

Política Estratégica Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG)

Mayo 2022



GENTERA[®]

Índice

Objetivo	3
Alcance	3
Normatividad aplicable	3
Documentos ligados	4
Glosario	5
Políticas	7
Anexo	16

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Establecer los principios generales de actuación de Gentera y sus empresas en materia ambiental, social y de gobernanza en apego a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por las Naciones Unidas en su agenda 2030, así como los compromisos que promueven el cumplimiento a los Derechos Humanos alineado a los compromisos con estándares e iniciativas ambientales internacionales.

Alcance

Esta política es relevante para todo Gentera, sus empresas, los colaboradores, proveedores, clientes y empresas que colaboren con Gentera en los países donde opera.

Normatividad aplicable

- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos México.
- Ley Federal del Trabajo de México.
- Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú.
- Ley General del Trabajo del Perú.

Nota: Se consideran los requisitos legales, normativos y contractuales, nacionales y locales vigentes, así como las leyes y la regulación para el sector financiero, aplicables para Gentera y sus empresas, en los países donde tenemos operaciones.



Documentos ligados

- Código de Ética y Conducta
- Código de Ética y Conducta para Proveedores
- Código de Ética y Conducta para Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)
- MPRS-01 Definir la Estrategia de Responsabilidad Social y Sustentabilidad
- MSIF-58 Administrar Programa de Concientización de Seguridad de la Información y Privacidad
- MPLD-09 Manual de Políticas para Prevenir y Detectar Operaciones con Recursos de
- MPLD-01 Manual de Políticas Para Prevenir y Detectar Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita para Fundación
- MPRS-01 Definir la Estrategia de Responsabilidad Social y Sustentabilidad.
- MASUC-03 Manual de Políticas de Seguridad Interna en Sucursales
- MAOS-01 Manual de Políticas Seguridad Interna dn Oficinas de Servicio y Oficinas con Sucursal Integrada
- G-MSF-02 Gestionar Servicios de Seguridad Operativa
- POIC 01 Elaborar Informe Anual
- PPE-24 Definir Estrategia de Capacitación Anual
- PPE-37 Dar Seguimiento a Certificaciones y Recertificaciones en Código de Ética y Conducta
- PAI-01 Atender Denuncias de Fraude
- PPE-01 Evaluar, Atraer y Seleccionar Talento
- PPE-5-04 Determinar evaluación para bono de desempeño
- PPE-29 Gestionar Programas de Desarrollo
- PPE-38 Actualizar Código de Ética y Conducta
- PCE-01 Dar Atención a los Medios de Denuncia

Glosario

Término/ Acrónimo	Definición / Descripción
Acoso laboral	El acoso es una forma de violencia laboral, cuyo objetivo es intimidar, opacar, humillar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al acosado, con el objetivo de excluirlo de la empresa o de agredir, controlar o destruir a otro.
ASG (<i>Ambiental, Social y de Gobierno corporativo</i>)	Identificación, medición, integración y reporte de información sobre factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo.
Cadena de suministro	Secuencia de actividades o partes que proporcionan productos o servicios a una organización.
Cadena de valor	La cadena de valor de una organización abarca las actividades que convierten un insumo en producto añadiéndole valor. Incluye a las entidades con las que la organización tiene una relación comercial directa o indirecta y que suministran productos o servicios que aportan valor a los productos o servicios de la propia organización, o reciben productos o servicios de la organización.
Comité de Ética	Es el órgano de gobierno responsable de velar por promover una cultura ética en Gentera y sus Subsidiarias, conformado por Directivos con alto apego, dominio y conocimiento de nuestra Filosofía, Código de Ética y Conducta, relaciones humanas, anticorrupción, derechos humanos, ética, políticas internas institucionales y normatividad aplicable.
Compromisos	Conjunto de normas que sirven para controlar o regular los distintos ámbitos de la convivencia civil.
Derechos Humanos	Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. ¹
Discriminación	Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. ²

1. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).
2. *Ídem*

Término/ Acrónimo	Definición / Descripción
Gases de efecto invernadero	Componente gaseoso de la atmósfera, natural o antropógeno, que absorbe y emite radiación en determinadas longitudes de onda del espectro de radiación terrestre emitida por la superficie de la tierra, por la propia atmósfera y por las nubes.
Grupo de interés	Clientes, colaboradores, consejeros, inversionistas, accionistas, proveedores, organizaciones, entidades académicas y de gobierno con los que Gentera o cualquiera de sus empresas se relaciona y vincula, buscando crear el mayor bien posible.
Libertades fundamentales	Son los derechos declarados por la Constitución que gozan del máximo nivel de protección. Son derechos alienables, inviolables e irrenunciables.
Mobbing	Forma de violencia grupal, que tiene por objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima y causar con ello daños psicológicos, físicos, económicos, laborales y/o profesionales.
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Llamado universal de Naciones Unidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030.
Sistema de una acción y un voto	El sistema tradicional de una acción y un voto ha sido diseñado para dar un trato igualitario a todos los accionistas
Sostenibilidad	Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en riesgo la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.
Trabajo infantil	Trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Políticas



GENERALES

- 6.1 El presente documento debe ser revisado y aprobado de forma bianual por el Director General de Gentera a partir de su publicación.
- 6.2 El área de Sostenibilidad, en el ámbito de sus competencias es la encargada de coordinar la elaboración y actualización de la estrategia de sostenibilidad, verificar su cumplimiento mediante el monitoreo a sus acciones e indicadores y vincular a Gentera y sus empresas a las diferentes iniciativas internacionales que promueven la gestión sostenible.
- 6.3 Gentera en materia sostenible y de gestión ASG debe mantener el apego a los siguientes ODS según corresponda:

