

**2022**

INFORME AMBIENTAL, SOCIAL Y  
DE GOBIERNO CORPORATIVO (ASG)

MONTEPIO  
LUZ SAVIÑÓN  
C/ DE LA PATRIA, 11 - 48001 BILBAO



## BIENVENIDOS

*El compromiso de nuestra Institución es contribuir a proteger el medio ambiente, ser un apoyo al desarrollo social y asegurar un gobierno corporativo ético e institucional.*

*El presente informe se realizó con referencia a los estándares GRI (Global Reporting Initiative).*

Nos hemos redefinido como una Institución centrada en las personas con disposición de ayudar y orientados a la sustentabilidad.



## 1. Presentación General

1.1	Mensaje de la Dirección General .....	05
1.2	Alcances del reporte .....	06

## 2. La organización de Montepío Luz Saviñón

2.1	Historia .....	08
2.2	Línea de Tiempo .....	09
2.3	MLS visión a futuro.....	13
2.4	Misión Visión y Principios.....	14
2.5	Valores.....	15
2.6	Las Personas en nuestro ecosistema.....	16
2.7	Servicios de financiamiento y sus valores .....	19
2.8	Algunas acciones de inversión social.....	22
2.9	Buenas prácticas de ética y gobernanza.....	23
2.10	Responsabilidad social y buenas prácticas laborales .....	25

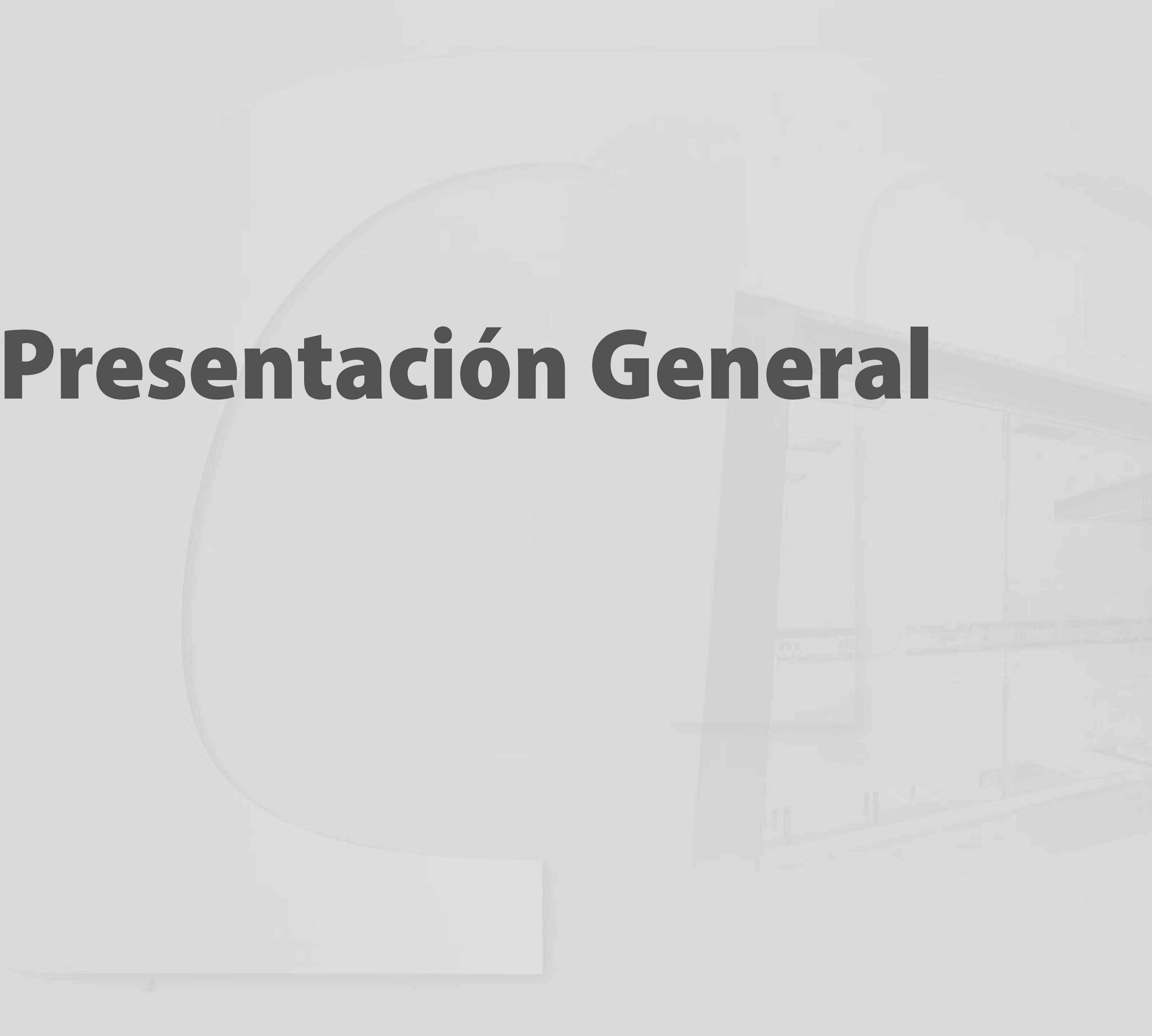
## 3. Gobierno corporativo

3.1	Organigrama.....	27
3.2	Patronato .....	28
3.3	Comités Institucionales .....	29
3.4	Relación social hacia afuera de MLS .....	33
3.5	Buenas prácticas ambientales y cuidado del planeta .....	35

## 4. Anexos



# Presentación General



# 1.1 Mensaje de la Dirección General

Nos enfrentamos a una época en la que el cambio es la constante, a los desafíos de esta evolución se añadieron los retos propios de los últimos dos años por la emergencia sanitaria mundial, Montepío Luz Saviñón ha hecho frente a este entorno con dinamismo y responsabilidad.

En este contexto, nos hemos redefinido como una **Institución centrada en las personas** con disposición de ayudar y orientados a la sustentabilidad. Siendo empáticos con cada cliente que viene a nuestras Sucursales y Tiendas les hemos ofrecido productos y servicios que les han ayudado a financiarse para innumerables aspectos que van desde la atención de las necesidades básicas hasta el emprendimiento o el crecimiento de una empresa.

La mentalidad digital ha sido el motor de innovaciones oportunas para mantener la excelencia en el servicio, mejorar en automatización y flexibilidad. Promovemos la salud financiera cuidando la cartera y asegurando la rentabilidad, contrario a la tendencia del entorno impulsamos el crecimiento con la apertura de nuevas unidades de negocio.

Estamos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, trabajamos con principios de inclusión y desarrollo sostenible alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el 2030.

