director Administración y Finanzas
Miembro	Director Riesgos y Cumplimiento
Secretario	Director Jurídico Bursátil
Miembro	Director Capital Humano

Miembro	Director Promoción Valle de México
Miembro	Director General Adjunto de Operaciones
Miembro	Asesor externo

Comité de Riesgos

Es el órgano encargado de administrar los riesgos, sean cuantificables o no, así como la vigilancia de la realización de las operaciones de acuerdo con los objetivos políticas y procedimientos para la administración de riesgos aprobados por el Consejo de Administración.

Así mismo, establece los límites específicos para las mesas tomadoras de riesgo, según la facultad autorizada por el Consejo de Administración.

Cargo	Puesto
Presidente	Consejero propietario y Director General
Miembro	Consejero suplente
Miembro	Director Administración y Finanzas
Miembro	Director Riesgos y Cumplimiento
Miembro	Asesor externo
Miembro	Consejero independiente
Miembro	Director General Adjunto de Operaciones
Miembro	Director de Riesgos de Contraparte
Miembro	Auditor interno
Secretario	Directora de Riesgos

Comité de Auditoría

Este comité apoya al Consejo de Administración en la definición y actualización de los objetivos, políticas y lineamientos del sistema de control interno, así como en la verificación y evaluación de este último. Asimismo, el comité da seguimiento a las actividades de auditoría interna y externa de Vector, fungiendo como un canal de comunicación entre el Consejo de Administración, auditores internos y externos.

Comité de Dirección

Entre las funciones de este comité se encuentran las de definir y ejecutar las estrategias de negocio y coordinar las actividades de las diferentes áreas para asegurar el cumplimiento de las metas y el crecimiento de la organización.

Cargo	Puesto
Presidente	Consejero propietario y Director General
Miembro	Director Administración y Finanzas
Miembro	Director Riesgos y Cumplimiento
Miembro	Director General Adjunto de Operaciones
Secretario	Director Capital Humano
Miembro	Director Mercadotecnia
Miembro	Director Promoción Valle de México
Miembro	Directora Innovación y Nuevos Negocios Digitales
Miembro	Director VectorGlobal WMG
Miembro	Dirección Transformación Digital

Grupo de Gestión Institucional de Proyectos (GIP)

Este grupo se formó en 2022 y tiene el objetivo de priorizar los proyectos estratégicos y operativos, para darles enfoque, eficiencia y transparencia a su desempeño. Este equipo multifuncional-facilitador reporta al Comité de Dirección para dar seguimiento a la estrategia, alinear los proyectos, así como evaluar y priorizar las nuevas iniciativas, tiene capacidad de reacción inmediata para el manejo de crisis de los proyectos.

Miembros del GIP

- Dirección Administración y Finanzas
- Dirección Riesgos y Cumplimiento
- Dirección Desarrollo
- Dirección Ejecución y Gobernanza Tecnológica
- Dirección Inteligencia Empresarial
- Subdirección Inteligencia Empresarial
- Analista Planeación Financiera
- Jefatura de Proyectos y Administración de Desempeño TI

Implementación de la estrategia de sostenibilidad

GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-22

El plan de implementación de la Estrategia de sostenibilidad está conformado por cinco formas de participación para asegurar una visión compartida y adoptada transversalmente:

- **Comité de Dirección:** Discute la visión y rumbo de la Estrategia de sostenibilidad, y revisa y aprueba los planes de trabajo presentado por el Grupo de Líderes ASG, así como el informe de sostenibilidad
- **Dirección de Capital Humano:** Lidera el despliegue e implementación de la estrategia, articula y da seguimiento al plan de implementación, lidera la comunicación interna y apoya a las áreas organizacionales a establecer planes de trabajo anuales con sus respectivos indicadores clave de desempeño.
- **Dirección Inteligencia Empresarial:** Apoya para asegurar que la estrategia de sostenibilidad esté integrada en la estrategia de negocio.
- **Grupo Líderes ASG:** Líderes de diferentes áreas de la organización que llevan una agenda de proyectos específicos de ASG y reportan al Comité de Dirección los avances de la organización en estos temas.
- **Resto de la organización:** Se han establecido planes de trabajo con cada área para integrar la visión de sostenibilidad dentro de los procesos de negocio.

Grupo de Líderes ASG

El grupo de líderes ASG se integró a finales del 2022 y sesiona de manera bimestral. Al cierre del 2022 el grupo tuvo 2 sesiones y está encargado de llevar la agenda estratégica ASG, apoyar en la discusión y priorización de la agenda, así como permear la estrategia de sostenibilidad transversalmente en la organización.

Conformación Grupo de Líderes ASG

- Dirección de Capital Humano
- Dirección de Control Interno
- Dirección Promoción Corporativa
- Dirección Prevención de Lavado de Dinero
- Dirección Operadora
- Dirección Administración y Estrategia Comercial
- Dirección Inteligencia Empresarial
- Subdirección Atracción y Desarrollo de Talento
- Subdirección Inteligencia Empresarial
- Subdirección Banca de Inversión Fondo Mezzanine
- Gerencia Open Innovation
- Gerencia Jurídico Bursátil
- Especialista Riesgos Contraparte
- Especialista Comunicación Interna
- Analista de Riesgos
- Analista Mercadotecnia
- Analista Ciberseguridad

Capital financiero

GRI 201-1

A pesar de las condiciones económicas globales a las que hicimos frente durante 2022, logramos cerrar el año con resultados positivos, acumulando 18 trimestres consecutivos de crecimiento y utilidad. Incluso bajo un entorno retador, demostramos que contamos con una estrategia fuerte, que nos ha permitido mejorar nuestros procesos y resultados, alcanzando al cierre del 2022 \$3,337 mdp, equivalentes a \$170 mdd, una cifra récord en nuestros ingresos totales, que representó un incremento del 3% en comparación al 2021, generando una utilidad neta de \$244mdp. Estos resultados son el reflejo de las estrategias que se han llevado a cabo transversalmente en la compañía y a nuestra diversificación geográfica y de producto. Durante el 2022 se lograron incorporar 6,752 cuentas nuevas, lo que permitió que nuestros ingresos por concepto de nuevos clientes tuvieran un crecimiento del 2% en comparación al año anterior.

Por su parte, nuestros activos en custodia tuvieron una disminución del 3%, esta caída se debió principalmente a un efecto de evaluación de portafolios de clientes y no a la salida de recursos de la institución.

Valor Económico Generado

Cifras	Ingresos
Ingresos	3,337
Valor Económico directo Generado (ingresos):	3,337
Costos operacionales (honorarios y servicios, rentas y cuotas y suscripciones)	311
Gasto Personal	2,073
Pagos a Proveedores de Capital (Dividendos)	47
Pagos al gobierno	78
Inversiones en la comunidad	5
Valor Económico Distribuido (total gastos):	2,514
Valor Económico Retenido (ingresos menos gastos):	823

Cifras en mdp*

Valor económico directo generado: ingresos;

Valor económico distribuido: costos operacionales, salarios y beneficios de los empleados, pagos a proveedores de capital, pagos al gobierno, por país, e inversiones en la comunidad;

Valor económico retenido: el "valor económico directo generado" menos "el valor económico distribuido".

Para más información consulta: <https://www.vector.com.mx/estados-financieros-de-vector-casa-de-bolsa>

Ética empresarial

GRI 2-23, 2-24

En Vector nuestra reputación y credibilidad la construimos todos los días y nos hemos distinguido por fomentar en nuestro personal y tratos de negocio, valores universales de comportamiento como la veracidad, ética, colaboración, transformación, orientación al cliente y responsabilidad.

Con el propósito de consolidar en la práctica nuestros valores, contamos con guías de actuación claras para asegurar un comportamiento ético con los grupos de interés. Entre las principales políticas y manuales que aseguran lo anterior, se encuentran:

- Código de ética
- Manual de conducta
- Política de conflicto de interés
- Manual de cumplimiento
- Manual de capital humano

Código de ética y Manual de conducta

Tanto el Código de ética como el Manual de conducta tienen como objetivo establecer los lineamientos que guían nuestro comportamiento en el desempeño de las labores diarias y en las relaciones con cualquier persona o entidad con la que sostenemos relación.



Cada año, el Código es revisado y actualizado con la finalidad de integrar y robustecer temas que cobren relevancia para la organización.

Estas actualizaciones son realizadas por la Dirección de Capital Humano y aprobadas por el Comité de Ética, y el Consejo de Administración.

Entre los temas abordados en el Código de Ética y el Manual de conducta se encuentran conflicto de interés, protección de la privacidad y seguridad de la información, prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo, relación con competidores y proveedores, compromisos con nuestros clientes, prácticas laborales justas, seguridad en el lugar de trabajo y prácticas para tener un ambiente laboral favorable.

Toda persona que colabora en Vector tiene la responsabilidad de conocer el Código de Ética y Manual de conducta, así como asegurar su cumplimiento y promoverlo a todos los niveles de la organización.

Para asegurarnos que toda persona de nuevo ingreso se familiarice con ambos documentos, dentro del proceso de inducción se incluye un curso sobre el Código de Ética, al finalizar, se establece por escrito el compromiso de tener completo conocimiento de las políticas y manuales de las diferentes áreas.

Así mismo, anualmente se realiza una capacitación que contempla el conocimiento y aplicación del Código de Ética y Manual de conducta. Este curso es obligatorio para el personal incluido nivel directivo y Consejo. Ambos documentos están disponibles en nuestra red interna. Así mismo, para dar a conocer el contenido a nuestros grupos de interés externos, el Manual de conducta y nuestro programa de Identidad Corporativa se encuentran publicados en nuestra página de internet.

Adicionalmente, apegándonos a las regulaciones para las instituciones financieras, los colaboradores y colaboradoras realizan anualmente un curso sobre prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo.

Conflicto de interés

GRI 2-15



Dentro de nuestro Manual de conducta se establece que es obligación de todos los miembros de Vector conducirse dentro del espíritu de la legalidad y los más altos principios de la ética en los negocios, por lo que la toma de decisiones y acciones se deben hacer considerando lo que es más conveniente para Vector y aquello de mayor beneficio para los clientes sin permitir la influencia por razones de amistad, parentesco, afinidad o cualquier otra consideración.

Así mismo, se estipula que en caso de existir cualquier conflicto de interés propio o de terceros debe notificarse al Oficial de cumplimiento normativo.

Comité de ética

GRI 2-16, 2-25, 2-26, 406-1

El Comité de Ética es el órgano encargado de hacer cumplir los comportamientos que se esperan de los colaboradores y colaboradoras, delimitando aquellas acciones que no son permitidas y sus repercusiones al transgredirlas, así como la forma en la que se difundirán al personal.

Este Comité también es el responsable de la emisión y actualización del Código de Ética, vigilar su cumplimiento y aplicar las sanciones correspondientes.

Está formado por personas honorables que conocen bien el funcionamiento de nuestra organización, y que pertenecen a áreas estratégicas, a fin de involucrarse y atender de forma integral las problemáticas que puedan surgir.

Se realizan sesiones trimestrales o reuniones extraordinarias en caso de que surjan denuncias por nuestra Línea Anónima (Tips Anónimos de Deloitte) o por algún otro medio sobre alguna violación al Código de Ética y/o Manual de conducta.

En caso de que la denuncia haya llegado por la línea anónima, administrada por Deloitte (Tips Anónimos), de acuerdo a la clasificación, se realizará una investigación y se convocará al Comité para definir el protocolo de acción.

Cuando se requiera se podrá entrevistar al personal de las áreas involucradas en las denuncias para que expongan sus puntos de vista.

La decisión se tomará de acuerdo con las evidencias presentadas, la investigación de cada caso y conforme a lo establecido en la Política de compromisos y obligaciones. El Comité de Ética será el encargado de informar al área correspondiente cualquier sanción que haya sido acordada.