Derechos Humanos	ODS 1 Fin de la pobreza ODS 3 Salud y bienestar ODS 5 Igualdad de género ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico ODS 10 Reducción de las desigualdades	Salud y Seguridad	ODS 3 Salud y bienestar ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
Medio Ambiente	ODS 6 Agua limpia y saneamiento ODS 7 Energía asequible y no contaminante ODS 12 Producción y consumo responsables ODS 13 Acción por el clima	Cadena de Suministro Responsable	ODS 12 Producción y consumo responsables ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas



Gentera supports the Sustainable Development Goals



DE CUMPLIMIENTO

6.4 El presente documento debe tomar en consideración las recomendaciones de organismos nacionales e internacionales, tales como:

- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
- Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacional o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Carta Internacional de los Derechos Humanos³
- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades fundamentales, Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH)
- Convenio sobre la Edad Mínima de la Organización Internacional del Trabajo
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Principios de Ecuador
- ISO 14001
- Principios de Banca Responsable (PRI) de la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
- Estándares del Global Reporting Initiative (GRI)
- Protocolo de Sustentabilidad de la Banca de la Asociación de Bancos de México
- Protocolo Verde de la Asociación de Bancos del Perú

3. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, junto con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos.



DE LAS RESPONSABILIDADES

6.5 El Director General de Gentera debe revisar y aprobar la estrategia de sostenibilidad del Grupo, previa revisión de la propuesta de actualización del documento presentada por la Dirección Ejecutiva de Relaciones Institucionales.

6.6 El área de Sostenibilidad, vía la gestión del Líder debe:

- Determinar las metas e iniciativas y supervisar los avances, con respecto a la estrategia de negocio, relacionados con ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ASG) mediante la estrategia de sostenibilidad y el tablero de seguimiento.
- Comunicar los avances, logros y presentar propuestas de mejora continua al Director Ejecutivo de Finanzas y Director Ejecutivo de Relaciones Institucionales trimestralmente.

6.7 El Equipo Directivo debe:

- Promover la sostenibilidad, valorar la aplicación de mejores prácticas, recomendadas desde el área de Sostenibilidad, en la Dirección a su cargo, establecer sus compromisos a mediano y largo plazo dentro de la estrategia de sostenibilidad y reportar sus avances en el cumplimiento de la estrategia de sostenibilidad mediante la entrega de información trimestral, para los reportes parciales, y anual para el Informe Anual y de Sostenibilidad de Gentera.
- Promover la protección del medio ambiente en la Dirección a su cargo, reforzando las acciones de comunicación desarrolladas como parte de la cultura ambiental cumpliendo con lo descrito en el apartado de los Compromisos Ambientales del presente documento.
- Promover, proteger y velar por el cumplimiento de los derechos humanos en la Dirección a su cargo promoviendo entre sus colaboradores el cumplimiento del Código de Ética y Conducta.

- Los Gerentes deben atender e implementar los lineamientos de la estrategia de sostenibilidad y gestión de temas ASG, previa comunicación del área de Sostenibilidad a las distintas Direcciones, la protección del medio ambiente y para la protección de los derechos humanos, así como de apoyar a los Directivos en esta tarea.

6.8 Los Colaboradores administrativos y de fuerza de ventas deben cumplir e implementar los lineamientos de sostenibilidad y gestión de temas ASG, la protección del medio ambiente y para la protección de los derechos humanos en todas las áreas.

6.9 La Subdirección de Comunicación Institucional tiene a su cargo la divulgación anual del desempeño en los criterios ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) mediante la publicación del Informe Anual y de Sostenibilidad de Gentera, disponible para todos los grupos de interés (ver anexo 7.3 Grupos de Interés de Gentera y sus empresas) en la web de Gentera / Sostenibilidad.



DE LOS COMPROMISOS AMBIENTALES

6.10 El área de Sostenibilidad debe evaluar y gestionar los estándares e iniciativas internacionales en las que Gentera forma parte o con las que está comprometida de manera voluntaria, así como para los que no es sujeto obligado; lo anterior debe ser comunicado en la página web de Gentera / Sostenibilidad / Medio ambiente.

Cultura ambiental

Gentera se compromete a contribuir de manera activa en el cuidado del medio ambiente y con la prevención, minimización y mitigación de nuestros impactos. Para contribuir de manera positiva se involucrará a otros grupos de interés en la promoción del cuidado al medio ambiente.

6.11 La Dirección de Experiencia al cliente debe posicionar mensajes de sensibilización periódicamente en las principales redes sociales de Compartamos Banco para clientes, para promover la importancia del

cuidado del medio ambiente, el consumo responsable de recursos y su correcta disposición; mientras que el área de Sostenibilidad debe gestionar la campaña anual de sensibilización a colaboradores, vía medios internos.

6.12 Como parte de la gestión transparente que caracteriza a Gentera, la empresa se compromete a comunicar, de acuerdo con las características mencionadas en el apartado 6.9, mediante el Informe Anual y de Sostenibilidad las acciones de promoción de la cultura ambiental realizadas en el año de reporte, así como el avance de los compromisos ambientales establecidos en la estrategia de sostenibilidad.

Legislación ambiental

6.13 La gerencia de Cumplimiento Normativo debe dar cumplimiento a los requerimientos y normativas ambientales legales aplicables a Gentera, estos se comunicarán en la página web de Gentera / Sostenibilidad / Medio ambiente.