Fieles a nuestro propósito fundacional nos mantenemos orientados a la procuración de recursos para el progreso y desarrollo de quienes colaboran en MLS y de nuestros clientes, proveedores y asociaciones a las que ayudamos replanteando los cimientos que la Institución requiere para conseguir su perpetuidad.



## 1.2 Alcances del reporte

**Este primer reporte anual 2022 reseña las principales acciones que estamos llevando a cabo desde el punto de vista de la sostenibilidad como Institución de Asistencia Privada – IAP.**

La información aquí presentada abarca lo relacionado a las operaciones del préstamo prendario y crédito personal y comercialización de artículos en todo el territorio mexicano donde MLS tiene cobertura, así como las iniciativas y los programas de Inversión Social.

Siendo este el primer reporte anualizado, cubre los hechos relevantes del 1° de enero al 31 de diciembre de 2022.



Montepío Luz Saviñón  
Av. Insurgentes Sur 1162 Col. Tlacoquemécatl  
C.P. 03200, CDMX.  
[www.montepio.org.mx](http://www.montepio.org.mx)  
Tel: 800 000 1234  
[asgmls@montepio.org.mx](mailto:asgmls@montepio.org.mx)



2

# La organización de Montepío Luz Saviñón



## 2.1 HISTORIA

**Montepío Luz Saviñón** es una Institución de Asistencia Privada (I.A.P) dedicada al préstamo prendario. Originada y regulada por la Ley de Instituciones de Asistencia Privadas de la Ciudad de México, está vigilada por la Junta de Asistencia Privada. Es una Institución autónoma, sin fines de lucro y administrada por un Patronato de profesionistas independientes.

Con base en la voluntad fundacional sus recursos se destinan al fortalecimiento de y expansión de la misma Institución y a otorgar donativos a otras Organizaciones.

Fue fundada por la filántropa mexicana Luz Saviñón en 1902, con la misión de procurar desarrollo y progreso a los mexicanos. Siendo una Institución de Asistencia Privada buscamos la perpetuidad de la organización por lo que sus remanentes son para la sostenibilidad y la ayuda a las mejores causas sociales.

Nuestra casa matriz se abrió con el empeño del entonces presidente de México, Don Porfirio Díaz, en el centro histórico de la Ciudad de México.

Por sus 120 años de actividad ininterrumpida, se ha convertido en una Institución icónica para la ayuda a los mexicanos, mediante los siguientes rubros:

 **Servicios de financiamiento y comercialización de bienes:**

- Empeño / Tiendas

 **Acciones de Inversión Social:**

- Donación a Instituciones a través de la Fundación MLS





# 2.2 Línea de tiempo MLS

Presentamos una línea del tiempo donde esbozamos los principales acontecimientos de Montepío Luz Saviñón en la historia.



## LÍNEA DEL TIEMPO MLS



Nos mantenemos al Servicio de nuestros Clientes durante el período revolucionario



Finiquitamos la adquisición del Edificio en Allende



Modificación a Ley de Beneficencia Privada para el Distrito y Territorios Federales y Nace Junta de Asistencia Privada



En Ruta hacia la Modernidad



Fundación Montepío Luz Saviñón - 1° de Agosto -



Apoyamos: - En etapa de Crisis económica mundial - Consolidación del Estado Mexicano



Época de enfrentamientos mundiales y Acuerdos



Atendemos diversos Servicios Sociales - Desayunos escolares, Guardería, etcétera -



# 2.2 Línea de tiempo MLS (continuación)



# 2.2 Línea de tiempo MLS (continuación)



## 2.2 Línea de tiempo MLS (continuación)

**A**

El nuevo modelo operativo pretende que el Gerente se ubica en el patio para atender al cliente, hace funciones de valuación en algunos ramos. El Valuador apoya en funciones comerciales, de caja y sustituye al gerente en su ausencia. El multifunciones apoya con actividades administrativas como la administración de llamadas de recordatorio, vencimiento de contrato y con actividades comerciales en campo. Lo anterior promueve el liderazgo, la cercanía con el cliente y la sustentabilidad a través del trabajo en equipo con respaldo de funciones de las diferentes posiciones en las Sucursales y Tiendas.

**B**

El constante cambio en el entorno, las necesidades del cliente, la evolución de la Institución y la dispersión de las Sucursales y Tiendas nos llevó en 2019 a la implementación de la 1a plataforma de aprendizaje (LMS) en el Instituto de Capacitación con el nombre de BIENESTAR MLS. Este sistema de gestión del aprendizaje conecta con todos los colaboradores para ofrecerles formación en línea y mixta, de manera directa, sencilla y medible.

	2020	2021	2022
<b>Cursos</b>	66	25	54
<b>Usuarios</b>	6491	3560	12753

**C**

Los colaboradores de MLS se ubican en tres oficinas de servicio y más de 230 sucursales y tiendas dispersas en el territorio nacional, para mantenernos cerca de todos los colaboradores y conocer a tiempo sus inquietudes, desde el 2020 se han implementado equipos de Mejora Basada en las Personas (MBP) en todas las áreas de la Institución que se han creado para escuchar y tomar propuestas de todos los colaboradores para diseñar iniciativas de mejora en el ambiente y condiciones de trabajo de su Zona o Área. Los equipos se reúnen quincenalmente de manera virtual para revisar las necesidades detectadas en sus Zonas o Áreas, marcar prioridades y desarrollar propuestas de solución sostenibles.

## 2.3 MLS Visión a futuro

Consideramos que el elemento más importante de la Institución son **las personas**, por lo mismo nos centramos en un trato digno y exigente buscando su desarrollo.

Contrario a la tendencia del entorno impulsamos el **crecimiento** con la apertura de nuevas unidades de negocio y diversificación de productos.

Promovemos la **salud financiera** cuidando la cartera otorgando un préstamo justo y asegurando la rentabilidad.

La **mentalidad digital** ha sido el motor de innovaciones oportunas para mantener la excelencia en el servicio, mejorar en **automatización** y flexibilidad.



## 2.4 Misión, Visión, Principios

Nuestra cultura es lo que nos define, es nuestra manera de pensar y de actuar, y, por tanto, no se limita a un conjunto de ideas.



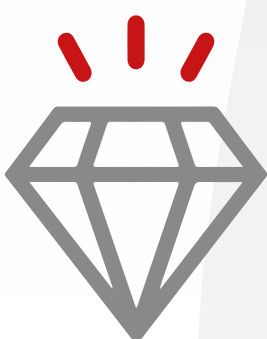
### Misión:

Contribuir a la disminución de la vulnerabilidad económica de los mexicanos, a través de solucionar necesidades financieras y de adquisición de bienes.



### Visión:

Ser reconocida por el mercado, fondeadores, autoridades y otros actores económicos y sociales, por la confianza de sus clientes, su carácter eficiente e innovador, su fortaleza institucional y el impacto de su función.