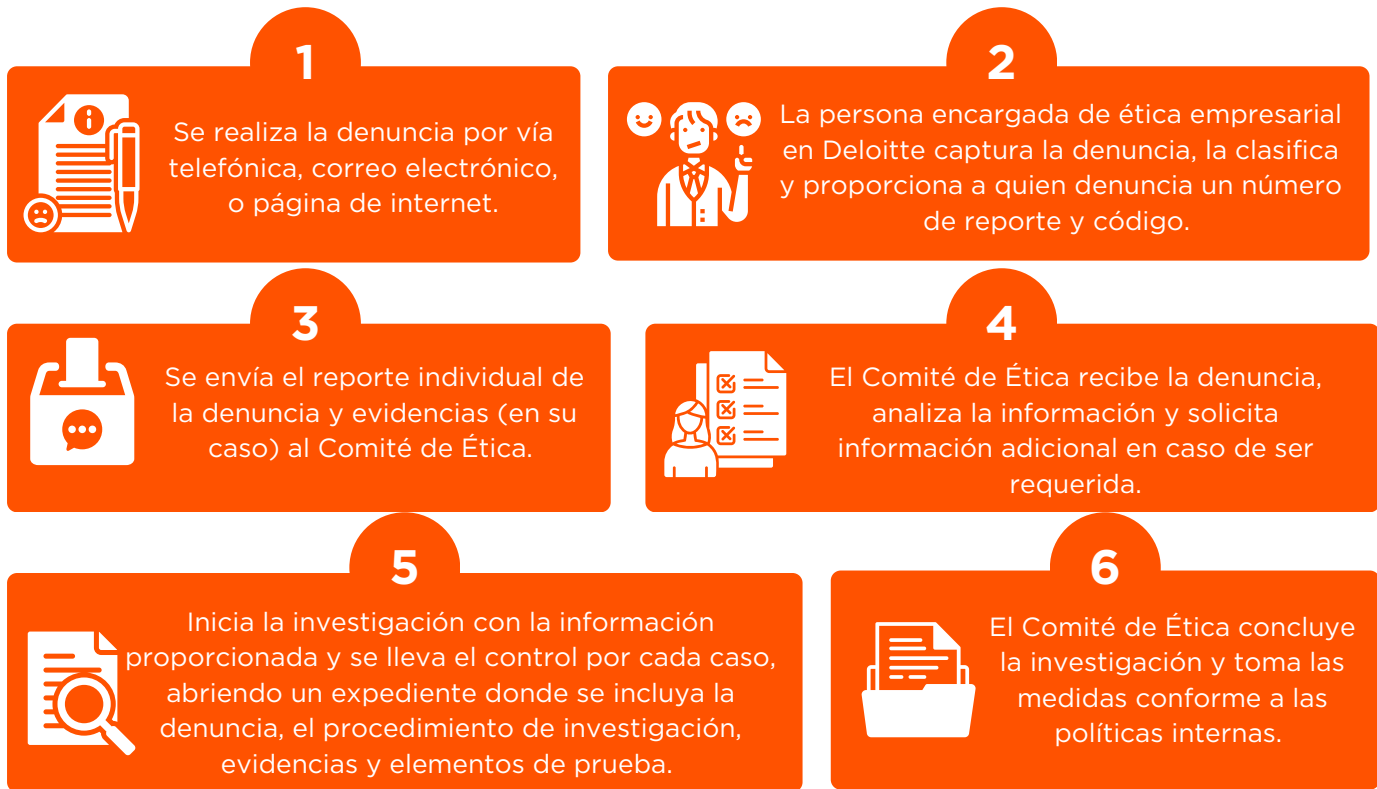


Canal de denuncia Tips Anónimos

Tips Anónimos es el canal de denuncias que permite al personal de cualquier nivel incluidos los Consejeros de Vector reportar cualquier incumplimiento al Código de Ética, Manual de conducta o a la normatividad interna y externa.

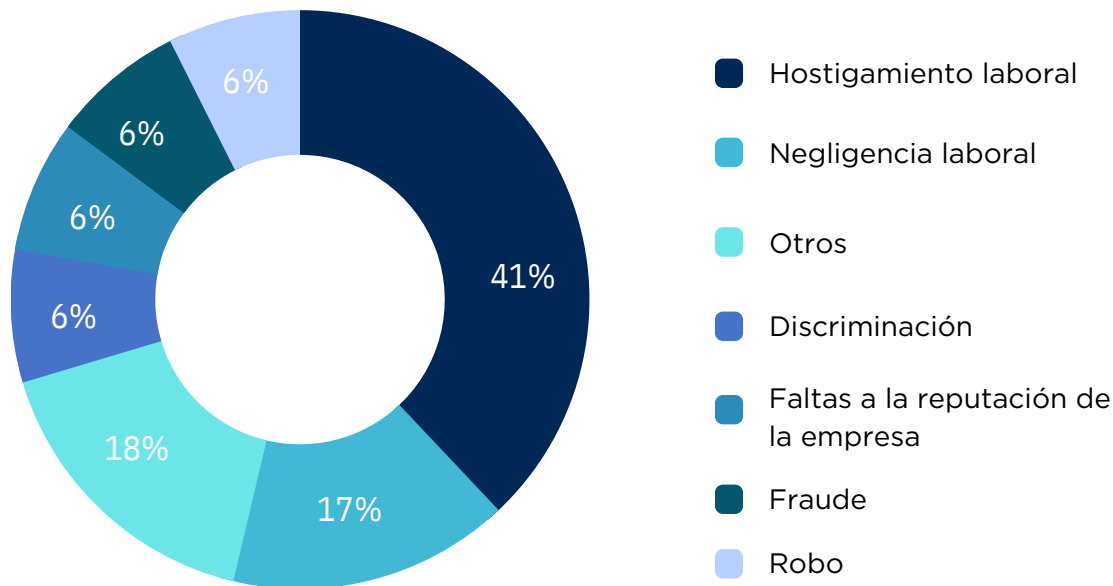
Esta plataforma es administrada por Deloitte quien asegura la confidencialidad y el anonimato de las denuncias, ya que todos los medios de contacto son de su propiedad, por lo tanto, la información recabada es resguardada y procesada de forma externa a Vector; y además se cercioran de que internamente exista seguimiento a las denuncias recibidas.

Proceso de denuncias:

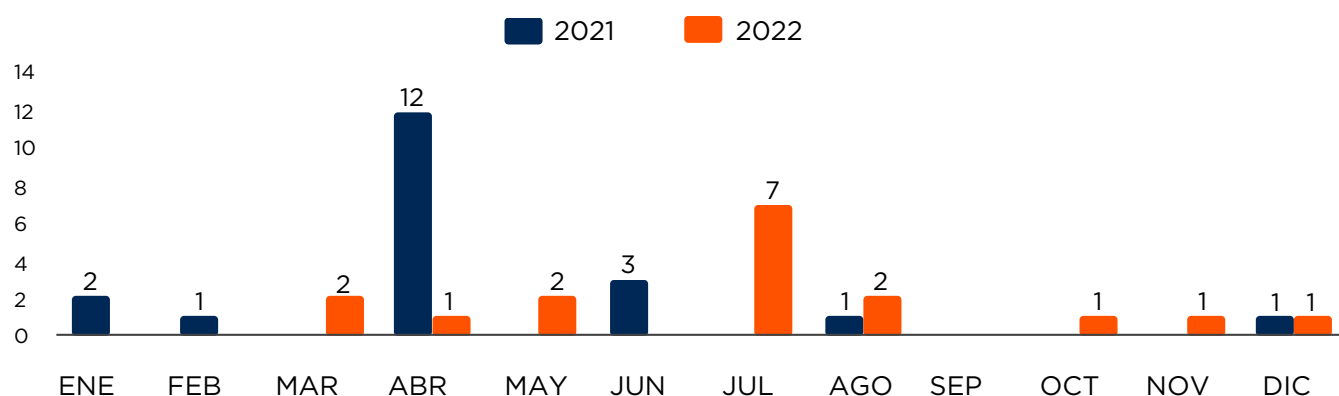


Durante 2022 se recibieron 17 denuncias a través de Tips Anónimos, de las cuales el 100% fueron atendidas y se establecieron planes de acción en colaboración con las áreas y líderes involucrados.

Denuncias 2022



Denuncias Tips Anónimos



Relación con nuestra competencia y mercadotecnia responsable

GRI 206-1, 417-1, 417-2, 417-3

En Vector Casa de Bolsa participamos en los mercados compitiendo vigorosa y lealmente, basando nuestra participación únicamente en las bondades de nuestros servicios, tratando con respeto y ética profesional a todos los competidores.

La ética profesional y las leyes que nos rigen son principios invariables de nuestro comportamiento en materia de mercadotecnia, ventas, publicidad y promoción, basándonos en la superioridad de cada uno de dichos servicios y evitando el uso de términos despectivos o afirmaciones inexactas u ofensivas para nuestra competencia.

En línea con lo anterior, nuestro Código de Ética y Manual de conducta establecen una serie de medidas para promover, proteger y garantizar una sana competencia:

- Restringir la búsqueda y acopio de la información: la información sobre nuestros competidores deberá buscarse siempre y cuando no viole las normas de confidencialidad y protección a la propiedad intelectual.
- Participar en la competencia con base a méritos propios: Se debe evitar el recurso de la confrontación y denigración del competidor. La ética profesional y las leyes que nos rigen serán principios invariables de nuestro comportamiento en materia de mercadotecnia, ventas, publicidad y promoción.

Asimismo estos documentos establecen lineamientos para el manejo de información con nuestros clientes:

- **Proporcionar toda la información disponible** y de importancia para la toma de decisiones de nuestros clientes.
- Al aconsejar a los clientes, distinguir entre las **recomendaciones personales y la información del mercado**.
- **Ejecutar instrucciones** conforme a los procedimientos internos autorizados por la administración de Vector y contenidos en los diferentes manuales y políticas.



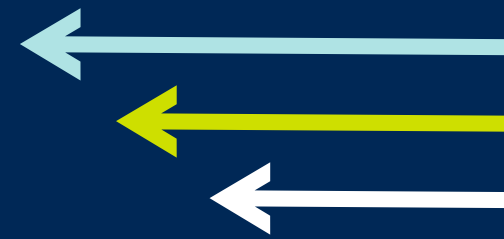
Adicionalmente contamos con políticas y procedimientos creados para ofrecer un servicio de calidad a nuestros clientes, así como para asegurarnos que los servicios y productos que se les ofrezcan vayan acorde a sus necesidades y objetivos de inversión, y dar cumplimiento a las disposiciones vigentes establecidas por los órganos que nos regulan como la CNBV, BANXICO, SHCP, CONDUSEF, entre otros.

Vector constantemente está innovando y desarrollando productos y servicios atractivos para nuestros clientes siguiendo las tendencias del mercado, para ello contamos con un Comité encargado de analizar cada uno de los productos y servicios para determinar a que perfil de clientes se podría ofrecer.

Las áreas de Control interno y Contraloría normativa se encargan de coordinar a las diferentes áreas para detectar riesgos, implementar controles y realizar actualizaciones normativas para reforzar las sanas prácticas de competencia económica y, en su caso, reportar cualquier evento que se detecte que haya dañado, limitado o impedido la competencia económica.

Durante 2022 no se recibieron multas de la autoridad relacionadas con la mercadotecnia de nuestros productos y servicios.

Cumplimiento Regulatorio



Prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo

GRI 205-2, 205-3

El lavado de dinero es el proceso de esconder o disfrazar la existencia, origen, movimiento y destino de bienes o dinero producto de actividades ilegales para hacerlos parecer legítimos. Involucra la ubicación de fondos en el sistema financiero o cualquier área de la economía que permita la estructuración de transacciones para disfrazar el origen ilícito de los recursos, la propiedad y la ubicación de los fondos, para luego integrarlos en la sociedad en la forma de bienes que aparenten ser legítimos.

El riesgo de lavado de activos y financiamiento al terrorismo implica para las entidades financieras la posibilidad de ser utilizadas como instrumento para la realización de estas actividades, así como para actos de corrupción, por ello es de suma relevancia poder administrar de manera adecuada estos riesgos. Por administración del Riesgo de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo, se entiende el conjunto de programas, políticas, normas, procedimientos, controles internos idóneos, documentación, estructura organizacional, órganos de control, infraestructura tecnológica y divulgación, a través de los cuales se enfrentan los posibles riesgos de ser utilizados para estas actividades ilícitas con el propósito de mitigar o disminuir, las posibilidades de pérdidas o daños por la exposición a dichos riesgos.

Vector cuenta con el Comité de comunicación y control, designado por el Consejo de Administración, encargado de vigilar no solo el cumplimiento de la regulación mexicana, sino de velar por la adecuada aplicación de las medidas internacionales en la materia. El Comité, se integra por directivos de la alta gerencia y consejeros, quienes participan de manera activa en la toma de decisiones; sesiona una vez al mes de manera ordinaria, y puede hacerlo de manera extraordinaria cuando así se requiera. Asimismo, del Consejo de Administración se desprende la designación de un funcionario que bajo el título de Oficial de cumplimiento desempeña las siguientes funciones:

Verificar la correcta ejecución de las medidas adoptadas por el Comité.

Informar al Comité **conductas, actividades o comportamientos** realizados por personal de cualquier nivel, que provoquen que la empresa incurra en infracción a lo dispuesto en la Ley y normas aplicables, así como de los casos en que dichas personas contravengan lo previsto en el Manual de cumplimiento.

Definir las características, contenido y alcance de los **programas de capacitación** del personal de Vector.