Energía

Gentera busca contribuir de manera proactiva en la transición energética, respondiendo de manera efectiva ante las oportunidades y desafíos asociados, aplicando eficiencias operativas al alcance de la organización.

6.14 El área de Sostenibilidad coordinará anualmente el ejercicio para cuantificar y reportar el consumo eléctrico, combustibles y refrigerantes, con el objetivo de disminuir el consumo de energéticos. Estos consumos se comunican anualmente mediante el Inventario de Gases de Efecto Invernadero de Gentera y sus empresas, disponible para consulta pública en la web de Gentera / Sostenibilidad.

Agua

Gentera está consciente de las problemáticas relacionadas a la escasez de agua y la gestión responsable del recurso hídrico por lo que se compromete a tener un consumo y aprovechamiento responsable de la cantidad de agua que emplea.

6.15 El área de Sostenibilidad debe reforzar el enfoque del cuidado del agua mediante la campaña de sensibilización descrita en la Campaña Anual de Sensibilización por el Cuidado del Medio Ambiente para colaboradores.

Residuos

Alineado a los objetivos de la estrategia de sostenibilidad Gentera se compromete con el desarrollo de un programa de uso eficiente de los recursos.

6.16 Toda generación de residuos en el edificio corporativo está bajo la gestión de la Gerencia de Facilities la cual se encarga de la identificación, método de disposición y cuantificación de residuos; datos que deben ser reportados trimestralmente al área de Sostenibilidad vía correo electrónico. Esta información es parte de los datos reportados en el Informe Anual y de Sostenibilidad de Gentera.

6.17 Para minimizar el impacto ambiental nos comprometemos, de acuerdo con nuestros alcances a utilizar materiales amigables con el medio ambiente, gestionar nuestros residuos y permear esta cultura con nuestros proveedores, tal como se establece en el **Código de Ética y Conducta para proveedores**.

6.18 Toda medición sobre la generación de residuos de la operación y su eficiente disposición, destrucción, reúso o eliminación se encuentra establecida según corresponda:

- Información de clientes de acuerdo con lo establecido en el procedimiento CBPDOP- 02 Gestionar destrucción de expedientes, con la supervisión de la Gerencia se Proyectos Comerciales.
- El tratamiento de los residuos electrónicos mediante el procedimiento PSD 41 Gestionar destrucción física de activos tecnológicos, a cargo de Soporte Tecnológico.
- La Gerencia de Facilities es la encargada de la gestionar y reportar trimestralmente al área de Sostenibilidad los residuos reciclables, no reciclables y de manejo especial del corporativo, con participación de proveedores especializados en el tema.

Cambio climático y emisiones

Gentera busca hacer frente a los impactos relacionados con el cambio climático, comprometiéndose a identificar, prevenir, minimizar y mitigar sus impactos, como forma de proteger sus establecimientos y operaciones frente a los riesgos relacionados con eventos climáticos.

6.19 Nos comprometemos a medir voluntariamente las emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas a las actividades comerciales de Gentera y sus empresas, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el apartado 6.14, reconocemos que esta acción nos permite identificar oportunidades de mejora en el desempeño ambiental. Los resultados de la medición se documentan en el Inventario Anual de Gases de Efecto Invernadero, el cual es de consulta pública en la web de Gentera / Sostenibilidad.

6.20 Nos comprometemos a sustituir de manera progresiva el uso de aparatos que utilicen gases refrigerantes por otros de menor impacto ambiental, mediante la gestión de la Subdirección de Gestión de Bienes Raíces.

DE LOS COMPROMISOS SOCIALES



Relaciones íntegras

6.21 Todo colaborador de Gentera y sus empresas debe reconocer la integridad de todas las personas y respetar su dignidad humana en todas las relaciones que genere en el desempeño de sus funciones hacia con los grupos de interés (*ver anexo 7.3*) dando cumplimiento a establecido en el Código de Ética y Conducta.

Anticorrupción

6.22 Todo colaborador de Gentera y sus empresas subsidiarias debe dar cumplimiento a los nueve lineamientos complementarios establecidos en el Código de Ética y Conducta rechazando la corrupción en cualquiera de sus formas, así como cualquier tipo de soborno, fraude y/o extorsión.

6.23 Garantizamos la integridad de Gentera mediante el trabajo permanente del Comité de Ética, Comité de Auditoría, Dirección de Auditoría Interna, Control Interno y Cumplimiento.

6.24 Gentera está comprometida en trabajar para combatir la corrupción en cualquiera de sus formas, incluidas la extorsión y soborno, mediante la ejecución de cursos, certificaciones y re certificaciones anuales obligatorias de acuerdo a lo descrito en el procedimiento **PPE-24 Definir Estrategia de**

Capacitación Anual, así como en materia de Código de Ética y Conducta **PPE-37 Dar Seguimiento a Certificaciones y Recertificaciones en Código de Ética y Conducta**, Prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo, Privacidad de la información **MSIF-58 Administrar Programa de Concientización de Seguridad de la Información y Privacidad**, así como en la **Recertificación anual de prevención de Fraudes**. Impulsamos entre nuestros grupos de interés, principalmente colaboradores, consejeros y accionistas la actualización anual en Intranet de información personal en materia de conflicto de intereses.

6.25 Todo colaborador debe reportar inmediatamente cualquier posible operación sospechosa, inusual o interna preocupante que se detecte con clientes o colaboradores o cualquier otra actividad que contravenga lo establecido en las regulaciones de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo cumpliendo con lo establecido en el MPLD-09 Manual de Políticas para Prevenir y Detectar Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita para Compartamos Servicios y **MPLD-01 Manual de Políticas Para Prevenir y Detectar Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita para Fundación**.