### Principios:

Los principios o fundamentos en los que se sustentan nuestros valores son: **la dignidad humana, la solidaridad, la subsidiariedad y el bien común.**



## 2.5 Valores

-  **Honestidad**  
Actuamos rectamente, cumpliendo nuestro deber con ética, especialmente en lo referente a la propiedad ajena, la transparencia en los negocios y las relaciones.
-  **Actitud de Servicio**  
Siempre dispuestos a ayudar a todas las personas con las que nos relacionamos, para beneficio propio y de la Institución.
-  **Laboriosidad**  
Nuestro trabajo no se reduce al cumplimiento de las tareas, requiere creatividad por lo que nos capacitamos continuamente para aprender a trabajar mejor y promover la mejora buscando el bien común.
-  **Transparencia**  
Informamos, damos cuenta y ponemos a disposición de nuestros grupos de interés la información oportuna para cada uno de ellos.
-  **Aprendizaje**  
Vivimos en una constante evolución modificando y/o adquiriendo destrezas, habilidades, conocimientos, conductas y valores como resultado de la experiencia, observación, instrucción o razonamiento.
-  **Responsabilidad Social**  
Hacerse responsable de cumplir su función para contribuir a la construcción de una sociedad más justa y que cuide el medio ambiente con acciones éticas.



## 2.6 Las personas en nuestro ecosistema

Fomentamos el reconocimiento a la dignidad de las personas, mediante el respeto a nosotros mismos, a todos los colaboradores y sus familias, a nuestros clientes, proveedores, comunidades y asociaciones que apoyamos.

De este ecosistema se derivan nuestros grupos de interés:


Grupo de interés	Medio de comunicación
Colaboradores	Intranet, correo electrónico, reuniones, encuestas, redes sociales
Clientes	Página web/informe ASG, encuestas de servicio, redes sociales, buzones de sugerencias
Proveedores	Reuniones, correo electrónica y página web
Organizaciones gubernamentales	Informes a la Junta de asistencia privada (JAP)
Otras Instituciones financieras	Informe anual a la Bolsa de valores y a la Comisión nacional bancaria de valores
Gran público inversionista	Informe anual a la Bolsa de valores y a la Comisión nacional bancaria de valores






## 2.6.1 Las personas al centro de la Institución

En Montepío Luz Saviñón cuidamos la dignidad de las personas, como individuos inteligentes y libres, cada sujeto tiene derechos y deberes. Por lo anterior, reconocemos que cada persona es única e irrepetible, todos poseemos la misma dignidad, merecemos ser respetados y debemos el mismo respeto a todos y evitamos cualquier forma de discriminación o maltrato. Preocupados por el desarrollo y bienestar de las personas, otorgamos a todos los colaboradores las siguientes prestaciones superiores a las establecidas por ley:


 AGUINALDO DE 40 DÍAS DE SUELDO NOMINAL, PROPORCIONAL AL TIEMPO TRABAJADO

 PRIMA VACACIONAL DEL 25% SOBRE EL SUELDO DE LOS DÍAS DE VACACIONES


 12 DÍAS DE VACACIONES DESPUÉS DE HABER CUMPLIDO UN AÑO Y CONFORME A LFT

 3 DÍAS ECONÓMICOS AL AÑO (NO ACUMULABLES)


 VALES DE DESPENSA, ACTUALIZABLES CADA AÑO CONFORME A INCREMENTO UMA

 FONDO DE AHORRO DE 2 DÍAS DE SALARIO AL MES, CON APORTACIÓN DE LA MISMA CANTIDAD POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN

 COMPENSACIÓN VARIABLE PARA POSICIONES OPERATIVAS (SUCURSAL Y TIENDA)

 BONO INSTITUCIONAL SUJETO A RESULTADOS INSTITUCIONALES: 30 DÍAS (TARGET ANUAL) PAGADOS EN LOS MESES DE MARZO Y AGOSTO (15 DÍAS TARGET CADA UNO)

 SEGURO DE VIDA CON SUMA ASEGURADA DE 24 MESES DE SUELDO NOMINAL

 SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES PARA GERENTES Y DIRECTORES

El derecho a la salud es prioridad para MLS, para el desarrollo y desempeño de los colaboradores, por lo que se cuenta con los siguientes medios para promover la salud y prevenir enfermedades:

 ATENCIÓN MÉDICA DE TIEMPO COMPLETO

 CAMPAÑA DE VACUNACIÓN ANUAL VS LA INFLUENZA

 CAMPAÑA DE DESPARASITACIÓN SEMESTRAL

 DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN PARA PREVENIR ENFERMEDADES DE BASE COMO LA HIPERTENSIÓN, OBESIDAD Y DIABETES

 CONVENIO CON EL HOSPITAL ESCANDÓN, ATENCIÓN DE ESPECIALISTAS Y LABORATORIO

 CONTRATACIÓN DE PLATAFORMA DE SALUD INTEGRALIS PARA COLABORADORES FORÁNEOS

 CONVENIO CON DESPACHO PSYCA PARA LA ATENCIÓN DE LA SALUD EMOCIONAL DE QUIENES LO REQUIEREN

 DIAGNÓSTICO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A TRAVÉS DEL CUMPLIMIENTO DE LA NOM 035

 PROMOCIÓN DE ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE A TRAVÉS DEL CUMPLIMIENTO DE LA NOM 035

 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES



## 2.7 Servicios de Financiamiento y sus valores

Presentamos el macro-proceso para la generación de empeño (préstamo) y venta que opera en la estructura de negocio.



## 2.7 Servicios de Financiamiento y sus valores (continuación)

### Dimensión de la escala de Negocio

Cifras en millones de pesos

#### EMPEÑO

	2019	2020	2021	2022
<b>TOTALES</b>	\$ 3,317.-	\$ 3,309.-	\$ 3,268.-	\$ 3,528.-

#### COMERCIALIZACIÓN POR RUBRO

	2019	2020	2021	2022
<b>TOTALES</b>	\$ 624.-	\$ 659.-	\$ 837.-	\$ 1,169.-

#### DONACIONES POR SEGMENTO

	2019	2020	2021	2022
<b>Educación</b>	\$ 21.27	\$ 26.65	\$ 27.40	\$ 25.05
<b>Salud</b>	\$ 0.85	\$ 0.40	\$ 1.17	\$ 2.76
<b>Otros</b>	\$ 3.39	\$ 3.18	\$ 2.45	\$ 3.35

## 2.7 Servicios de Financiamiento y sus valores (continuación)

### Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Considerando a todas las personas de nuestro ecosistema: clientes, proveedores, comunidades y asociaciones que reciben donativos y en congruencia con los **valores de MLS** estamos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y comprometidos con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, con el fin de construir y desarrollar una cultura centrada en la persona.