Coordinar tanto las actividades de seguimiento del área de operaciones, como **las investigaciones** que deban llevarse a cabo a nivel institucional, con la finalidad de que el Comité cuente con los elementos necesarios para **dictaminarlas, en su caso, como operaciones inusuales u operaciones internas preocupantes.**

Fungir como **instancia de consulta al interior de Vector** respecto de la aplicación de las disposiciones regulatorias aplicables.



Una adecuada gestión del riesgo de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo depende de contar con herramientas que la apoyen, por ello, Vector ha establecido un programa Antilavado que busca fortalecer los procesos internos mediante la definición e implementación a procedimientos que ayuden a prevenir este tipo de delitos, el cual se sustenta en cinco pilares relevantes que son:



Para dar cumplimiento al programa antilavado, Vector estableció la Dirección de prevención de lavado de dinero, liderada por el Oficial de cumplimiento, quien se encuentra certificado a nivel nacional por el regulador (CNBV), además de contar con certificaciones internacionales en la materia.

Para llevar a cabo la gestión del programa antilavado, Vector se apoya en tecnologías de vanguardia como el sistema SAS (Statistical Analytics System), así como las herramientas Lexis Nexis y Safewatch para la administración y actualización de bases de datos que son utilizadas en los procesos de debida diligencia y operación.

Cualquier persona o empresa que desea iniciar operaciones con Vector se somete a un análisis automatizado que permite clasificarla en función de su grado de riesgo, fortaleciendo los procesos de debida diligencia mediante la recopilación de información robusta que permita realizar un conocimiento ampliado. En cuanto al seguimiento a las operaciones realizadas por los clientes, Vector cuenta con escenarios de monitoreo que integran parámetros específicos para la oportuna detección de operaciones atípicas, anticipando así, el riesgo.

De forma anual, el Oficial de cumplimiento presenta al Comité los criterios y procedimientos establecidos en el programa de prevención de lavado de dinero para su aprobación. Toda modificación propuesta al programa es aprobada por el Comité y considera los resultados obtenidos de la evaluación anual en materia de riesgo a nivel Vector.

Asimismo, de forma anual, el Oficial de cumplimiento emite un informe dirigido al Consejo de Administración, con el resultado de su gestión durante el año correspondiente. En dicho informe, se presenta el resultado de las actividades realizadas, acuerdos tomados y planes inmediatos. Finalmente, dado que el tema es de suma relevancia para Vector, se cuenta con un proceso de mejora continua en el que participan despachos externos, para fortalecer de manera constante los procesos.

Es prioridad para Vector que el personal se encuentre debidamente capacitado en materia de Prevención de lavado de dinero, por tal motivo, el Departamento de Capital Humano y la Dirección de prevención de lavado de dinero, elaboran un programa anual de capacitación y difusión, en función de los resultados de la implementación de la metodología de riesgos, y que es aprobado por el Comité. El programa de capacitación integra lo siguiente:

Cursos para colaboradores:

- **Inducción:** Todo personal de nuevo ingreso en Vector participa en un curso sobre la prevención de lavado de dinero, donde se les informa sobre las políticas generales de identificación y conocimiento del cliente, así como los procesos internos que deben acatar en cada caso.

- **Capacitación anual:** el Oficial de cumplimiento, en coordinación con el Departamento de Capital humano y previa aprobación del Comité, actualiza el curso anual de capacitación en materia de prevención de lavado de dinero; apoyándose en proveedores externos calificados. Toda persona que toma el curso debe realizar una evaluación sobre lo aprendido. En caso de no aprobar el examen al término del curso, será sujeto de una sanción escrita por parte del Comité de comunicación y control. Durante el año 2022, se capacitó a 916 personas.
- **Difusión:** De manera trimestral, se proporciona al personal de Promoción y se publica en MiVector, información sobre tipologías para la identificación de posibles operaciones inusuales y demás temas relacionados con la prevención del lavado de dinero. Adicionalmente, se llevan a cabo pláticas entre la Dirección de prevención de lavado de dinero y el equipo de Promoción donde se comparte información que deben considerar en los procesos de prospección de clientes, visitas, etc. Durante el ejercicio 2022, se llevaron a cabo dos pláticas en la materia, donde participaron los equipos de las áreas de promoción corporativa y promoción bursátil nacional.

Capacitación para el Oficial de cumplimiento y personal de la Dirección de prevención de lavado de dinero:

El equipo que integra la Dirección de prevención de lavado de dinero se capacita a través de cursos anuales en la materia, los cuales son contratados con proveedores especializados, como la Asociación de Bancos de México (ABM), Unifim, Financial & International Business Association (FIBA), Association of Certified Anti-Money Laundering Specialists (ACAMS), entre otros. Asimismo, se cuenta con la herramienta Plus Comply, un aliado estratégico para los profesionales dedicados a la prevención del lavado de dinero en temas de capacitación de vanguardia.

Capacitación especializada para la alta gerencia:

Anualmente se imparte un curso especializado para los miembros del Comité de comunicación y control, Consejo de Administración, Comité de auditoría y Comité de Dirección, fortaleciendo el conocimiento y la generación de consciencia sobre la relevancia de este tema. Este curso es impartido por expositores internacionales expertos en la materia.

Además, de forma anual, el Programa de prevención de lavado de dinero está sujeto a revisión por parte del área de Auditoría interna. Los resultados de la revisión son informados al Comité de comunicación y control, al Comité de auditoría y al Consejo de Administración, asimismo, y de conformidad con lo establecido en las disposiciones vigentes, se presenta a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) dentro del plazo establecido. Adicionalmente como parte de nuestros procesos de mejora continua, el programa de prevención de lavado de dinero es sujeto a una revisión por parte de un despacho de auditoría externa, cuando así se determine.



Conocemos las áreas donde podemos ser vulnerables a actos de corrupción, por ello nuestro compromiso con los diferentes grupos de interés implica contar con lineamientos bien definidos que nos permitan fortalecer los lazos de confianza y dar certeza sobre nuestro actuar, tales como:

- Dar adecuado uso a nuestros recursos, preservar la integridad de los registros contables y la información financiera, evitar el conflicto de intereses, proteger la privacidad y seguridad de la información, prevenir el lavado de dinero y financiamiento al terrorismo y combatir la corrupción en todas sus formas.
- Trabajamos en beneficio de nuestros accionistas, protegiendo e incrementando el valor de su inversión, en el marco de elevados estándares éticos respetando en todo momento las prácticas bancarias, normativas y regulaciones aplicables a la industria; por lo cual, promovemos los rendimientos adecuados e informamos con veracidad y oportunidad apegándonos a los principios y normas que nos rigen.
- Asimismo, a nuestros proveedores los seleccionamos con transparencia. Como socios comerciales, se eligen a los que obtengan una mejor calificación con base en sus propios méritos de producto o servicio sin permitir la influencia de alguna recomendación, presión, recompensa o promesa ajena a dichos méritos. Es obligatorio llevar a cabo las diligencias necesarias para asegurarnos de que no cuenten con un mal historial de negocios, involucramiento en actividades ilícitas o dudoso giro de negocios. Se solicita a nuestros proveedores adherirse al Código de Ética y, en todo momento nos apegamos a la “Política de Gratificaciones”.
- Con nuestros clientes, mantenemos el compromiso de siempre proceder en el marco de las leyes que nos regulan y de los principios éticos que nos rigen, obligando sin excepción a manejar la información en los siguientes términos:
 - Proporcionar toda la información disponible y de importancia para su toma de decisiones.
 - Al aconsejarlos, distinguir entre las recomendaciones personales y la información del mercado.
 - Ejecutar instrucciones conforme a los procedimientos internos autorizados por la administración de Vector y contenidos en los diferentes manuales y políticas.
 - Llevar a cabo los registros financieros fielmente, apegándose con rigor a lo estipulado por la normatividad que nos rige y de conformidad con los principios contables y fiscales aplicables a Vector.
- Respecto a la industria y nuestros competidores, estamos comprometidos a competir vigorosa y lealmente, fundando nuestra participación sólo en las bondades y en los méritos de nuestros servicios, otorgando siempre un trato de respeto y ética profesional.



- Con las autoridades regulatorias y entidades gubernamentales, estamos comprometidos en colaborar en todo momento para el pleno ejercicio de sus funciones y atendemos a sus requerimientos de conformidad a las leyes aplicables. Todo contacto, negociación y comunicación con las autoridades regulatorias deberá llevarse a cabo a través de las áreas internas correspondientes.
- Con nuestra comunidad, la sociedad y el medio ambiente buscamos actuar como institución responsable. Las comunidades en las que nos desenvolvemos, en las que prestamos nuestros servicios y en las que vivimos quienes trabajamos en Vector, tenemos comportamientos socialmente responsables y compromisos con la protección del medio ambiente, porque deseamos contribuir por convicción en el desarrollo de la sociedad en la que operamos. Contamos con una “Declaración de Responsabilidad Social” que establece las acciones específicas en temas sociales y ambientales.

En Vector promovemos y facilitamos la detección de prácticas ilegales y/o conductas inapropiadas que vayan en contra de nuestros principios y valores, por lo que contamos con mecanismos formales para comunicar cualquier desviación a los lineamientos normativos hechos o conductas que vayan en contra de nuestros principios y valores, por ello se ha establecido el Sistema independiente de Denuncia: Tips Anónimos administrado de forma independiente por una entidad externa.

El fortalecimiento de una cultura ética y de combate a la corrupción en nuestra organización es de suma relevancia, por lo que buscamos año con año, mediante la impartición de cursos anuales, fortalecer el compromiso y los lineamientos que nos rigen.

Manejo de riesgos

GRI 2-12, 2-13

Un elemento vital en el desempeño y mantenimiento de la reputación de una Casa de Bolsa es la adecuada gestión de los diferentes impactos y riesgos a los que está expuesto el negocio; y en Vector nos distingue el manejo responsable y bajo los más altos estándares de manera sostenida.

El órgano de supervisión de los impactos o riesgos operativos y naturaleza financiera es el Comité de riesgos que reporta al Consejo de Administración y la administración de los riesgos es facultad de la Unidad de Administración Integral de Riesgos (UAIR), funcionalmente organizados de la siguiente manera:





Los principales órganos considerados para participar en las actividades antes descritas son:

- Consejo de Administración
- Comité de Riesgos.
- Unidad para la Administración Integral de Riesgos.
- Dirección de Riesgos y Cumplimiento

El Consejo de Administración es el responsable de autorizar y revisar anualmente los límites globales de Valor en Riesgo (VaR), el cual es un método utilizado para medir el riesgo financiero de una inversión. El Consejo facultó al Comité de riesgos para establecer y asignar los límites de VaR específicos para cada línea de negocio, considerando como criterios el tipo de instrumentos operados y su estrategia particular de inversión.

Las actividades de la Casa de Bolsa, como intermediario bursátil y como inversionista, implican necesariamente la exposición a riesgos financieros. Dentro de su alcance institucional, la UAIR ejerce la función de administración de riesgos, atiende y refuerza los principios de autorregulación y los ordenamientos en materia de riesgos de la “Circular para Casas de Bolsa” de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, así como las circulares referentes a los productos operados.

La medición y el monitoreo del cumplimiento de los límites de riesgo es realizado diariamente por la UAIR, misma que es responsable de informar al Comité de riesgos y al Consejo de administración sobre la evolución de estos.

Los excesos globales o particulares a los límites de riesgo son informados oportunamente al Comité de riesgos, el cual es el encargado de evaluar junto con las áreas operativas las acciones a tomar al respecto y son informados al Consejo de administración en las sesiones ordinarias.

Los objetivos, metodologías y procedimientos para la administración integral de riesgos están establecidos en el Manual de riesgos.



Algunas de las actividades relacionadas a la administración de riesgos son:

- Identificación, medición y monitoreo de los distintos tipos de riesgos bajo condiciones normales y condiciones extremas.
- Elaboración de propuestas de límites de exposición de riesgo.
- Información y revelación de la exposición de niveles de riesgo asumidos.
- Actualización de metodologías, políticas y procedimientos en materia de control de riesgos.

En 2022, la implementación de nuevos sistemas de negocio (Stardoc) y de riesgos (Signar), se suman a los demás procesos y sistemas para robustecer el control de los riesgos operativos, de mercado y de contrapartes, lo que en conjunto nos ha permitido mantener niveles sanos de toma de riesgo, mismos que se ven reflejados no solo en los resultados financieros de Vector, sino en la opinión de las calificaciones externas, logrando incrementar la que nos otorga FITCH para corto plazo a F1+ y para largo plazo a A+.

Los buenos resultados de la compañía han incrementado nuestro nivel de capitalización manteniendo desde el 2021 un nivel promedio por encima del 18%, muy por arriba del nivel mínimo requerido por las autoridades a las entidades financieras, el cual es de 10.5%. Lo anterior representa una fortaleza financiera para enfrentar situaciones adversas.