6.26 Todo acto de incumplimiento debe garantizar la confidencialidad e integridad de los denunciantes por lo cual Genera cuenta con medios de denuncia que operan de acuerdo con el proceso publicado **PCE-01 Dar Atención a los Medios de Denuncia Anexo 7.1 Medios de Denuncia** extensivos a todos nuestros grupos de interés, siendo de consulta pública en la web de Genera. De igual forma Genera da cumplimiento a la atención de fraudes mediante lo establecido en Código de Ética y Conducta y en el procedimiento **PAI-01 Atender Denuncias de Fraude**.

No discriminación

6.27 En cumplimiento a lo establecido en su Código de Ética y Conducta de Genera:

- Rechazamos toda discriminación, que consiste en realizar cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de origen étnico o nacional, género, expresión de género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o efectos anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.

- Ofrece igualdad de condiciones para sus grupos de interés con el fin de que puedan desarrollar sus actividades libres de cualquier indicio de discriminación (burla, acoso, abuso, hostigamiento, amenaza, coacción, agresión, violencia física o psicoemocional, así como el acoso laboral y el hostigamiento sexual, o cualquier conducta que atente contra la dignidad humana o los derechos y libertades de cualquier persona).

Diversidad e inclusión

Genera es líder en inclusión financiera, atendiendo a millones de personas en México y Perú, brindamos servicios financieros adecuados y accesibles acorde a sus necesidades, a través las empresas Compartamos, Yastás, Aterna, ConCrédito y Fundación Compartamos.

6.28 Genera respeta las diferencias de sus clientes, colaboradores, consejeros y comunidades con las que se relaciona, valora la diversidad que hay en cada uno de ellos y reconoce que sus aportaciones contribuyen a entregar mejores productos y servicios adaptados a las necesidades de sus clientes, construir mejores lugares de trabajo y mantener relaciones sanas con sus aliados. Gestionando en concordancia la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

6.29 Los procesos de atracción, selección, desarrollo y capacitación se basan en los parámetros de desempeño de los colaboradores, con apego a las necesidades estratégicas de la gestión; independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica o cualquier otra condición.

Trabajo infantil

6.30 En Genera se condena y rechaza cualquier forma de trabajo infantil como está definido en convenios internacionales de la OIT⁴, por lo anterior todo proveedor debe firmar el Código de Ética y Conducta para Proveedores, con lo cual reconocen la recepción, lectura y conocimiento de los valores y normas de conducta contenidos en él, comprometiéndose a conducirse alineados a ellos.

6.31 Genera a través de Fundación Compartamos contribuye al desarrollo integral de la primera infancia, estableciendo colaboraciones con organizaciones de la sociedad civil, compartiendo conocimiento, aprendiendo de buenas prácticas y financiando iniciativas en esta

4. Organización Internacional del Trabajo (1973). Convenio sobre la edad mínima.

línea de acción en concordancia al **MPRS-01 Definir la Estrategia de Responsabilidad Social y Sustentabilidad.**

6.32 Todo colaborador que forme parte de Gentera y sus empresas deben de contar con la mayoría de edad para desempeñar un puesto de trabajo, según lo establecido por la ley en cada uno de los países donde tenemos presencia.

Trabajo forzoso

6.33 Gentera condena y rechaza prácticas laborales forzosas u obligatorias, no las promueve y se apega a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en línea a lo establecido en el Código de Ética y Conducta.

Libertad de asociación

6.34 Dentro de Gentera se respeta el derecho de libertad de asociación y libertad sindical, acepta que los colaboradores puedan fundar, unirse y asociarse de manera libre y efectiva a algún sindicato u órgano de representación sin intervenir en su relación con Gentera y sus empresas. De igual manera pueden acceder a esquemas de negociación colectiva.

6.35 La empresa se rige bajo las normativas y legislaciones aplicables relevantes en cada país donde se tienen operaciones y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en línea a lo establecido en el Código de Ética y Conducta.

Empleo digno

6.36 La selección, evaluación de desempeño y promoción de los colaboradores de Gentera y sus empresas se realiza con base en su trayectoria, conocimientos y habilidades cumpliendo con lo establecido en el procedimiento **PPE-01 Evaluar, Atraer y Seleccionar Talento, PPE-5-04 Determinar evaluación para bono de desempeño y PPE-29 Gestionar Programas de Desarrollo.**

6.37 Gentera fomenta en sus colaboradores mantengan un desarrollo integral en su vida a través del Modelo FISSEP a cargo de la Dirección de Filosofía y Vocación Social. El modelo de bienestar busca inspirar a colaboradores a procurarse en las dimensiones Familiar, Intelectual, Salud

(física y mental), Social, Espiritual y Profesional.

6.38 La empresa cuenta con esquemas justos de remuneración los cuales son determinados por las funciones, habilidades, aptitudes, logros y formación, labor a cargo de la Dirección de Compensaciones y Administración de Personas.

6.39 Se otorgan prestaciones y los días de descanso conforme a las leyes en los países donde Gentera tiene presencia, labor a cargo de la Dirección de Compensaciones y Administración de Personas.

6.40 Se generar ambientes laborales íntegros y dignos para todos los colaboradores previniendo, mitigando y resolviendo violaciones a los derechos humanos de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable, en concordancia con el Código de Ética y Conducta.

6.41 Se busca preservar una cultura íntegra en los equipos de trabajo por lo que no se toleran esquemas de acoso laboral ni mobbing, alineados a lo establecido en Código de Ética y Conducta.