**Buscamos ser una Institución altamente productiva y plenamente humana.**



Se enlistan los ODS en los que Montepío Luz Saviñón y su Fundación contribuyen de manera directa e indirecta alineados con la agenda 2030.



## 2.8 Algunas Acciones de Inversión Social

-  Campaña de recolección de agua para ayudar a la ciudad de Monterrey ante sequía severa.
-  Participación en programa JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO para capacitar a jóvenes que no estudian ni trabajan.
-  Donativo para ayudar a las mujeres que tenían posibilidad de conseguir su libertad con una fianza.
-  Donativo para la reconstrucción del comedor de un CERESO.
-  Montepío Luz Saviñón I.A.P. Y SIBISO en trabajo colaborativo para la donación de equipos de cómputo para la educación continua de las Mujeres del CAIS Villa Mujeres.



Montepío Luz Saviñón I.A.P. Y SIBISO colaborando con Mujeres del CAIS Villa Mujeres.







Montepío Luz Saviñón I.A.P. realizó la entrega de #agua potable en área metropolitana de Monterrey. Uno de los compromisos de Montepío Luz Saviñón es #apoyar siempre a nuestra comunidad en situaciones difíciles.

## 2.9 Buenas prácticas de ética y gobernanza



# Creciendo Juntos

-  La administración de MLS se basa en una cultura de diálogo para conocer las necesidades de colaboradores y clientes construyendo soluciones creativas con base en la confianza y la productividad en un ambiente de mejora continua.
-  Desde el 2020 se han implementado equipos de **Mejora Basada en las Personas (MBP)** en todas las áreas de la Institución que se han creado para escuchar y tomar propuestas de todos los colaboradores para diseñar iniciativas de mejora en el ambiente y condiciones de trabajo de su Zona o Área.
-  Cada MBP tiene un Coach que tiene como función acompañar al equipo para mantener la motivación y asegurar la efectividad de las mismas.
-  **Los Influencers** trabajan de la mano del MBP de su Zona/Área y su función es compartir con los compañeros las implementaciones de las iniciativas de mejora, llevar al MBP los comentarios de los colaboradores que afecten al ambiente de trabajo y compartir con todo su equipo de trabajo la información institucional que reciban, transmitiéndola de manera responsable.

## 2.9 Buenas prácticas de ética y gobernanza (continuación)



Existen tres líneas de atención directa a los colaboradores:







- ***Equipos representativos en cada zona/área***
- ***Línea ME ESCUCHA para recibir información sobre desviaciones, sugerencias y felicitaciones***
- ***Línea de WhatsApp CRECIENDO JUNTOS para atender todo tipo de comentarios, necesidades, inquietudes, etc.***



Las opiniones, inconformidades y sugerencias de los colaboradores se desahogan en diferentes comités.



## 2.10 Responsabilidad social y buenas prácticas laborales

-  MLS está comprometido con la sociedad, busca generar valor para cuidar y desarrollar a las personas, el medio ambiente y la productividad.
-  Contratación con base en esquema de tabuladores definidos en el mercado.
-  Se prohíbe la contratación de menores de edad.
-  Se aplica una evaluación de desempeño de manera semestral a todos los colaboradores.
-  Aumentos de sueldo basados en evaluación de desempeño y nivel en el tabulador.
-  Contamos con una plantilla 52/48 de hombres y mujeres, como evidencia se muestra el reconocimiento de BIVA por contar con un número mayor de mujeres en sus consejos administrativos.



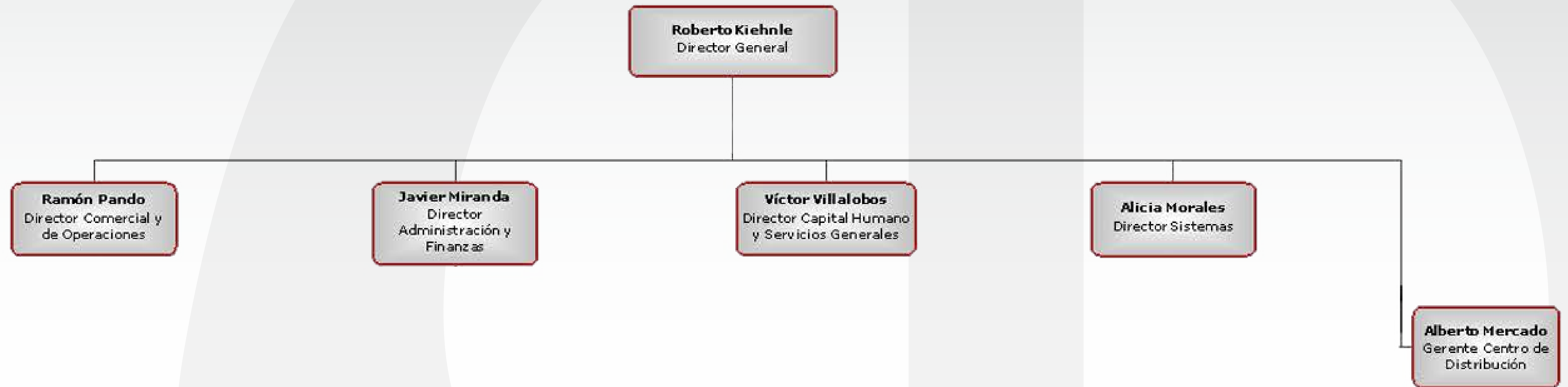


3

# Gobierno cooperativo



## 3.1 Organigrama



## 3.2 Patronato

**Actualmente, la Institución cuenta con un Patronato debidamente constituido conforme a los estatutos sociales y a la LIAP, observando la misma conducta que el resto de los colaboradores.**

En dichos documentos se señalan las facultades, atribuciones y obligaciones de cada uno de los integrantes del Patronato.

Está integrado por los siguientes profesionistas independientes:

NOMBRE	CARGO	FECHA DE INGRESO AL PATRONATO
Ernesto Moya Pedrola	Patrono Presidente	1 Septiembre 2000
Carlos Acedo Moreno	Patrono Vicepresidente	26 Febrero 2013
Claudia Elena Lara Ancira	Patrono Secretario	25 Julio 2011
Joaquín Alcalá y Herroz	Patrono Vocal	28 Enero 2008
Luis Farell Castillo	Patrono Vocal	12 Septiembre 2002
Juan Pacheco Del Río	Patrono Vocal	26 Abril 2004
Miguel Ángel Gutiérrez Vargas	Patrono Vocal	12 Septiembre 2002
Oscar Ortiz Sahagún	Patrono Vocal	26 Abril 2004
Paola Hirmas de Pietrini	Patrono Vocal	25 Julio 2011
Raúl Joaquín Alvarado Herroz	Patrono Vocal	30 Mayo 2005

## 3.3 Comités Institucionales

**Para la consecución de los fines sociales y para un mejor manejo corporativo, Montepío ha constituido diversos Comités en los que participan tanto miembros del Patronato como integrantes de la Administración, con la colaboración de profesionales independientes.**

**a) El Comité de Prácticas Institucionales** tiene como objetivos:

- (i) revisar y definir la estrategia corporativa de la Institución evaluando rangos apropiados de alternativas, (ii) dar seguimiento a las estrategias seleccionadas con el fin de reportar los resultados al pleno del Patronato, (iii) establecer las políticas de riesgo tomando en cuenta los objetivos fundacionales de la Institución, (iv) revisar y aprobar los Presupuestos Anuales, (v) dar seguimiento a los resultados obtenidos y proponer su aprobación ante el pleno del Patronato, y (vi) otros asuntos que le son o sean encomendados por la Institución.