Principales riesgos operativos y financieros

Riesgo de mercado

Se define como la pérdida máxima probable en un periodo determinado y con cierto grado de certeza del valor de un instrumento financiero debido a efectos adversos de movimientos en las variables del mercado que determinan su precio.

La Casa de Bolsa utiliza la metodología histórica en la estimación diaria del VaR para monitorear el riesgo de mercado; esta medición se aplica a cada línea de negocio y producto. Para el cálculo de la volatilidad se utilizan 260 días de historia y los parámetros utilizados para el cálculo del VaR son un 95% de nivel de confianza y un horizonte de tiempo de un día hábil.

Mensualmente se realizan escenarios que evalúan la pérdida potencial modelando los factores de riesgo, tomando como referencia distintos parámetros para su definición, por ejemplo, estresando cada factor de riesgo con su máximo cambio en los últimos 90 días hábiles o considerando eventos internacionales económicos extraordinarios.

Para la valuación y medición de riesgos de acuerdo con las características particulares de cada instrumento se utiliza información de mercado de los factores de riesgo como curvas de tasas de interés, monedas, precios de acciones y precios subyacentes que puedan afectar su valor. Esta información es obtenida diariamente del proveedor oficial de precios.

El Consejo de Administración autorizó un límite de Valor en Riesgo (VaR) de mercado global para la Casa de Bolsa equivalente al 1.8% del capital contable consolidado del trimestre anterior.

La información sobre el VaR de mercado más las pérdidas realizadas y por realizar del año anterior y del año en curso, así como el indicador de capitalización (ICAP) al cierre del año se pueden encontrar en las notas de riesgos de los estados financieros que publicamos trimestralmente.

Riesgo de crédito

Se define como la pérdida máxima probable generada por el incumplimiento de un emisor o contraparte, o por la modificación en la calidad crediticia de los instrumentos operados.

Para monitorear el riesgo de crédito, Vector calcula el VaR de las posiciones bursátiles utilizando un modelo histórico con un horizonte de tiempo de un año y estima la probabilidad de incumplimiento de las operaciones. El VaR de crédito se aplica a cada línea de negocio y producto cuyos instrumentos incurran en riesgo de crédito. A partir de las características de cada instrumento (plazo y monto) y la calificación de la emisora, se determina un monto esperado de pérdidas crediticias, tomando en cuenta las probabilidades de incumplimiento. La pérdida esperada de las operaciones con riesgo de contraparte se actualiza periódicamente y toma en cuenta el volumen de la operación, así como la historia de incumplimientos.

Mensualmente se realiza un análisis de sensibilidad de riesgo de crédito, que mide la pérdida esperada considerando distintos niveles de degradación de la calificación de cada uno de los instrumentos con riesgo crediticio. La pérdida esperada con degradación de un nivel de calificación a la baja sería de \$25 millones al cierre del 30 de diciembre del 2022.

El VaR de crédito del año en curso y del año anterior se puede encontrar en las notas de riesgos de los estados financieros publicados.

El seguimiento al riesgo de contraparte se basa en la aplicación de las políticas y procedimientos autorizados por el Consejo de Administración. El Comité de riesgos y/o el subcomité designado para dichos fines tienen la facultad de otorgar líneas de operación a personas físicas o morales en base al análisis de la información cualitativa, cuantitativa y financiera presentada por la UAIR. Una vez establecido el nivel de operación asignado a cada contraparte, el seguimiento y control se realiza a través de las áreas administrativas utilizando diversos sistemas de operación.

El 26 de septiembre del 2022 Fitch mejoró las calificaciones nacionales de riesgo de contraparte de largo y corto plazo de Vector a “A+(mex)” desde “A (MEX)” y a “F1+ (mex)” desde “F1 (mex)”, respectivamente. El 03 de noviembre del 2022, Verum ratificó la calificación corporativa de largo plazo a “A+/M” desde ‘A/M’ y ratificó la de corto plazo en “1/M”.

Al 31 de diciembre de 2022, las calificaciones de riesgo contraparte de la Casa de Bolsa son: por Fitch “A+(mex)” y “F1+(mex)” para largo y corto plazo respectivamente con perspectiva estable desde Positiva, y por Verum “A/M” y “1/M” para largo y corto plazo respectivamente con perspectiva estable.

Riesgo de liquidez

Se define como la pérdida potencial generada por la imposibilidad de renovar o contratar pasivos en condiciones normales; o bien por el hecho de que una posición no pueda ser cubierta por una posición contraria equivalente.

Como estimador para el riesgo de liquidez se calcula la pérdida potencial resultante de la revaluación de la posición aplicando descuentos inusuales, a través de incrementos en puntos base a las tasas de interés y decrementos porcentuales a los valores de mercado, según corresponda al tipo de instrumento, emisor, plazo y calificación.



El VaR de liquidez al cierre del 2022 anterior se puede encontrar en las notas de riesgos de los estados financieros publicados.

Asimismo, la Casa de Bolsa cuenta con líneas de operación que pueden ser convertidas rápidamente en efectivo y permiten afrontar las necesidades de liquidez.

Adicional a los cálculos de VaR, a través de reportes periódicos, se da seguimiento a la exposición de riesgos por tipo de instrumento, a la utilidad o pérdida generada, a la sensibilidad por los distintos factores de riesgo y plazo, así como escenarios extremos y análisis de liquidez y cobertura

Riesgo Operativo

El riesgo operativo se define como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos.

Para la administración y control del riesgo operativo, Vector tiene definida una metodología basada en cinco fases:



Para la aplicación de la metodología se realiza un registro mensual de los eventos de riesgo operativo que se generan en la Casa de Bolsa, el cual contiene la fecha en la que se generó el evento, la clasificación en apego al segundo acuerdo de Basilea, la cuantificación del impacto o posible impacto económico, el área en que se generó, descripción del evento, entre otros.

Trimestralmente se informa al Comité de riesgos y al Consejo de Administración el consumo del nivel de tolerancia establecido para el año en curso. Dicho límite se obtiene utilizando la probabilidad, frecuencia e impacto de los riesgos identificados según la opinión de la dirección de riesgos. Durante el 2021 y 2022 el consumo del nivel de tolerancia establecido estuvo por debajo del 50%.

El departamento de Auditoría interna realiza muestreos sobre cumplimiento de las políticas, así como los procedimientos y las operaciones diarias de la mesa de dinero, capitales, derivados y divisas.

El Contralor Normativo en su programa de trabajo anual reportado al Consejo de Administración, verifica el cumplimiento de las leyes y regulaciones que norman la actividad de Vector.

El modelo utilizado en el cálculo del requerimiento de capital por riesgo operacional utiliza el método de indicador básico, que consiste en cubrir un capital mínimo equivalente al 15% del promedio de los tres últimos años de los ingresos anuales positivos.

Riesgos no financieros

Riesgo legal

El riesgo legal atiende la pérdida potencial por el incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones, en relación con las operaciones de Vector.

A efecto de solventar contingencias, el área Jurídica, se encarga de identificar las situaciones de incumplimiento para trabajar con cada una de las áreas internas de la Casa de Bolsa, con la finalidad de que todos los procesos internos, incluyendo aquellos que se llevan directamente con clientes, cumplan con el marco regulatorio, nacional e internacional.

Riesgo tecnológico

GRI 418-1

El riesgo tecnológico se refiere a la pérdida potencial por daños, interrupción, alteración o fallas derivadas al uso o dependencia en el hardware, software, sistemas, aplicaciones, redes y cualquier otro canal de distribución de información en la prestación de nuestros servicios.

El área de Tecnologías de Información es la responsable de establecer el gobierno de datos, asegurar que incorporamos los más altos estándares internacionales y adoptemos la infraestructura más actualizada para disminuir los riesgos relacionados con el uso de la tecnología.

Riesgo reputacional

El riesgo reputacional se refiere a la posibilidad de pérdida en que incurre la empresa por desprestigio, mala imagen o publicidad negativa, sea verdadera o no, que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales.

Para mitigar este riesgo contamos con un gobierno corporativo sólido, así como con un plan estratégico y objetivos definidos a corto, mediano y largo plazo. De igual manera contamos con un plan de comunicación y difusión de nuestro plan estratégico con mecanismos para llegar y alinear a todos los niveles de la organización, establecemos indicadores de desempeño individuales y por áreas organizacionales, planes de sucesión de talento, entre otros.





Riesgo estratégico

El riesgo estratégico es el impacto monetario que podría surgir de las decisiones adversas de negocios, la aplicación indebida de las decisiones, o la falta de capacidad de respuesta a los cambios en la industria.

Para mitigar este riesgo contamos con un gobierno corporativo sólido, así como con un plan estratégico y objetivos definidos a corto, mediano y largo plazo. De igual manera contamos con un plan de comunicación y difusión de nuestro plan estratégico con mecanismos para llegar y alinear a todos los niveles de la organización, establecemos indicadores de desempeño individuales y por áreas organizacionales, planes de sucesión de talento, entre otros.

Plan de continuidad del negocio

Vector cuenta con un plan de continuidad del negocio establecido desde 2008 cuyo objetivo es asegurar en caso de una contingencia, de una manera rápida y con el menor daño posible, garantizando el servicio a nuestros clientes y la integridad de la información, así como proteger la salud de los trabajadores y sus familias.

El plan de continuidad del negocio se implementó en 2010 con el huracán Alex en Monterrey y en el temblor de septiembre del 2017 en la Ciudad de México. Asimismo, desde marzo de 2020 se ha implementado a consecuencia de la contingencia sanitaria por COVID-19 y continuó vigente durante 2022.

El plan está integrado por:

- Análisis de impacto en donde se identificaron los procesos críticos del negocio.
- Análisis de riesgos ante diferentes escenarios, así como los riesgos relacionados con los procesos operativos y los riesgos derivados por la ubicación física del negocio.
- Plan de continuidad de los procesos críticos en donde se establece el plan de los principales procesos.
- Política de comunicación con clientes, público en general, contrapartes, y centrales de valores y administrativas en caso de contingencia.
- Curso de capacitación al personal de nuevo ingreso.
- Pruebas de funcionamiento.



Ciberseguridad y protección de la información

GRI 418-1

Para Vector es primordial cuidar la seguridad de la información propia y la de nuestro personal, clientes y proveedores, por lo que contamos con diversos mecanismos, políticas y manuales que establecen las medidas necesarias para asegurar el resguardo de la información. Contamos con la infraestructura de seguridad tecnológica para cumplir con los estándares de seguridad de la información y leyes de protección y privacidad de datos personales e información sensible.

Para Vector la protección de la información y la ciberseguridad son temas prioritarios para la prevención de riesgos, por lo que contamos con una robusta estructura de seguridad que se encuentra dividida en cuatro pilares estratégicos:





Durante 2022 ante el incremento de trabajo remoto que se vivió a raíz de la pandemia por COVID-19, respondimos incrementando las medidas de seguridad, se implementó un segundo factor de autenticación (2FA) que permite fortalecer el acceso a las plataformas colaborativas e integramos una nueva herramienta de monitoreo tecnológico que nos permitió robustecer la seguridad de nuestras plataformas tecnológicas.

Adicionalmente contamos con una serie de capacitaciones internas que se realizan a lo largo del año. Durante 2022 se alcanzó un cumplimiento del 96% de personal capacitado en:

- Phishing
- Malware
- Ransomware
- Ingeniería social
- Gestión de contraseñas
- Navegación segura
- Usuarios privilegiados

Gracias a las medidas implementadas durante 2022 no se tuvo ninguna fuga de información, logrando proteger el 100% de la privacidad de nuestros clientes, personal, proveedores y cualquier persona que nos confíe su información.

El Manual de protección de datos personales que establece el área de Tesorería y contratos, definen las políticas y procedimientos para prevenir, gestionar y controlar de manera correcta los riesgos relacionados con el cumplimiento de protección de datos. En él se señalan los deberes y obligaciones que tienen todo el personal, en especial aquellos que por sus funciones recaban, analizan, procesan, almacenan o consultan datos personales de nuestros clientes.

Entre otras cosas, el Manual señala que:

- No podrán crearse base de datos que contengan datos personales sensibles sin que se justifique la creación de las mismas para finalidades legítimas, concretas y acordes con las actividades o fines explícitos de Vector.
- Cuando los datos de carácter personal hayan dejado de ser necesarios para el cumplimiento de las finalidades previstas por el aviso de privacidad y las disposiciones legales aplicables, deberán ser cancelados.
- El tratamiento de datos personales deberá limitarse al cumplimiento de las finalidades previstas en el aviso de privacidad.
- Se deberá velar por el cumplimiento de los principios de la Ley de protección de datos personales.