Medio ambiente limpio y sano

6.42 Todas las personas tienen derecho a disfrutar un medio ambiente limpio, sano y saludable; Gentera lo reconocer y por lo tanto promueve el cuidado al medio ambiente dentro de sus instalaciones y con sus grupos de interés mediante la gestión realizada desde Servicios Generales y Sostenibilidad.

6.43 Se busca minimizar el impacto negativo de las operaciones, procesos, productos o servicios financieros puedan tener en el entorno, mediante acciones de sensibilización promovidas desde el área de Sostenibilidad en coordinación de las distintas áreas involucradas.

Vinculación con la comunidad

6.44 Impulsar el desarrollo de las comunidades en donde se trabaja (directa e indirectamente) y reconocer y respetar sus derechos humanos. La mayor contribución se encuentra en ofrecer servicios financieros a través de las empresas Compartamos, Yastás, Aterna y ConCrédito y generar empleos locales. Fieles a la vocación social de Gentera se complementa con las acciones desarrolladas desde la Fundación Compartamos y la responsabilidad social de Gentera y sus empresas, de acuerdo con el manual **MPRS-01 Definir la Estrategia de Responsabilidad Social y Sustentabilidad.**

6.45 Gentera es miembro del Comité de Sostenibilidad de la Bolsa Mexicana de Valores y Compartamos Banco es integrante del Comité de Sustentabilidad y del Comité de Responsabilidad Social de la Asociación de Bancos de México, esto permite estar al tanto de los temas relevantes del sector y crear oportunidades de manera responsable.

6.46 Monitorear los posibles riesgos que podría generar la operación y establecer planes de monitoreo y mitigación a través de la gestión de la Dirección de Gestión de Riesgos.

Derechos de las minorías

6.47 Gentera reconoce que las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas tienen el derecho a disfrutar de su propia cultura, a profesar y practicar su propia religión, y a utilizar su propio idioma, en privada y en público, libremente y sin injerencia ni discriminación de ningún tipo, reconocido en el Código de Ética y Conducta y el Código de Ética y Conducta para Proveedores.

6.48 Gentera respeta y protege los derechos de las minorías, de acuerdo con el contexto nacional donde opera y en concordancia con las declaraciones internacionales aplicables⁵ alineado al en el Código de Ética y Conducta y Código de Ética y Conducta para Proveedores.

Formación sobre los derechos humanos

6.49 Se promueve entre los grupos de interés, principalmente colaboradores, el fortalecimiento de la conciencia de respeto a los derechos humanos mediante la promoción y aplicación de nuestro Código de Ética y Conducta, documento que anualmente se revisa y actualiza de acuerdo con el proceso **PPE-38 Actualizar Código de Ética y Conducta**, así como se difunde a los colaboradores a través de la certificación y recertificación anual en la materia, esto a cargo de la Subdirección de Ética Organizacional.

Salud y seguridad

6.50 La Dirección de Personas y la Dirección de Filosofía y Vocación Social deben gestionar la alineación a lo que establece la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

5. Organización de las Naciones Unidas (1992). Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas.

6.51 La Dirección de Seguridad debe velar por la seguridad física de los colaboradores con acciones de monitoreo y capacitación cumpliendo con lo establecido en los documentos G-MSF-02 Gestionar Servicios de Seguridad Operativa, MASUC-03 Manual de Políticas de Seguridad Interna en Sucursales, MAOS-01 Manual De Políticas Seguridad Interna En Oficinas De Servicio Y Oficinas Con Sucursal Integrada.

DE LOS COMPROMISOS DE GOBIERNO CORPORATIVO



6.52 En Gentera existen diversos lineamientos que aseguran una integridad corporativa, tales como el Código de Buen Gobierno Corporativo; el Código de Ética y Conducta y el Acuerdo de voluntad corporativa de cumplimiento e integridad.

6.53 Gentera S.A.B. de C.V. (“Gentera”) es una empresa pública que cotiza en el mercado de valores y sus acciones están pulverizadas entre el público inversionista. Las acciones de Gentera, conforme a sus estatutos sociales, son comunes y están representadas por títulos nominativos, serie única, sin expresión de valor nominal, y confieren a sus tenedores los mismos derechos y obligaciones.

6.54 Ninguna institución gubernamental posee más del 5% de los derechos de voto de Gentera. De la misma manera, ninguno de sus fundadores o familiares posee más del 5% de los derechos de voto .

6.55 Gentera cuenta con un Consejo de administración eficaz, debidamente constituido responsable del cumplimiento de los objetivos establecidos, el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables y la protección de los derechos e intereses de los accionistas. Su sistema es de un solo nivel compuesto de consejeros propietarios relacionados e independientes.

6.56 Los miembros del Consejo de Administración son designados o ratificados en la asamblea general anual de accionistas, se eligen por su perfil profesional y personal, independientemente de su género, asegurando que su experiencia y especialización en diversas áreas del mundo empresarial muestren resultados que permitan visualizar que sus contribuciones y

6. Información sujeta a modificación constante, por lo que previo a su difusión deberá confirmarse directamente con la Subdirección de Gobierno Corporativo.

participación sean de gran valor para Gentera. Además, por una intachable reputación y una sólida congruencia ética, honorable en lo personal y lo familiar y con sentido de trascendencia, comulgando así con los valores de Gentera; lo que da claridad, respecto a la responsabilidad que tienen frente a los accionistas (deberes fiduciarios). Dentro del Informe Anual y de Sostenibilidad, entregado a la Bolsa Mexicana de Valores y publicado en la página web de Gentera, se incluyen semblanzas profesionales de los consejeros que integran la composición del Consejo.