El Comité de Prácticas Institucionales está integrado por las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO
Carlos Acedo Moreno	Presidente
Joaquín Alcalá Herroz	Vicepresidente
Roberto Jorge Kiehnle Zárate	Secretario
Ernesto Moya Pedrola	Vocal (experto financiero)
Oscar Ortiz Sahagún	Vocal
Paola Hirmas de Pietrini	Vocal
Raul J. Alvarado Herroz	Vocal

## 3.3 Comités Institucionales (continuación)

**b) El Comité de Auditoría y Riesgos** tiene como objetivos: asistir al Patronato y a la Dirección General en el monitoreo y evaluación de la calidad e integridad de los procesos operativos y de las operaciones, de la información financiera, de los controles internos y de la administración de riesgos; identificar el nivel de cumplimiento de las estrategias, políticas, prácticas establecidas y marco legal operativo, así como su consistencia con los objetivos definidos por la Institución.

El Comité de Auditoría y Riesgos está integrado por las siguientes personas:

*Nota: Karla Karina tomó posesión del cargo como secretario del Comité de Auditoría y Riesgos el 18 de marzo de 2019.*

**c) El Comité de Comunicación y Control** sesiona como parte del Comité de Auditoría y Riesgos y tiene como objetivos: Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita.

El Comité se encuentra integrado por las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO
Juan Pacheco del Rio	Presidente (experto financiero)
Oscar Ortiz Sahagún	Vocal
Karla Karina Aguilar Pérez	Secretario
Roberto Jorge Kiehnle Zárate	Invitado Permanente
Victor Manuel Villalobos Mercado	Invitado Permanente
José Javier Miranda Nava	Invitado Permanente
Ramón Elías A. Pando Leyva	Invitado Permanente

NOMBRE	CARGO
Salvador Mier y Terán Sierra	Presidente
Juan Pacheco del Río	Vocal (Experto Financiero)
Oscar Ortiz Sahagún	Vocal
Dora Edith López Rosado	Secretario
Roberto Jorge Kiehnle Zárate	Invitado Permanente
José Javier Miranda Nava	Invitado Permanente
Ramón Elías A. Pando Leyva	Invitado Permanente
Karla Karina Aguilar Pérez	Invitado Permanente

## 3.3 Comités Institucionales (continuación)

**d) Comité de Inversiones y de Ejecución de Garantías** tiene por objetivo:

a) definir mecanismos para la eficiente realización de las garantías que no son recuperadas por los clientes, así como definir las políticas y lineamientos para la gestión por ramo, y b) señalar las políticas generales de inversión de los recursos líquidos de la Institución y aprobar las operaciones relevantes.

Sus integrantes son los siguientes:

NOMBRE	CARGO
Oscar Ortiz Sahagún	Presidente
Claudia Elena Lara Ancira	Secretario
Roberto Jorge Kiehnle Zárte	Vocal
Victor Manuel Villalobos Mercado	Vocal
José Javier Miranda Nava	Vocal (experto financiero)
Dora Edith López Rosado	Invitado Permanente

**e) Comité Donativos**, el cual pertenece a la Fundación Luz Saviñón, tiene por objeto el seleccionar a las organizaciones donatarias autorizadas y sus proyectos de ayuda asistencial para recibir apoyo económico de Montepío Luz Saviñón.

Se integra por las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO
Joaquín Alcalá y Herroz	Presidente
Salvador Mier y Terán Sierra	Secretario
Oscar Ortiz Sahagún	Vocal
Claudia Elena Lara Ancira	Vocal (experto financiero)
Roberto J. Kiehnle Zárte	Invitado Permanente

## 3.3 Comités Institucionales (continuación)

**f) El Comité Inmobiliario**, el cual se encarga de la asignación de obras para la construcción de sucursales, mediante concurso, y del seguimiento de avances hasta la instalación de las mismas. La asignación de los contratos se lleva a cabo con base en una licitación y se asignan al mejor postor en cuanto a precio y calidad.

NOMBRE	CARGO
Luis Alberto Farell Castillo	Presidente
José Javier Miranda Nava	Secretario (Experto Financiero)
Roberto Jorge Kiehle Zárate	Invitado Permanente
Víctor Manuel Villalobos Mercado	Invitado Permanente
Ramón Elias A. Pando Leyva	Invitado Permanente
Arq. Carlos Garduño Torres	Invitado Externo
Arq. Héctor Cárdenas Chagoya	Invitado Externo

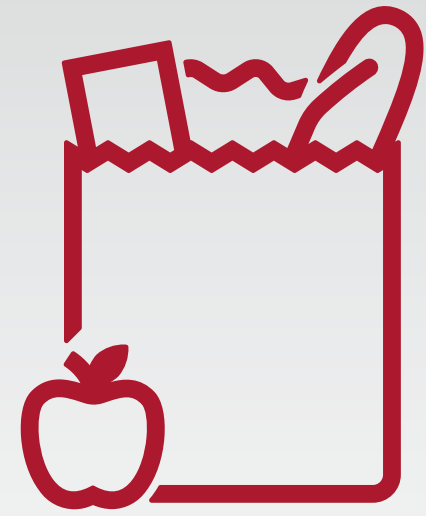


## 3.4 Relación social hacia afuera de MLS

Cifras en millones de pesos

AÑO	No. DE DONATIVOS	MONTO	RUBROS
2019	32	25,527,435	<b>Educación</b> <b>Salud</b> <b>Discapacidad</b> <b>Rehabilitación</b> <b>Orientación Social</b>
2020	27	29,884,250	
2021	28	31,040,764	
2022	24	31,147,486	

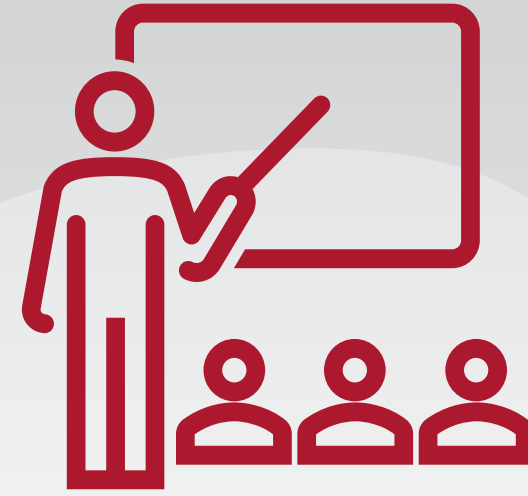
## 3.4 Relación social hacia afuera de MLS (continuación)



**Alimentación** nutritiva para niños de escasos recursos o en situación de calle, entrega de despensas para apoyo de la nutrición de familias en desventaja social.