- La persona que lleve a cabo tratamiento de datos personales deberá establecer y mantener medidas de seguridad administrativas, técnicas y físicas que permitan proteger los datos contra el daño, pérdida, alteración, destrucción, uso, acceso o tratamiento no autorizado.
- Las vulneraciones de seguridad ocurridas en cualquier fase del tratamiento que afecten de forma significativa los derechos patrimoniales o morales de los titulares serán informadas de forma inmediata por el responsable al titular, a fin de que este último pueda tomar las medidas correspondientes a la defensa de sus derechos.

Adicionalmente nuestra política de clasificación de la información tiene como propósito establecer un Sistema para la identificación y protección de la información sensible. El Sistema ha sido diseñado de tal forma que la información sea protegida contra la divulgación, uso, modificación o borrado no autorizado. Este sistema provee niveles de protección adecuados a la información que debe ser clasificada de acuerdo a los riesgos asociados con su almacenaje, procesamiento y transmisión.

Dentro de la política de clasificación de información se establece que:

- Todo el personal de Vector tiene la responsabilidad de proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información generada, transmitida, almacenada o utilizada por la empresa, independientemente del medio o formato en el cual resida la información.
- Toda la información debe tener un dueño.
- Toda la información debe ser clasificada acorde a la sensibilidad de su contenido y en línea con el sistema de clasificación de la información.
- Toda la información debe manejarse acorde a la matriz de manejo de información.
- Sólo el personal con necesidad de negocio legítima podrá obtener acceso a información clasificada con un nivel de sensibilidad mayor.

Aviso de privacidad

En Vector es indispensable apegarnos a nuestros valores de veracidad, ética y responsabilidad para crear una relación de confianza con cualquier persona que nos proporciona su información, por lo anterior, estamos continuamente actualizando nuestros procesos de seguridad de la información. Adicional a lo anterior, protegemos la información en línea con la Ley Federal de Protección de Datos Personales en posesiones de los particulares y su reglamento.



Operación Sostenible

Entorno laboral

GRI 2-7, 401-1, 405-1

Para Vector, el talento es nuestra ventaja competitiva más importante, es por eso que hemos desarrollado diversas estrategias que nos permiten atraer y retener al mejor talento, estableciendo políticas y programas que nos permiten cuidar de su bienestar físico, emocional y financiero.

Al cierre del 2022 nuestra plantilla laboral estaba conformada por 958 personas. Esto representa un incremento del 7.8% respecto al 2021, donde el 55% son hombres y el 45% mujeres.

Plantilla laboral por rango de edad y género

Edad	2021					2022				
	M	H	Total	%M	%H	M	H	Total	%M	%H
18-25 años	26	24	50	52%	48%	39	30	61	64%	36%
26-35 años	102	108	210	49%	51%	113	126	237	48%	52%
36-45 años	102	127	229	45%	55%	106	129	238	44%	56%
+45 años	163	231	394	41%	59%	173	242	422	41%	59%
Total	393	490	883	45%	55%	431	527	958	45%	55%

Plantilla laboral por área laboral y género

Edad	2021					2022				
	M	H	Total	%M	%H	M	H	Total	%M	%H
Alta dirección	1	10	11	9%	91%	1	11	12	8%	92%
Direcciones / sub-direcciones	19	73	92	21%	79%	20	76	96	21%	79%
Mandos Medios	21	47	68	31%	69%	23	47	70	33%	67%
Admin. / staff	90	86	176	51%	49%	104	97	201	52%	48%
Comercial	158	203	361	44%	56%	172	223	395	44%	56%
Operación	104	71	175	59%	41%	111	73	184	60%	40%
Total	393	490	883	44%	55%	431	527	958	43%	56%

Plantilla laboral por sucursal y género 2022

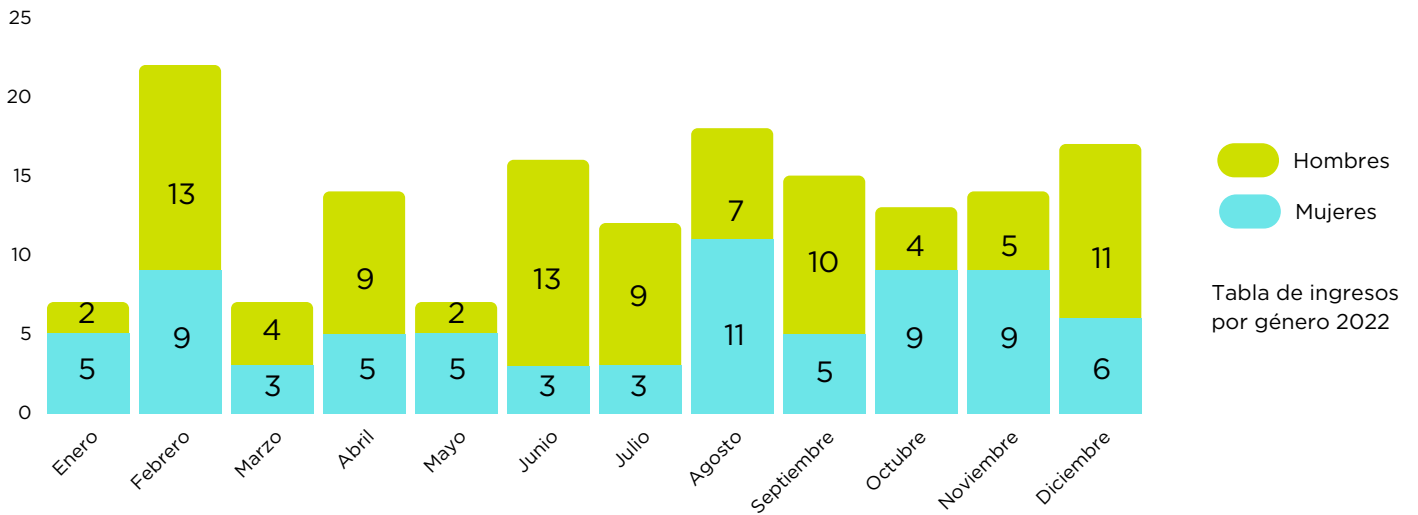
SUCURSAL	M	H	TOTAL	%
AGUASCALIENTES	9	8	17	2%
CANCÚN	4	6	10	1%
CIUDAD JUÁREZ	10	4	14	1%
CHIHUAHUA	6	5	11	1%
GUADALAJARA	36	50	86	9%
LEÓN	10	12	22	2%
MÉRIDA	7	14	21	2%
MÉXICO	135	136	271	28%
MONTERREY	126	200	326	34%
MORELIA	5	11	16	2%
PUEBLA	17	14	31	3%
QUERÉTARO	20	15	35	4%
SAN LUIS POTOSÍ	7	12	19	2%
TAMPICO	2	5	7	1%
TIJUANA	7	10	17	2%
TOLUCA	10	9	19	2%
TORREÓN	7	10	17	2%
VERACRUZ	13	6	19	2%
TOTAL	431	527	958	

Atracción de talento

Reconocemos la importancia de fortalecer a nuestros equipos de trabajo, por lo que implementamos diversas iniciativas que nos apoyan a enriquecer a la organización impulsando el logro de objetivos.

Durante 2022 se incorporaron 162 nuevas colaboradoras y colaboradores, al momento de su ingreso participan en el curso de inducción, en donde se les brinda información relevante para el adecuado desempeño de sus funciones y conocimiento de la organización.

Dentro de estas sesiones se abordan temas como la filosofía institucional, nuestra estructura, así como los programas de desarrollo, y la cultura Vector. A lo largo del año se realizaron 12 cursos de inducción.



Como parte de nuestras estrategias de atracción de nuevo talento, contamos con convenios con las mejores universidades de México para atraer talento joven a través de los siguientes programas:

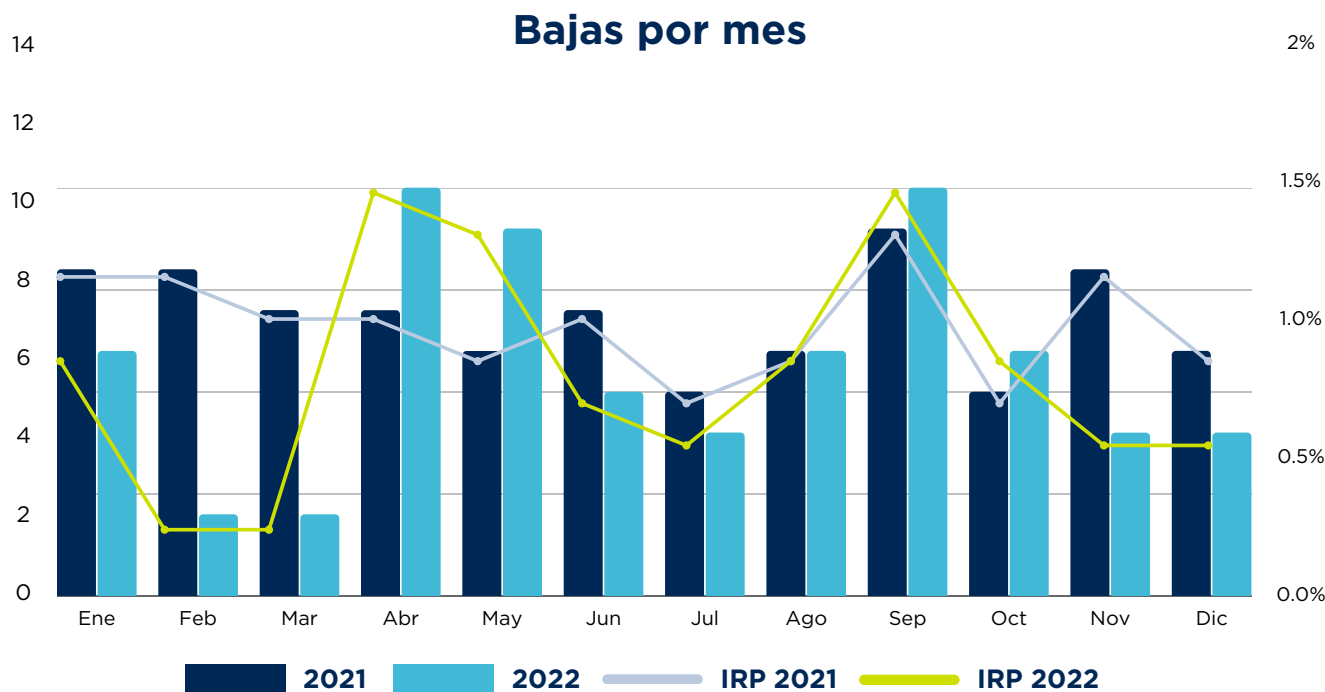
- Trainees:** A través de este programa buscamos integrar a personas recién egresadas que estén interesadas en desarrollarse dentro el medio financiero, dándoles la oportunidad de fortalecer las competencias requeridas para formar parte de nuestra red de promoción: comunicación, capacidad de negociación, conocimiento del negocio, orientación al cliente, entre otras. Este programa tiene una duración de máximo dos años para que posteriormente formen parte de nuestra red de promoción, manteniendo una supervisión constante para desarrollar un plan de carrera personalizado que se ajuste a su perfil. Durante 2022 ingresaron 27 jóvenes bajo este modelo.
- Programa de practicantes:** Buscamos estudiantes que se encuentren en los últimos semestres de su carrera universitaria para formarse profesionalmente dentro de nuestra organización en áreas afines a sus estudios, para así impulsar su crecimiento profesional. En el 2022 ingresaron 55 practicantes en las diferentes áreas de la organización, 24 mujeres y 31 hombres.
- Alianza Vector-Tec de Monterrey:** A través de este convenio participamos como socios formadores apoyando la vinculación de alumnos de diferentes carreras con Vector y contribuimos a su proceso formativo, compartiendo el conocimiento y experiencia de nuestro talento con mayor trayectoria.



Índice de rotación

Durante 2022 se tuvieron 68 bajas

Nuestro índice de rotación total durante el 2022 fue del 7.4% contra un 7.9% en 2021, en donde el 4.5% correspondió a bajas voluntarias en 2022 y el 4.2% en 2021.



Desarrollo de talento

GRI 404-2

Para Vector, el desarrollo del personal es un elemento clave para el logro de nuestros objetivos. Durante 2022 se implementaron acciones para impulsar el crecimiento del talento interno a través de nuestro programa Impulso Vector que nos permite planear, identificar, atraer, evaluar y retener el talento para el logro de nuestra Estrategia Vector 25.

Dentro del ciclo de Impulso Vector se encuentra nuestro Modelo de competencias, a través del cual se desarrollan y evalúan nueve competencias divididas por nivel de contribución, iniciando con cinco para todos los colaboradores, tres más para mandos medios, y una adicional para la línea directiva. Cada competencia tiene asociados cuatro comportamientos, a través de los cuales buscamos impulsar la cultura requerida para el éxito de nuestra organización.