6.57 En el Código de Buen Gobierno Corporativo se establece la figura de consejero independiente en apego a lo regulado por la Ley del Mercado de Valores: los consejeros independientes son seleccionados por su experiencia, capacidad y prestigio profesional, considerando, además, que, por sus características, pueden desempeñar sus funciones libres de conflictos de interés y sin estar supeditados a intereses personales, patrimoniales o económicos. Esta definición está inserta en la declaración de independencia que cada uno de los consejeros independientes firman al momento de su designación o su ratificación, si es el caso.

6.58 Los Consejeros independientes firman la declaración de independencia que cumple con la regulación y forma parte de su expediente que la Subdirección de Gobierno Corporativo actualiza anualmente, esta información es exclusiva para consulta interna.

6.59 Actualmente el Consejo está compuesto por 11 miembros; 7 de ellos, es decir el 63.63 %, son independientes (conforme se define en el siguiente párrafo), superando el 25% que la legislación vigente exige. En práctica de principios de diversidad, atendiendo a la igualdad de oportunidad que todas las personas tienen para ocupar una posición dentro del Consejo, 3 de los 11 miembros son mujeres, componiendo así un 27.27% del total de miembros. Las designaciones de los miembros del Consejo son por periodos de un año pudiendo ser reelectos.

7

Actualmente el promedio de permanencia de los consejeros en dicho órgano de gobierno es de 11.1 años.

6.60 El Consejo de Administración de Gentera, deberá estar compuesto por el número impar de miembros que determine la Asamblea Ordinaria

de Accionistas, con apoyo de la Comisión de Nominación y Evaluación, sin que en ningún caso dicho número sea menor de cinco ni mayor de quince, y estará presidido por un consejero que puede o no ser independiente.

6.61 En línea con el Código de Buen Gobierno Corporativo, el Consejo de Gentera sesiona al menos, cinco veces al año de manera ordinaria.

6.62 En el Código de Buen Gobierno Corporativo se establece que el Consejo es evaluado anualmente en los siguientes aspectos: evaluación de los miembros del Consejo a cada consejero en lo individual, autoevaluación de cada consejero, evaluación de cada consejero al Consejo como órgano colegiado, evaluación que haga el equipo directivo, designado para tal efecto, al Consejo como órgano colegiado, y la evaluación de los consejeros a la secretaría del Consejo.

6.63 El funcionamiento y la eficacia del Consejo, así como la alineación con los intereses de los accionistas se garantizan a través de la adopción de principios y mejores prácticas sugeridas por diversos organismos nacionales e internacionales, tales como el Consejo Coordinador Empresarial, la Bolsa Mexicana de Valores, los Principios de Gobierno Corporativo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el Grupo de los veinte y la International Finance Corporation. Dichos principios, mejores prácticas y la normativa aplicable están contenidos en el Código de Buen Gobierno Corporativo.

6.64 En los estatutos sociales de Gentera, está incluida una cláusula para asegurar estabilidad a los accionistas de Gentera, conocida como cláusula poison pill que previene un posible *hostile-takeover*; una clara distinción entre los roles del presidente del Consejo y el director general. El desempeño de este último es evaluado anualmente por el Comité de Prácticas Societarias como órgano del Consejo de acuerdo con lo establecido en el Código de Buen Gobierno Corporativo.

6.65 Gentera cuenta con el proceso de sucesión que asegura el desarrollo de los equipos y la continuidad del cumplimiento de la estrategia de negocio, es aplicable al Director General y Equipo Directivo. Se caracteriza por ser un mecanismo formal que permite la toma de decisiones objetiva, involucra la detección de áreas de oportunidad e impulsa el desarrollo de competencias y habilidades respondiendo a las necesidades del entorno.

7. Información sujeta a modificación constante, por lo que previo a su difusión deberá confirmarse directamente con la Subdirección de Gobierno Corporativo.

Gobernanza de riesgos

6.66 Entre otros comités, para el logro de los objetivos estratégicos y operativos del negocio, existe el Comité de Riesgos, órgano encargado de la gestión del riesgo empresarial (apetito y tolerancia al riesgo), el monitoreo e informes de riesgos, así como de la estrategia de seguridad de la información, entre otras actividades.