**Rehabilitación** física y psicológica de personas con discapacidad física congénita o causada por algún accidente y con discapacidad mental.



**Capacitación** para personas con discapacidad física, discapacidad para su inserción laboral.



Atención a personas con **cáncer** con albergue, medicamentos y tratamientos de salud para personas con cáncer.



Apoyo para la **salud visual** con la entrega de lentes a personas de escasos recursos.



Atención y acompañamiento a **mujeres embarazadas** en situación de vulnerabilidad.



**Albergue** para personas de escasos recursos con enfermedades crónicas o terminales que vienen de diferentes estados de la República Mexicana y son atendidos en hospitales públicos de la ciudad de México



Equipamiento de **hospitales** para una mejor atención de pacientes en la Ciudad de México.



**Becas educativas** para personas de escasos recursos en los niveles básico, superior y medio superior.

## 3.5 Buenas prácticas ambientales y cuidado del planeta

Tenemos un compromiso de impulsar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas** para lograr un mundo más sustentable, con el fin de reducir los impactos negativos que se dan a nuestro planeta, desde el interior de nuestra organización, con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y con la comunidad en general.



## 3.5 Buenas prácticas ambientales y cuidado del planeta (continuación)

### Eficiencia Energética y Emisiones de GEI equivalentes:

Con el diagnóstico energético en las diferentes sucursales, hemos llegado a determinar la línea base de nuestras emisiones, para iniciar el camino hacia la descarbonización.

Propiedad	IUE en sitio (kWh/m <sup>2</sup> )	IUE de fuente (KWh/m <sup>2</sup> )	Total de emisiones GEI (T CO <sub>2</sub> e)	Emisiones GEI / Área (Kg CO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup> )
MLS Allende	15.14	42.59	21.50	5.67
MLS Gran Sur	31.86	89.27	2.60	11.98
MLS Parque Hundido	66.25	185.49	65.90	24.72
MLS Santa Fe	40.38	113.25	1.50	15.00
Promedios	38.41	107.65	91.50	13.50

Con base a esta muestra se determinó que, en promedio, las edificaciones de Montepío Luz Saviñón tienen unas emisiones de 13.5 kg de CO<sub>2</sub> equivalente por metro cuadrado y se tiene la meta de descarbonización hacia el año 2050, por lo que **nuestro reto para el 2023 será lograr disminuir en un 4% estas emisiones promedio en las sucursales.**

## 3.5 Buenas prácticas ambientales y cuidado del planeta (continuación)

### Emisiones de CO<sub>2</sub>e en la flota de vehículos de MLS

Dentro de las prestaciones que tenemos en MLS se tienen dos flotas de vehículos, la de los ejecutivos y las de operaciones con las siguientes características:

Flotilla	Número de vehículos	Emisiones en g CO <sub>2</sub> e/km	Emisiones promedio al año en TCO <sub>2</sub> e	Emisiones GEI por flota (T CO <sub>2</sub> e)
Ejecutivos	20	110	8	160
Operaciones	77	95	7	539

Se tiene un plan de sustitución de los vehículos de la flota ejecutiva por automóviles híbridos y/o eléctricos. Hoy ya se han sustituido 2 vehículos de combustión por híbridos, con lo que se ha logrado reducir de 8 TCO<sub>2</sub>e en un 25% en cada vehículo y se tiene el plan para que en 6 años todos los vehículos de los ejecutivos sean con tecnología híbrida, lo que significa para 2028 se habrán reducido 40 TCO<sub>2</sub>e de emisiones a la atmósfera.

Para la flota de Operaciones, durante 2023 se llevará el estudio y análisis para la factibilidad de cambiar estos vehículos de combustión por eléctricos, a partir de 2024.

# 4 Anexos



## 4.1 Correspondencias al Pacto Mundial

En concordancia con las tendencias y comprometidos con la sociedad contribuimos con los **10 Principios del Pacto Mundial** que se integra de la siguiente manera con los **Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS)**:



## 4.2 Objetivos y metas en cuanto al Desarrollo Sustentable

PACTO MUNDIAL	ODS	PACTO MUNDIAL
DERECHOS HUMANOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fin de la pobreza</li> <li>2. Hambre cero</li> <li>3. Salud y bienestar</li> <li>4. Educación de calidad</li> <li>5. Igualdad de género</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de Institución centrado en la persona</li> <li>• Acceso a créditos prendarios con tasas competitivas</li> <li>• Formación continua a través de plataforma de aprendizaje.</li> <li>• Campañas de Salud y Seguridad</li> <li>• Impulsar la formación de talento para su desarrollo integral personal</li> </ul>
ESTÁNDARES LABORALES	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Trabajo decente y crecimiento económico</li> <li>10. Reducción de las desigualdades</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de Institución centrado en la persona</li> <li>• Acceso a créditos prendarios con tasas competitivas</li> <li>• Donaciones a comedores S. María</li> <li>• Campañas internas de prevención</li> <li>• Impulsar la formación de talento para su desarrollo integral personal</li> </ul>
MEDIO AMBIENTE	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Energía asequible y no contaminante</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se suprime el uso de pet</li> <li>• Autos ejecutivos serán híbridos o eléctricos</li> <li>• Optimizar el uso de los recursos disponibles</li> </ul>
ANTICORRUPCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>16. Paz, justicia e instituciones sólidas</li> <li>17. Alianzas para lograr los objetivos</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de ética</li> <li>• Líneas de atención</li> <li>• Equipos de mejora basados en las personas</li> <li>• Vinculación con integrantes del ecosistema de MLS</li> <li>• Escuchar continuamente a colaboradores y clientes para ofrecer soluciones oportunas</li> <li>• Decálogo MLS</li> </ul>