Modelo de competencias Vector



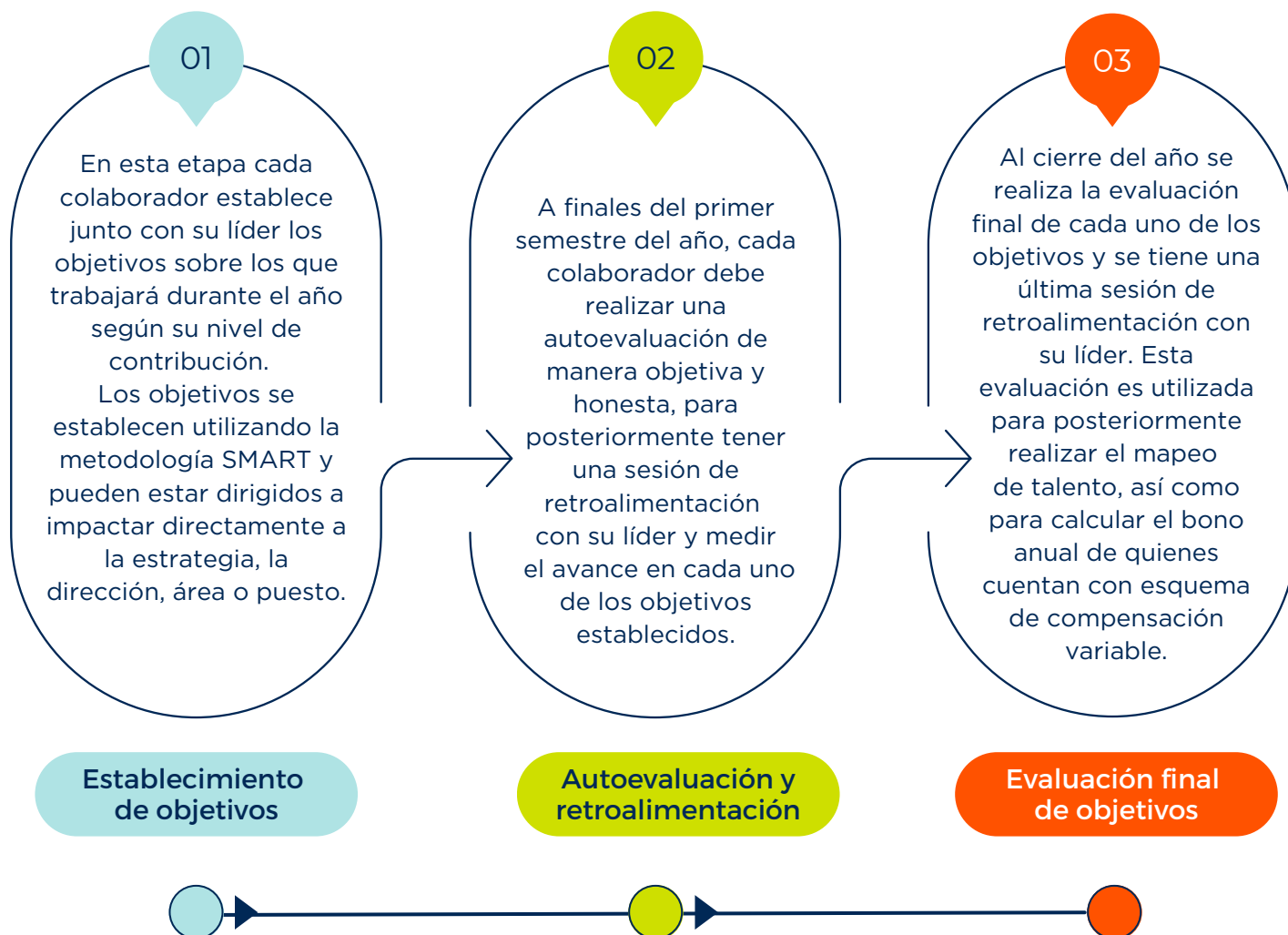
Durante 2022 se cubrieron 15 vacantes de las áreas de staff con talento interno, de las cuales 73% son mujeres y 27% hombres.

Nivel	Externos		Internos	
	H	M	H	M
Auxiliar	8	21	2	4
Analista Jr	8	7	1	5
Analista pleno	5	6	-	-
Analista Sr	5	2	-	-
Especialista	5	-	1	1
Jefatura	1	-	-	1
Gerencia	1	2	-	-
Subdirección	-	1	-	-
Dirección	1	-	-	-
Asesoría	2	-	-	-
TOTAL	36	39	4	11

*En esta tabla se incluyen únicamente puestos del área de staff

Medición de desempeño

GRI 2-18, 404-2, 404-3



Durante 2022 se midió el desempeño del 74% de nuestra fuerza laboral, en donde el 20% obtuvo una calificación final por debajo de las expectativas, y el 80% se encontró en los niveles de cumplimiento o superación de objetivos. Esta evaluación no incluye a colaboradores que tienen menos de 6 meses en la organización, en un nuevo puesto o están próximos a jubilarse.

Evaluaciones 360

Durante 2022 se realizaron evaluaciones 360 a niveles de Dirección y Subdirección con la finalidad de evaluar el desempeño de los líderes de la organización, así como conocer sus fortalezas y debilidades para trazar planes de desarrollo que nos permitan mejorar la cultura y desempeño de la organización.

Promociones

En línea con el impulso al desarrollo de nuestro talento interno, durante 2022, 82 colaboradores fueron promovidos debido a su buen desempeño, el 54% son hombres y 46% mujeres, con la siguiente distribución por nivel.

Puesto	Hombres	Mujeres
Caja	1	0
Asistente	0	5
Operador	2	3
Promoción Corporativa	5	5
Analista	5	9
Especialista	4	5
Jefatura	0	2
Gerencia	5	2
Subdirección	15	2
Dirección	8	4
Total	45	37

Capacitación

GRI 404-1, 404-2

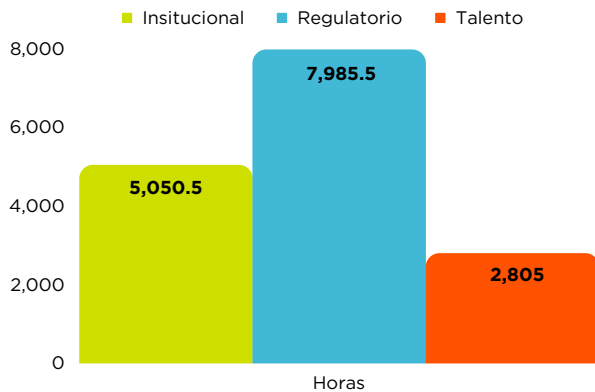
Para apoyar el desarrollo de nuestro talento, durante 2022 se impartieron 15,841 horas de capacitación, 9.2% más que en 2021, alcanzando un promedio de 18 horas de capacitación por persona.

Nuestras capacitaciones se clasifican en tres tipos de programas:

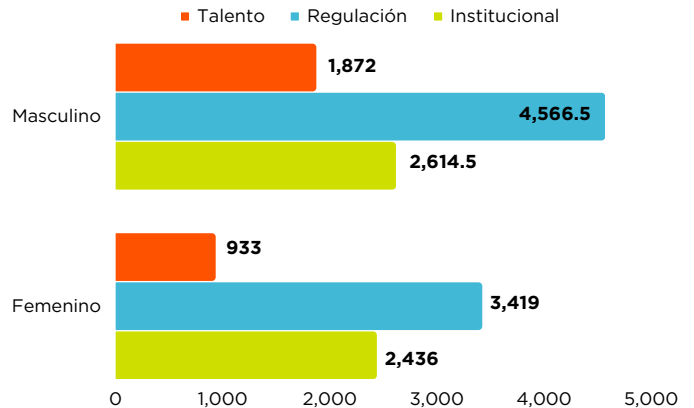
- **Institucional**, se refiere a cursos que abarcan a todos los colaboradores y colaboradoras a nivel general, orientados a la capacitación y actualización, y que son necesarios para permear las estrategias de negocio y fortalecer nuestra cultura organizacional.
- **Regulación**, este tipo de capacitación se imparte en alineación con los requerimientos que marcan las autoridades para el cumplimiento de normas y reglamentos; mismos que aprovechamos para fortalecer nuestros procesos institucionales y sanas prácticas de operación.

- **Talento**, estos cursos se imparten con el objetivo de brindar los conocimientos necesarios para realizar las actividades y tareas específicas del puesto, área o direcciones, y buscan fortalecer la capacidad técnica de las personas.

Horas de Capacitación por Programa



Horas de capacitación por Género y programa



Programa de líderes Vector

GRI 404-2

Con el objetivo de desarrollar y fortalecer las competencias de los líderes de Vector, para así brindarles herramientas que les permitan mejorar el desempeño de sus equipos, los resultados organizacionales y promover que sean habilitadores para formar y gestionar personas de alto desempeño, durante 2022 llevamos a cabo la tercera generación el programa de Formación líderes Vector. Este programa tiene una duración de 12 meses y abarca los siguientes módulos:

- Toma de decisiones
- Liderando e influyendo a otros
- Desarrollo de talentos
- Logro de resultados
- Orientación al cliente
- Innovación

En la tercera generación participaron 25 líderes de todas las sucursales.



Sistema de remuneraciones

GRI 2-19, 2-20

Contamos con una política de remuneraciones que recompensa la consecución de resultados y las trayectorias exitosas, así como atraer y retener al mejor talento.

El sistema de remuneración está alineado con nuestra estrategia, objetivos y valores, y es imparcial por razón de género e independiente en cuestión de conflictos de interés.

Nuestro modelo de remuneración incluye:

- **Remuneración fija:** incluye el sueldo y las prestaciones garantizadas, como aguinaldo, fondo de ahorro, prima vacacional y vales de despensa; se establece de acuerdo con el tabulador de sueldo el cual está constituido con una comparativa del mercado contra el que competimos, asegurando ser equitativos y competitivos.

Algunos puestos según su nivel y funciones a desempeñar también reciben una compensación que incluye:

- **Remuneración variable:** este tipo de remuneración es de carácter no garantizado y se calcula en función del cumplimiento de los resultados de la empresa, el cumplimiento de objetivos y el desempeño individual y grupal.

Contamos también con beneficios complementarios y constantemente buscamos aplicar las mejores prácticas de la industria para asegurar nuestra competitividad y alineación con el mercado. Ejemplo de ello es el plan de retiro que otorga el equivalente a la indemnización vigente por ley en México (equivalente a 3 meses, más 20 días por cada año laborado de servicio pensionable), con la finalidad de mejorar la calidad de vida en la etapa de retiro.

Brecha salarial por nivel y género

GRI 405-2

La brecha salarial de cada nivel fue obtenida de la diferencia entre el promedio de salario base del género masculino y femenino, dividido por el promedio sueldo base masculino. Podemos observar que en ningún nivel la brecha excede el 20%, mientras que a nivel operativo la brecha esta invertida, esto debido a que en promedio, las mujeres ganan un 24% más que el género masculino.



A partir de este indicador, asumimos el compromiso de continuar monitoreando las brechas salariales para implementar acciones que nos permitan disminuir estas diferencias en todos los niveles de nuestra organización.

Diversidad e inclusión

GRI 405-1

En Vector promovemos una cultura de diversidad e inclusión de manera transversal a través de la participación de todas las personas en pláticas, conferencias y capacitaciones. Además de revisar continuamente nuestros procesos internos para integrar la perspectiva de género.

Durante 2022 trabajamos en el diagnóstico de equidad de género para conocer nuestras áreas de oportunidad; a raíz de este diagnóstico se realizó un plan de acción el cual incluyó capacitación al Comité de dirección, así como al área de Capital Humano para fortalecer las políticas y protocolos de atención.

Durante 2023 continuaremos trabajando en la implementación del plan con un enfoque en la educación de todo el personal, así como continuar alineando nuestras políticas y protocolos para asegurar que cuenten con perspectiva de género.

Salud de nuestro personal

GRI 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6

La salud de nuestros equipos de trabajo es una de las prioridades de la estrategia de talento, por lo que a través de diversas iniciativas aplicamos medidas de salud, higiene y prevención para cuidar a nuestro personal y su familia. Entre las acciones realizadas durante 2022 están:

Comité de seguridad sanitaria

Desde inicio de la pandemia se formó un Comité de seguridad sanitaria como parte de nuestro Plan de continuidad de negocio, el cual continúa sesionando para implementar medidas que apoyen a la prevención de contagios, así como asegurarse que nuestras oficinas continúen siguiendo los lineamientos de las autoridades.