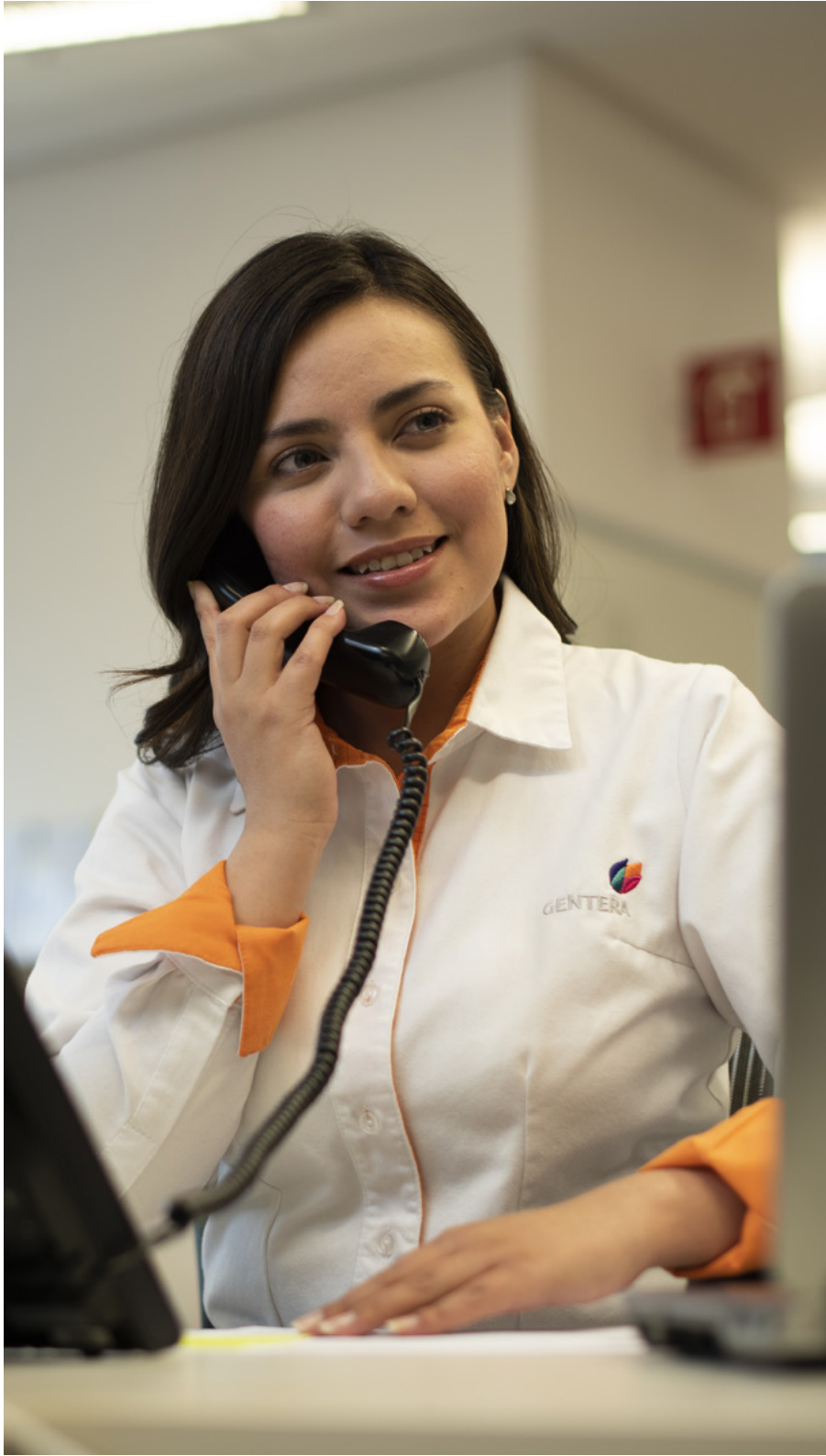
6.67 El Presidente del Comité de Riesgos tiene como responsabilidad monitorear y auditar el desempeño de la gestión de riesgos a nivel operativo, así como presentar informes al Consejo de Administración.

6.68 El Consejo y el Equipo Directivo están involucrados en la estrategia de seguridad de la información, ciberseguridad y el proceso de revisión.

6.69 Como parte del Consejo de Administración de Gentera se cuenta con un Consejero con experiencia relevante en sistemas y tecnologías de la información, involucrado en el proceso de la estrategia de seguridad de la información.

6.70 El Director de Seguridad garantiza la seguridad física de los colaboradores y los activos de Gentera y sus empresas, así como la ciberseguridad de más alto rango; establece y mantiene la estrategia y los procesos internos que protegen la información y seguridad física de Gentera y sus empresas.





Anexos

7.1 Medios de Denuncia

Contamos con distintos Medios de denuncia para que cualquier persona interesada y sus empresas pueda comunicar actos de incumplimiento a esta política:

- Código de Ética y Conducta
- Correo institucional **denuncia@gentera.com.mx**
- Buzón de transparencia: **www.gentera.com.mx** / Quiénes somos / Código de Ética / Buzón de transparencia
- Teléfono:
 - México: 800 5061 264 /opción 3
 - Perú: 08000 0903
- Asuntos Internos (fraudes)
- Correo institucional **asuntosinternos@compartamos.com**
- Intranet / Medios de denuncia
- Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo
- Correo institucional Oficial de Cumplimiento **oficialcumplimiento@compartamos.com**
- Intranet / Medios de denuncia

7.2 Grupos de Interés de Gentera y sus empresas.



Clientes

Nuestros clientes son personas comprometidas con su familia y con su comunidad, para quienes el ingreso individual que reciben por sus actividades productivas se torna en un bien común que les permite compartir y diversificar sus oportunidades. En Gentera les brindamos servicios financieros adecuados y accesibles que buscan impulsar su economía.



Colaboradores

Nuestros colaboradores trabajan todos los días comprometidos a impulsar los sueños de nuestros clientes. Sus labores diarias son fundamentales para garantizar la sostenibilidad de Gentera y sus empresas, en todas sus operaciones y con todos sus grupos de interés.



Inversionistas

Divulgamos con transparencia la información que es relevante para los diferentes grupos de interés de Gentera y sus empresas, siempre en estricto apego a la regulación y a las mejores prácticas de mercado.



Comunidad

Asumimos un rol proactivo con las necesidades de las comunidades donde tenemos presencia mediante nuestros servicios financieros, la creación de fuentes de empleo y nuestra Fundación.



Proveedores



Mantenemos relaciones éticas, de colaboración y respeto con nuestros proveedores a quienes les solicitamos cumplir con criterios de integridad, sociales y ambientales.






Medio ambiente


Participamos en la creación de un futuro sostenible gestionando de forma responsable los recursos que necesitamos para operar, al mismo tiempo que identificamos los riesgos y oportunidades relacionados con cambio climático que podrían impactar nuestros negocios.