## 4.3 Correspondencia con Estándares GRI

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	Sección 2.0
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	N/A
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	Sección 1.2
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	Sección 2.2, 2.6, 2.7
	2-7 Employees	Sección 4.4
	2-8 Workers who are not employees	NA
	2-9 Governance structure and composition	Sección 2.7
	2-15 Conflicts of interest	N/A
	2-19 Remuneration policies	N/A
	2-22 Statement on sustainable development strategy	Sección 2.9
	2-25 Processes to remediate negative impacts	N/A
2-29 Approach to stakeholder engagement	Sección 2.6	
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	Sección 2.3
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate	Sección 2.3
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	N/A
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	N/A
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	N/A
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	N/A
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	Sección 3.5
	302-2 Energy consumption outside of the organization	N/A
	302-3 Energy intensity	Sección 3.5
	302-4 Reduction of energy consumption	Sección 3.5
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	Sección 3.5
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	N/A
	303-2 Management of water discharge-related impacts	N/A
	303-3 Water withdrawal	N/A
	303-4 Water discharge	N/A
	303-5 Water consumption	N/A

## 4.3 Correspondencia con Estándares GRI (continuación)

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	N/A
	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	N/A
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	Sección 3.5
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	Sección 3.5
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	Sección 3.5
	305-4 GHG emissions intensity	Sección 3.5
	305-5 Reduction of GHG emissions	Sección 3.5
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	Sección 3.5
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	Sección 3.5
	306-2 Management of significant waste-related impacts	N/A
	306-3 Waste generated	N/A
	306-4 Waste diverted from disposal	N/A
	306-5 Waste directed to disposal	N/A
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	N/A
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	Sección 2.6.1
	401-3 Parental leave	N/A
GRI 402: Labor/Management Relations 2016 changes	402-1 Minimum notice periods regarding regarding operational	N/A
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	Sección 2.6.1
	403-6 Promotion of worker health	Sección 2.6.1
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	Sección 2.6.1
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	Sección 2.6.1
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	Sección 4.4
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	N/A
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	N/A

## 4.4 Indicadores

### Sucursales

Institución	Número de Sucursales		Cobertura
	2021	2020	
Montepío Luz Saviñón, I.A.P.	224	205	Regional
Nacional Monte de Piedad, I.A.P.	324	319	Nacional
Fundación Rafael Dondé, I.A.P.	334	355	Nacional
First Cash	1,731	1,539	Nacional
Fuente: Información obtenida directamente de las páginas de Internet de las Instituciones.			



## 4.4 Indicadores (continuación)

### Información financiera

Concepto	Periodo Anual Actual MXN 2021-01-01 – 2021-12-31	Periodo Anual Anterior MXN 2020-01-01 – 2020-12-31	Periodo Anual Previo Anterior MXN 2019-01-01 – 2019-12-31
Ingresos	1,183,182,000.0	1,168,028,000.0	969,171,000.0
Utilidad (pérdida) bruta	166,440,000.0	193,314,000.0	137,536,000.0
Utilidad (pérdida) de operación	126,331,000.0	161,911,000.0	100,335,000.0
Utilidad (pérdida) neta	156,650,000.0	162,998,000.0	55,515,000.0
Utilidad (pérdida) por acción básica	0	0	0
Adquisición de propiedades y equipo	247,079,000.0	103,737,000.0	119,206,000.0
Depreciación y amortización operativa	212,582,000.0	226,024,000.0	214,549,000.0
Total de activos	3,664,570,000.0	3,342,572,000.0	3,252,419,000.0
Total de pasivos de largo plazo	1,326,956,000.0	1,358,949,000.0	1,356,110,000.0
Rotación de cuentas por cobrar	0	0	0
Rotación de cuentas por pagar	0	0	0
Rotación de inventarios	0	0	0
Total de Capital contable	1,920,137,000.0	1,791,930,000.0	1,692,222,000.0
Dividendos en efectivo decretados por acción	0	0	0

## 4.4 Indicadores (continuación)

### Cartera total

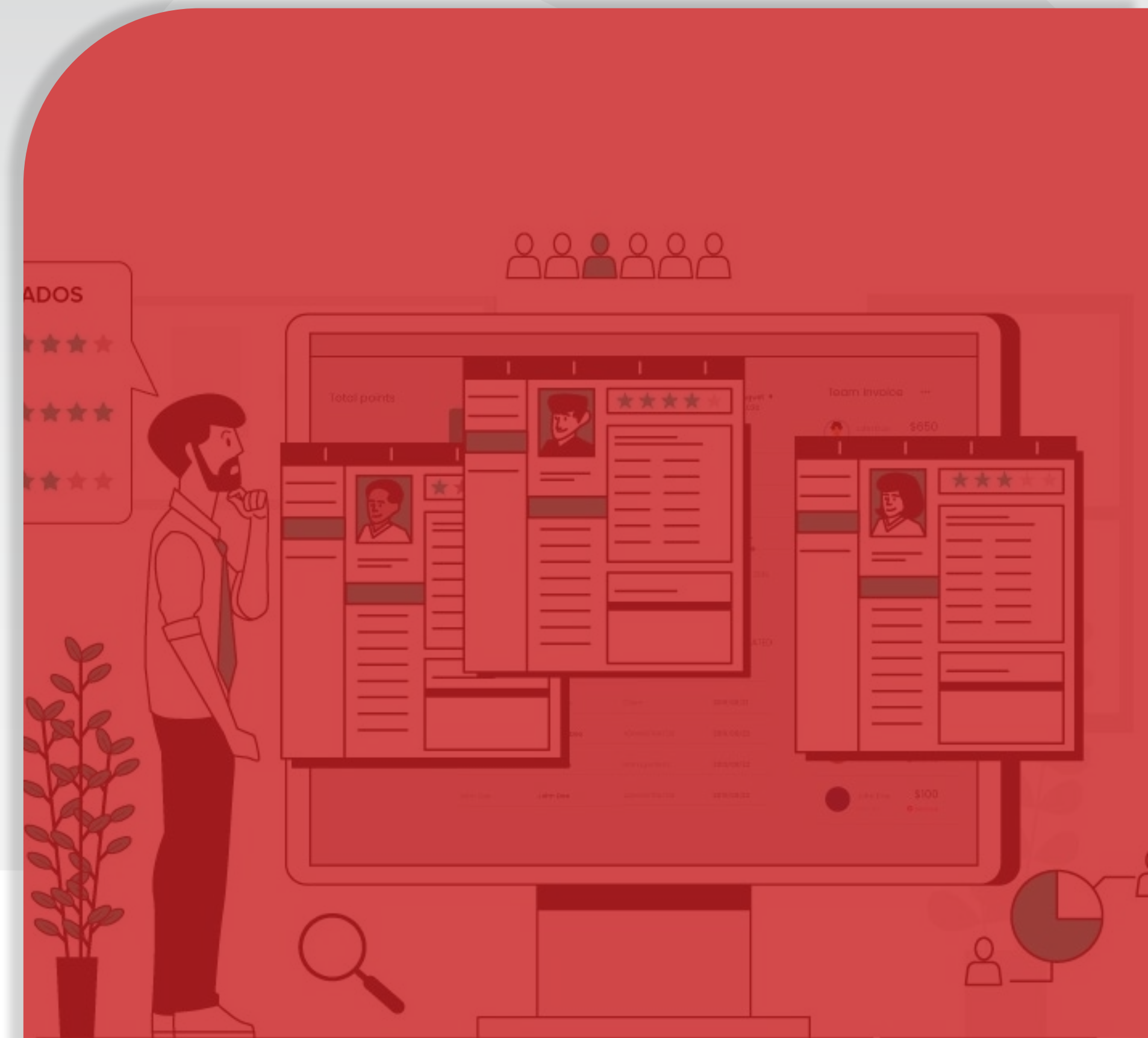
Conceptos		<u>2021</u>	<u>2020</u>	<u>2019</u>
		(Cifras en miles de Pesos)		
Cartera		2,245,753	2,033,839	2,146,170
Estimación Preventiva		(80,690)	(80,708)	(75,552)
Cartera Neta	\$	2,165,063	1,953,131	2,070,618