Además, a inicios del 2022 se facilitaron los siguientes servicios:

- Vacunación transfronteriza para personal de Monterrey y familiares. A través de esta iniciativa se vacunaron 39 adultos y 162 menores de edad.
- Apoyo psicológico para colaboradores, colaboradoras y familiares a nivel nacional. En total 34 personas hicieron uso de este beneficio.
- Convenios con laboratorios para realización de pruebas.
- Apoyos a través de nuestra asociación Moverse AC para gastos relacionados con COVID-19.

Lunes de salud

Contamos con una campaña permanente a nivel nacional, en la que todos los lunes se envía información para promover el cuidado de la salud, abordando diferentes temas, entre ellos, salud mental, activación física, promoción de una alimentación equilibrada, entre otros.

Campaña cáncer de mama

Durante el mes de octubre se llevó a cabo una campaña de concientización para prevenir y detectar oportunamente el cáncer de mama. También se realizó una conferencia con especialistas a nivel nacional, y dos talleres presenciales en las sucursales de Ciudad de México y Monterrey.

Maternidad y paternidad








Nuestras políticas de maternidad y paternidad buscan apoyar a las colaboradoras y colaboradores a lograr un mejor balance entre la vida personal y laboral, por lo que ofrecemos esquemas superiores a los requeridos por la ley y consideran a todo tipo de familias: por adopción, heteroparentales, homoparentales y monoparentales.






Durante 2022, 11 colaboradoras y 14 colaboradores hicieron uso de estas prestaciones. El porcentaje de retorno de las mamás fue del 100%, mientras que de los padres fue del 92%.

En la sucursal de Monterrey contamos con una sala de lactancia.

Otros beneficios

También brindamos los siguientes beneficios:

	• Días personales Todo el personal cuenta con tres días personales al año con goce de sueldo para hacer uso de ellos en caso de emergencias o para atender asuntos personales.
	• Día de cumpleaños El día de su cumpleaños o de sus dependientes económicos menores de edad pueden trabajar en horario corrido de 8:00 a.m. a 3:00 p.m. para que puedan tener la tarde libre.
	• Seguro de vida En caso de fallecimiento de alguno de nuestras colaboradoras o colaboradores, ya sea muerte natural, o accidental, los familiares recibirán un apoyo económico.
	• Seguro de gastos médicos mayores Se brinda a todo el personal un seguro de gastos médicos mayores con suma ilimitada, con la posibilidad de extender el beneficio a hijas, hijos y conyugues.
	• Seguro de asistencia funeraria En caso de fallecimiento de familiares directos (hijas, hijos, conyugues, padres, hermanos o hermanas) se cubren los gastos de asistencia funeraria, adicionalmente se otorga un permiso de ausencia equivalente a 5 días laborales con goce de sueldo.
	• Plan de pensiones Contamos con un plan de pensiones por jubilación, muerte, invalidez total y permanente que consiste en otorgar el equivalente a la indemnización correspondiente por ley.
	• Vales de despensa Se otorga el 13% del sueldo mensual en vales de despensa, el cual no podrá exceder el 13% del importe de un mes de salario mínimo.

	<p>• Prima Vacacional</p> <p>Se otorga el 40% del importe de los días correspondientes sobre el sueldo base, esto por encima del 25% que estipula la ley en México. Durante 2022 se otorgaban 12 días de vacaciones desde el primer año y cada cinco años aumentaban dos días. A partir de 2023 nos apegamos a los días establecidos por ley.</p>
	<p>• Aguinaldo</p> <p>Se paga el equivalente a 30 días del sueldo base, en caso de haber laborado todo el año, o una proporción de acuerdo con el tiempo laborado.</p>
	<p>• Fondo de ahorro</p> <p>Se descuenta cada quincena el 13% del sueldo base mensual, sin que exceda el 13% de 10 veces el salario mínimo. Vector aporta una cantidad igual y se entrega este monto al colaborador durante los meses de junio y diciembre.</p>
	<p>• Home office</p> <p>A raíz de la pandemia migramos a una modalidad de home office y, conforme las condiciones lo permitieron, se hizo un regreso gradual a trabajar en la oficina. A partir de mayo se estableció un esquema híbrido de trabajo, en donde de acuerdo con las funciones, se pueden laborar hasta dos días desde casa.</p>
	<p>• Costos preferenciales para educación y seguros de autos, accidentes y casa habitación.</p> <p>Hemos realizado diversos convenios con instituciones educativas desde educación básica hasta nivel superior, así como para adquirir seguros de auto, salud, accidentes, casa, entre otros, que permiten el acceso a estos servicios a un costo preferencial.</p>

Gestión responsable de los recursos

GRI 302-1, 303-5

Conscientes de la importancia de medir nuestro impacto ambiental, así como de generar estrategias que nos permitan cuidar proactivamente el medioambiente y reducir nuestros impactos negativos, generamos las siguientes acciones:

- La iluminación y sistemas de aires acondicionados de nuestras oficinas se controlan de forma horaria, encendiendo a las 7:00 a.m. y apagando 5:00 p.m.
- Tanto la basura electrónica como equipos de cómputo se entregan a proveedores certificados para su reciclaje.
- Las áreas verdes y árboles interiores se mantienen con riego manual con agua reciclada y un programa de poda cada 4 meses.
- Contamos con servicio de recolección de desperdicios orgánicos e inorgánicos con un proveedor certificado para reciclaje.



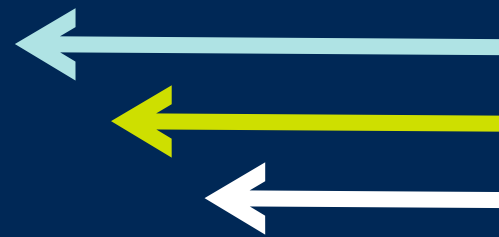
Nuestros consumos de energía durante el 2022 fueron los siguientes:

Consumo Energía en oficinas 2022		
	Kw/hr	GJ
Monterrey	832,228	2,996
Guadalajara	224,760	809
Morelia	185,419	668
Aguascalientes	-	-
León	26,189	94
Querétaro	354,594	1276
Puebla	-	-
Veracruz	189,355	682
Mérida	-	-
Torreón	-	-
San Luis Potosí	29,675	107
Tampico	29,773	107
Toluca	27,641	100
Tijuana	-	-
Chihuahua	27,706	100
Cancún	22,755	82
Ciudad Juárez	-	-
Ciudad de México	-	-
TOTAL	1,950,095 kw/hr	7,020 gj

El consumo de energía total de 7,020 GJ es el equivalente a la energía consumida en 11 de nuestras 19 sucursales. Durante 2023 se está trabajando para obtener los datos de todas las oficinas, así como reforzar y ampliar las acciones para cuidar nuestro medio ambiente.



Soluciones de Valor Agregado



Relación con nuestros clientes

Conferencias Vector

El activo más importante que tenemos en Vector es la confianza de nuestros clientes, la cual construimos manteniendo una cercanía y con comunicación transparente y oportuna. Con eso en mente, y a pesar de que las condiciones sanitarias no nos permitían estar con ellos de manera presencial, durante 2022 seguimos con nuestro plan de videoconferencias, realizando cuatro a lo largo del año, siendo dos de ellas de carácter internacional, con invitados como Jason Furman, economista en jefe del Presidente Barack Obama, y Niall Ferguson, considerado el historiador británico más brillante de su generación. En momentos de incertidumbre, volatilidad económica, alta inflación, son momentos en lo que nuestros clientes nos requieren cerca para estar objetivamente informados y conocer nuestra postura sobre estos temas tan relevantes para su situación patrimonial.

Las conferencias nos permitieron llegar a más de 4,000 clientes y prospectos de manera virtual de México y Latinoamérica. Para el 2023, seguiremos en contacto e informando a nuestros clientes regresando a las conferencias regionales presenciales después de cuatro años en pausa. También rediseñaremos las nuevas conferencias magistrales presenciales con conferencistas de talla internacional.

Gira de golf Imagen Vector

En 2022 llevamos a cabo la nuestra Gira de golf Imagen Vector, considerada la gira amateur más importante de México, en la que pudimos entrar en contacto con más de 1,500 clientes y prospectos.



Este evento de talla internacional nos permitió tener una presencia a nivel nacional con más de 1,160 spots de publicidad enfocada en la promoción de la gira y más de 1,000 spots publicitarios dirigidos a promover nuestros productos, lanzamientos y reconocimientos.

Presencia en medios masivos.

Trabajamos en la consolidación de nuestra presencia en medios masivos, publicando más de 1,200 notas de prensa, y realizando más de 30 entrevistas en medios masivos, con las que continuamos posicionando a Vector como la voz líder en el mercado financiero. De los esfuerzos más representativos de comunicación en medios durante el 2022, fue la difusión de los reconocimientos Morningstar, así como la primera edición del Premio Objetivo Fintech y del lanzamiento de nuestra renovada plataforma de e-Vector.

Innovación y productos sostenibles

Fondos ASG

En 2022 nuestra operadora de fondos obtuvo los reconocimientos como Mejor Operadora de Renta Variable y Mejor Operadora Global en México, otorgados por Morningstar.

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad incluimos dentro de nuestros procesos de análisis de emisoras y ETFs la calificación ESG correspondiente a cada elemento. En 2022 comenzamos a utilizar la metodología de inversión de Morningstar Sustainability Rating, que nos permite proporcionar a los inversores una manera de evaluar cualquier cartera sobre riesgos ASG.

Al cierre del 2022 nuestros fondos de inversión contaban con 2 y 3 globos (below average/average), la escala utilizada por Morningstar para clasificar el nivel de adhesión a estándares ASG y estamos trabajando en estrategias que nos lleven a posicionar el fondo VECTUSA en un fondo ASG por encima del promedio, es decir, 4 globos, que mantenga inversiones en empresas con buena calificación de sostenibilidad.

Estas acciones nos servirán para comenzar a trazar planes de transformación de otros productos y poder brindar productos mucho más innovadores y sostenibles a nuestros clientes.



Plataforma e-Vector

En cuanto a e-Vector, nuestra plataforma digital, durante el 2022 se realizaron actualizaciones importantes, logrando crear la mejor plataforma del mercado, y convirtiéndonos así en la primera Casa de Bolsa con una plataforma digital accesible e incluyente, ya que permite una hiperpersonalización, al gusto y necesidades del cliente, habilitada para personas con casi cualquier discapacidad cognitiva.

Objetivo fintech

Alineados con nuestra misión, durante 2022 nos enfocamos en diversos proyectos, entre ellos, la primera edición de Objetivo Fintech, que es una ventana a nuestra estrategia de innovación abierta. Su misión es identificar a las mejores Fintech del mundo, para hacer alianzas y, de esta forma, acelerar nuestros negocios digitales.

En su primera edición analizamos 57 Fintech de 7 países y la ceremonia de entrega de premios fue en el Metaverso de Vector, algo inédito en el sector financiero de Latinoamérica.



Objetivo Fintech 2023

Premio Global™ Vector

Transformación tecnológica

Conscientes de la importancia de fortalecer nuestros procesos, se ha trabajado fuertemente para implementar diversas plataformas digitales a lo largo de la organización que nos permitan ser mucho más eficientes en nuestros procesos y permita integrar nuevas funcionalidades, mejorando la operación, y por ende, el servicio a nuestros clientes.

Dentro de las herramientas implementadas en 2022 está Workday, que nos ha permitido ser mucho más ágiles y eficientes en la gestión de nuestro capital humano. Así como Workday Adaptive Planning para elaborar planes anuales y automatizar la consolidación financiera real vs planes de nuestras empresas. Esto nos otorga flexibilidad, velocidad y eficiencia necesarias para desenvolvemos en un mundo cambiante.