7.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



ODS	Metas relacionadas	Indicadores relacionados
<p>1 FIN DE LA POBREZA</p> 	<p>1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1.25 dólares al día.</p>	<p>1.1.1 Proporción de la población que vive por debajo del umbral internacional de pobreza, desglosada por sexo, edad, situación laboral y ubicación geográfica (urbana o rural).</p>
	<p>1.2 Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.</p>	<p>1.2.1 Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de pobreza, desglosada por sexo y edad.</p> <p>1.2.2 Proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza, en todas sus dimensiones, con arreglo a las definiciones nacionales.</p>
<p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> 	<p>3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.</p>	<p>3.8.2 Proporción de la población con grandes gastos sanitarios por hogar como porcentaje del total de gastos o ingresos de los hogares.</p>


ODS	Metas relacionadas	Indicadores relacionados
<p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> 	<p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p>	<p>5.1.1 Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.</p>
	<p>5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</p>	<p>5.2.1 Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia física, sexual o psicológica a manos de su actual o anterior pareja en los últimos 12 meses, desglosada por forma de violencia y edad.</p> <p>5.2.2 Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses, desglosada por edad y lugar del hecho.</p>
	<p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p>	<p>5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos.</p>
	<p>5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>5.b.1 Proporción de personas que poseen un teléfono móvil, desglosada por sexo.</p>

ODS	Metas relacionadas	Indicadores relacionados
<p>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p> 	<p>6.3 De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.</p>	<p>6.3.1 Proporción de aguas residuales tratadas de manera adecuada.</p>
	<p>6.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua.</p>	<p>6.4.1 Cambio en el uso eficiente de los recursos hídricos con el paso del tiempo.</p> <p>6.4.2 Nivel de estrés hídrico: extracción de agua dulce en proporción a los recursos de agua dulce disponibles</p>
<p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p> 	<p>7.2 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.</p>	<p>7.2.1 Proporción de energía renovable en el consumo final total de energía.</p>

ODS	Metas relacionadas	Indicadores relacionados
<p data-bbox="197 730 405 823">8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> 	<p data-bbox="528 331 1238 571">8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.</p>	<p data-bbox="1301 421 2069 488">8.3.1 Proporción de empleo informal en el sector no agrícola, desglosada por sexo.</p>
	<p data-bbox="528 730 1238 903">8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>	<p data-bbox="1301 762 2069 868">8.8.1 Tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio.</p>
	<p data-bbox="528 1139 1238 1273">8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.</p>	<p data-bbox="1301 1034 2069 1139">8.10.1 a) Número de sucursales de bancos comerciales por cada 100.000 adultos y b) número de cajeros automáticos por cada 100.000 adultos.</p> <p data-bbox="1301 1267 2069 1369">8.10.2 Proporción de adultos (a partir de 15 años de edad) que tienen una cuenta en un banco u otra institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil.</p>

ODS	Metas relacionadas	Indicadores relacionados
<p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> 	<p>10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.</p>	<p>10.1.1 Tasas de crecimiento per cápita de los gastos o ingresos de los hogares del 40% más pobre de la población y la población total</p>
	<p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>	<p>10.2.1 Proporción de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.</p>
	<p>10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.</p>	<p>10.3.1 Proporción de la población que declara haberse sentido personalmente discriminada o acosada en los últimos 12 meses por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos.</p>
	<p>10.5 Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos.</p>	<p>10.5.1 Indicadores de solidez financiera.</p>

ODS	Metas relacionadas	Indicadores relacionados
<p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p> 	<p>12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.</p>	<p>12.4.2 Desechos peligrosos generados per cápita y proporción de desechos peligrosos tratados, desglosados por tipo de tratamiento.</p>
	<p>12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.</p>	<p>12.5.1 Tasa nacional de reciclado, en toneladas de material reciclado.</p>
	<p>12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.</p>	<p>12.6.1 Número de empresas que publican informes sobre sostenibilidad.</p>
<p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p> 	<p>13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.</p>	<p>13.2.1 Número de países que han comunicado el establecimiento o la puesta en marcha de una política, estrategia o plan integrado que aumente su capacidad para adaptarse a los efectos adversos del cambio climático y que promueven la resiliencia al clima y un desarrollo con bajas emisiones de gases de efecto invernadero sin comprometer por ello la producción de alimentos (por ejemplo, un plan nacional de adaptación, una contribución determinada a nivel nacional, una comunicación nacional o un informe bienal de actualización).</p>
	<p>13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.</p>	<p>13.3.2 Número de países que han comunicado una mayor creación de capacidad institucional, sistémica e individual para implementar actividades de adaptación, mitigación y transferencia de tecnología, y medidas de desarrollo.</p>

ODS	Metas relacionadas	Indicadores relacionados
<p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p> 	<p>16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.</p>	<p>16.5.1 Proporción de personas que han tenido al menos un contacto con un funcionario público y que han pagado un soborno a un funcionario público, o a las que un funcionario público les ha pedido un soborno, durante los últimos 12 meses.</p> <p>16.5.2 Proporción de negocios que han tenido al menos un contacto con un funcionario público y que han pagado un soborno a un funcionario público, o a los que un funcionario público les ha pedido un soborno, durante los últimos 12 meses.</p>
	<p>16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.</p>	<p>16.b.1 Proporción de la población que declara haberse sentido personalmente discriminada o acosada en los últimos 12 meses por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos.</p>



GENTERA[®]

contacto@gentera.com.mx

gentera.com.mx