## 4.4 Indicadores (continuación)

### Indicadores Capital Humano

#### Plantilla

Crecimiento Plantilla	Plantilla Total							
	2019		2020		2021		2022	
<b>Total HC</b>	<b>1075</b>		<b>1071</b>		<b>1266</b>		<b>1238</b>	
Hombres	516	48.0%	506	47.2%	628	49.6%	597	48.8%
Mujeres	559	52.0%	565	52.8%	638	50.4%	626	51.2%
<b>Personal por Edad</b>	<b>1075</b>		<b>1071</b>		<b>1266</b>		<b>1223</b>	
18 -26	116	10.8%	122	11.4%	171	13.5%	123	10.1%
27 - 36	404	37.6%	390	36.4%	451	35.6%	437	35.7%
37 - 46	386	35.9%	377	35.2%	424	33.5%	431	35.2%
47 - 56	141	13.1%	147	13.7%	173	13.7%	188	15.4%
57 - 66	27	2.5%	34	3.2%	46	3.6%	42	3.4%
mayor 66	1	0.1%	1	0.1%	1	0.1%	2	0.2%
<b>Personal por Antigüedad</b>	<b>1075</b>		<b>1071</b>		<b>1266</b>		<b>1223</b>	
de 0 a 5	581	54.0%	605	56.5%	812	64.1%	755	61.7%
de 6 a 10	276	25.7%	234	21.8%	171	13.5%	141	11.5%
de 11 a 15	154	14.3%	150	14.0%	176	13.9%	212	17.3%
de 16 a 20	40	3.7%	58	5.4%	80	6.3%	78	6.4%
de 21 a 25	9	0.8%	7	0.7%	11	0.9%	20	1.6%
de 26 a 30	15	1.4%	16	1.5%	15	1.2%	9	0.7%
de 31 a 35			1	0.1%	1	0.1%	8	0.7%
<b>Escolaridad</b>	<b>1075</b>		<b>1071</b>		<b>1266</b>		<b>1223</b>	
Secundaria	20	1.9%	21	2.0%	32	2.5%	36	2.9%
Preparatoria / Bachillerato / Vocacional	365	34.0%	368	34.4%	475	37.5%	473	38.7%
Carrera técnica	162	15.1%	150	14.0%	153	12.1%	139	11.4%
Diplomado	7	0.7%	7	0.7%	7	0.6%	7	0.6%
Maestría	15	1.4%	13	1.2%	16	1.3%	13	1.1%
Posgrado	5	0.5%	4	0.4%	4	0.3%	5	0.4%
	501	46.6%	508	47.4%	579	45.7%	550	45.0%



## 4.4 Indicadores (continuación)

### Plantilla por área

		2022				
Plantilla Área		D	Mujeres	%	Hombres	%
<b>Total HC</b>						
<b>Personal Administrativo</b>		262	115	9.4%	147	12.0%
	Dirección	10	3	0.2%	7	0.6%
	Gerencial Administrativo	20	10	0.8%	10	0.8%
	Valuador	26	12	1.0%	14	1.1%
	Administrativos	205	90	7.4%	115	9.4%
	Supervisor Comercial	1	0	0.0%	1	0.1%
<b>Personal Operaciones</b>		929	496	40.6%	433	35.4%
	Gerencial Operaciones	28	12	1.0%	16	1.3%
	Gerente Sucursal	228	125	10.2%	103	8.4%
	Gerente Tienda	5	3	0.2%	2	0.2%
	MF / Almacenistas	253	179	14.6%	74	6.1%
	Valuador	301	113	9.2%	188	15.4%
	Vendedor	84	46	3.8%	38	3.1%
	Promotor	30	18	1.5%	12	1.0%
<b>Personal Operaciones Entrenamiento</b>		32	15	1.2%	17	1.4%
	Gerente Sucursal entrenam.	3	2	0.2%	1	0.1%
	MF / Almacenistas entrenam.	4	4	0.3%	0	0.0%
	Valuador entrenam.	25	9	0.7%	16	1.3%
<b>Total HC</b>		<b>1223</b>	<b>626</b>	<b>51.2%</b>	<b>597</b>	<b>48.8%</b>











En la contratación y aumentos de sueldo no se hace diferencia en salario por género

Directores/gerencias mujeres 138 / 53% y hombres 120 / 46%

## 4.5 Análisis de Materialidad

En proceso para su publicación en enero de 2023

## 4.6 Equipo de Sustentabilidad MLS

	Kiehnle Zárate Roberto Jorge	Director General
	Villalobos Mercado Víctor Manuel	Director Capital Humano y Servicios Gene
	Miranda Nava José Javier	Director de Negocio de Comercialización
	López Rosado Dora Edith	Director Relaciones Financieras
	Pando Leyva Ramón Elías	Director Comercial y de Operaciones
	Mier y Teran Sierra Salvador	Director de Fundación Luz Saviñón
	Aguilar Alvarez Bay Marcela	Gerente Cultura Institucional
	Torres Salazar Marisol	Gerente Logística y Mantenimiento
	González Soto Adela	Líder Equipo Suministros
	Arroyo Angeles Fernando	Líder Construcción y Mantenimiento





**Montepío Luz Saviñón**

Av. Insurgentes Sur 1162 Col. Tlacoquemécatl  
C.P. 03200, CDMX.

[www.montepio.org.mx](http://www.montepio.org.mx)  
Tel: 800 000 1234



Montepío Luz Saviñón I.A.P.



MontepioLuzSavinon



Montepío Luz Saviñón I.A.P.



Montepío Luz Saviñón I.A.P.



WhatsApp Institucional  
55 8896 9146



@mluzsavinon



@montepioluzsavinon



@luzsavinoniap