Impacto positivo a la comunidad

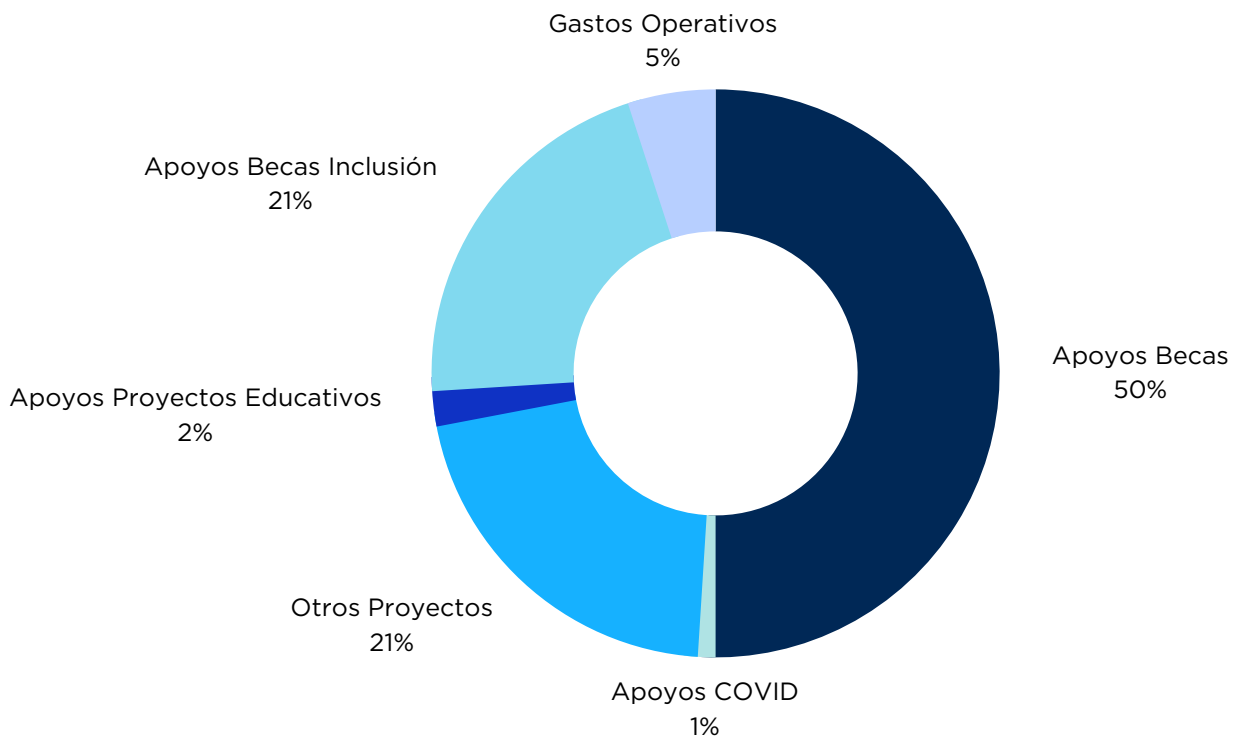
GRI 413-1, 203-1, 203-2

A través de nuestra Asociación Civil, Moverse Vector, buscamos impactar en la movilidad social a través de la educación, apoyando a niñas, niños y jóvenes a acceder a la educación de calidad a través de proyectos educativos y becas para niveles de bachillerato y licenciatura en las comunidades donde tenemos presencia.

Esta asociación nace en 2012 como propuesta de nuestros colaboradores para impactar positivamente a nuestra comunidad a través de la educación, y es fondeada por donativos de colaboradores que durante el 2022 representaron el 45% de los ingresos, así como donativos de Vector que representaron el 55%.

Durante 2022 se invirtieron \$702,486 MXN en diferentes proyectos de educación y bienestar de las personas beneficiadas.

Composición de apoyos y gastos Moverse AC 2022





Apoyos por COVID-19

A raíz de la pandemia por COVID-19 se tomó la decisión de destinar recursos para apoyar a personal de Vector a solventar los gastos por COVID-19 de ellos y sus familiares directos, utilizando los mismos criterios que se utilizan para las becas.

En total, desde 2020 se otorgaron \$66,587.62 MXN a siete colaboradores que requirieron el apoyo económico.



Otros Proyectos

Con el objetivo de apoyar proyectos que promuevan la movilidad social, durante 2022 otorgamos un donativo a Cardenales de la Campana, un proyecto que se desprende de la organización “Cambio para el aprendizaje en Niños y Adolescentes, A.C.” (CAMPANA), en el cual, a través del deporte, en este caso de fútbol americano, tienen como objetivo formar a jóvenes con valores en zonas vulnerables a través del desarrollo integral que incluye formación deportiva, educativa y salud. encabezado por personas que conocen las problemáticas sociales del Cerro de la Campana.

Cardenales de la campana trabaja con aproximadamente 50 jóvenes de 12 a 15 años de las colonias Altamira, Canteras, el cerro de la Campana, Burócratas Municipales y Luis Echeverría en la zona metropolitana de Monterrey.



Proyectos educativos

Desde 2018 se realizó una alianza con Fundación Lazos A.B.P. para becar a cuatro niños de la ciudad de Colima, contribuyendo así a la transformación de comunidades escolares, así como impulsar una educación integral basada en valores humanos para la niñez y juventud mexicana de escasos recursos.



Becas de inclusión

A través de las becas de inclusión brindamos apoyo a hijas e hijos de colaboradores con alguna discapacidad o enfermedad grave como cáncer o aquellas que afecten al sistema nervioso central.

Con este apoyo económico se pueden cubrir gastos de colegiatura, terapias, tratamientos, consultas médicas y medicinas. Durante 2022 contamos con 4 becas integrales activas.



Becas educativas

Durante 2022 se otorgaron seis becas educativas nuevas, de las cuales tres son de nivel bachillerato, tres de nivel universitario. Con las nuevas becas durante el año se tuvieron un total de 25 becas activas que consisten en económico que se puede utilizar para cubrir gastos de colegiatura, transporte y útiles escolares.

Al cierre del año, tres jóvenes lograron terminar con éxito sus estudios universitarios. Desde 2012 a diciembre 2022 se han graduado un total de 16 jóvenes.



Otras actividades a beneficio de la comunidad

Adicional a las actividades de Moverse AC, durante el año participamos también en otras causas sociales, como la Carrera Tarahumara y CORDEM, ambas en Monterrey, en donde se adquirieron en total 58 boletos que se regalaron a nuestro personal.

La carrera Tarahumara se realizó a beneficio de Fundación Tarahumara, que trabaja para lograr comunidades organizadas que participen en la formación y gestión de acciones y proyectos, en coordinación con aliados estratégicos que generen bienestar en la Sierra Tarahumara.

Por su parte, CORDEM tiene la misión de formar mujeres empoderadas, ofreciendo becas de estudio a nivel bachillerato técnico y profesional.

Acerca de este informe

GRI 2-3

A través de este documento, compartimos con nuestros grupos de interés los resultados y avances de nuestra organización en el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2022.

La información presentada corresponde a las operaciones de Vector Casa de Bolsa en México, por lo que no se incluye información de otras entidades.



Gracias
por todo su incesante apoyo.



Contacto:

Dirección de capital humano

Alejandro Márquez Murrieta

amarquez@vector.com.mx

Comunicación, cultura y coordinación
de la estrategia de sostenibilidad

Andrea Aceves

aaceves@vector.com.mx

Oficinas corporativas

Monterrey, N.L.

Ave. Roble 565 ote

Col. Valle del Campestre

San Pedro Garza García NL

Tel. 8183183500

Ciudad de México

Blvd. Manuel Ávila Camacho #24 piso 14

Col. Lomas de Chapultepec

Del. Miguel Hidalgo

Tel. 5552623600

Índice de contenidos GRI

Estándares GRI	Página	Descripción del estándar	Contenido
GRI 1 – Fundamentos 2021			
GRI 2 – Contenidos generales			
2-1	4	Detalles organizacionales	Sobre Vector Casa de Bolsa
2-2	4	Entidades incluidas en el reporte	Sobre Vector Casa de Bolsa
2-3	58	Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este informe
2-4	-	Actualización de información	Este informe es el primero que emitimos por lo que no hay información actualizada
2-5	-	Verificación externa	Este informe no cuenta con verificación externa.
2-6	4	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	Sobre Vector Casa de Bolsa
2-7	38	Empleados	Entorno Laboral
2-8	-	Trabajadores que no son empleados	No tenemos personal bajo este esquema
2-9	12 - 15	Estructura de gobernanza y su composición	Composición del Consejo de administración Comités de Apoyo
2-10	12	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Consejo de administración
2-11	12	Presidente del máximo órgano de gobierno	Composición del Consejo de administración
2-12	16,28	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Implementación de la Estrategia ESG Manejo de Riesgos
2-13	16, 28	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Implementación de la Estrategia ESG Manejo de Riesgos
2-14	16	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de reportes de ESG	Implementación de la Estrategia ESG
2-15	19	Conflictos de interés	Conflicto de interés

2-16	20	Comunicación de preocupaciones críticas	Comité de Ética
2-17	-	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Para esta primera etapa es el Comité de Dirección quien valida y da rumbo a la estrategia de sostenibilidad.
2-18	43	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Medición de desempeño
2-19	13, 46	Políticas de remuneración	Comités de Apoyo Sistema de remuneraciones
2-20	13, 46	Proceso para determinar la remuneración	Comités de Apoyo Sistema de remuneraciones
2-21		Ratio de compensación total anual	La relación que guardan los sueldos de los niveles directivos con respecto al promedio de sueldo del resto de los colaboradores es de 7.67 veces el sueldo base. La metodología consiste en agrupar, por un lado, al nivel directivo y obtener el promedio de su compensación y por el otro lado, agrupar a los diferentes niveles del resto de personal y obtener el promedio de su compensación. Con lo anterior, se procede a dividir la compensación promedio del grupo directivo entre la compensación del resto de personal para obtener el indicador.
2-22	3, 7, 16	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje Ing. Edgardo Cantú Implementación de la Estrategia ESG
2-23	18, 22	Compromisos y políticas	Ética empresarial Relación con nuestra competencia y mercadotecnia responsable
2-24	18	Incorporación de los compromisos y políticas	Ética empresarial
2-25	20	Procesos para remediar impactos negativos	Comité de Ética Canal de denuncia Tips Anónimos
2-26	10, 20	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Nuestros grupos de interés Comité de Ética Canal de denuncia Tips Anónimos
2-27	-	Cumplimiento de la legislación y normativa	Al cierre del 2022 no se presentaron casos significativos de incumplimiento de leyes y/o reglamentaciones.
2-28	11	Afiliación a asociaciones	Nuestras Afiliaciones

2-29	8, 10	Enfoque para la participación de grupos de interés	Estudio de materialidad Nuestros grupos de interés
2-30	-	Convenios de negociación colectiva	Los trabajadores de Vector no han formado ningún tipo de sindicato de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo
GRI 3- Temas materiales			
3-1	8	Procesos para determinar temas materiales	Estudio de Materialidad
3-2	9	Listado de temas materiales	Temas Materiales para Vector
3-3	9	Gestión de temas materiales	Temas Materiales para Vector Este tema se contesta a lo largo del informe
GRI 200 - Estándares económicos			
201-1	17	Valor económico directo generado y distribuido	Capital Financiero
201-3	46	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Sistema de Remuneraciones
201- 4	-	Asistencia financiera recibida del gobierno	Vector Casa de Bolsa no ha recibido asistencia financiera del gobierno durante el periodo del reporte
GRI 202 - Presencia en el mercado			
202-1	-	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	El salario inicial de Vector tiene un ratio de 2.6 respecto al salario mínimo.
GRI 203 - Impactos económicos indirectos			
203-1	55	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Impacto positivo a la comunidad
203-2	55	Impactos económicos indirectos significativos	Impacto positivo a la comunidad
GRI 205 - Anticorrupción			
205-1	27	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Anticorrupción

205-2	24	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo
205-3	24	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo
GRI 206 - Competencia desleal			
206-1	22	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Relación con nuestra competencia y Mercadotecnia responsable
GRI 302 - Energía			
302-1	49	Energía consumida dentro de la organización	Gestión responsable de los recursos
GRI 303 - Agua y efluentes			
303-5		Consumo de agua	No se tiene registro de datos del 2022. Durante 2023 empezamos el registro de la información.
GRI 401- Empleo			
401-1	38	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Entorno laboral
401-2	47	Prestaciones para los empleados de tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Salud de nuestros colaboradores
401-3	47	Permiso parental	Salud de nuestros colaboradores
GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo			
403-1	47	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud de nuestros colaboradores
403-2	4747	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Salud de nuestros colaboradores
403-3	47	Servicios de salud en el trabajo	Salud de nuestros colaboradores

403-4	47	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud de nuestros colaboradores
403-5	47	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud de nuestros colaboradores
403-6	47	Promoción de la salud de los trabajadores	Salud de nuestros colaboradores
GRI 404 - Formación y educación			
404-1	44	Promedio de horas de formación por empleado	Capacitación
404-2	41, 43, 44, 45	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Desarrollo de talento Medición de desempeño Capacitación Programa Líderes
404-3	43	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Medición de desempeño
GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades			
405-1	38, 46	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Entorno laboral Diversidad e inclusión
405-2	46	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	Brecha salarial por nivel y género
GRI 406- No discriminación			
406-1	20	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Comité de Ética Canal de denuncia Tips Anónimos
GRI 413 - Comunidades locales			
413-1	55	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y desarrollo	Impacto positivo a la comunidad

GRI 417 - Marketing y etiquetado			
417-1	22	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Relación con nuestra competencia y mercadotecnia responsable
417-2	22	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Relación con nuestra competencia y mercadotecnia responsable
417-3	22	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Relación con nuestra competencia y mercadotecnia responsable
GRI 418 - Privacidad del cliente			
418-1	33, 35	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Riesgo Tecnológico Ciberseguridad y protección de la información