



Clave del Indicador	Descripción del Indicador	Página o respuesta
<b>Contenidos Básicos Generales</b>		
<b>Estrategia y análisis</b>		
<b>G4-1</b>	Declaración del Presidente, Director o responsable principal de la toma de decisiones, que describa la importancia de la sustentabilidad para la organización y la estrategia ya implementada o por implementar para cumplir con los objetivos de sustentabilidad.	<b>Pág. 4</b> , Mensaje del Presidente del Consejo de Administración
<b>Perfil de la Organización</b>		
<b>G4-3</b>	Nombre completo de la organización.	Afore InverCap S.A. de C.V.
<b>G4-4</b>	Marcas, productos y servicios más importantes.	<b>Pág. 2</b> , Perfil InverCap
<b>G4-5</b>	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	Monterrey, Nuevo León, México
<b>G4-6</b>	Número de países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sustentabilidad que se abordan en la memoria.	<b>Pág. 2</b> , Perfil InverCap
<b>G4-7</b>	Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica.	Afore InverCap S.A. de C.V. GIN040203PFO. Somos una empresa Administradora de Fondos de Ahorro para el Retiro y estamos constituidos como una Sociedad Anónima de Capital Variable.
<b>G4-8</b>	Mercados a los que abastece la organización.	<b>Pág. 2</b> , Perfil InverCap. Nuestros mercado meta son personas en edad de trabajar y que se encuentran laborando bajo un esquema de trabajo formal.
<b>G4-9</b>	Tamaño de la organización.	<b>Pág. 2</b> , Perfil InverCap
<b>G4-10</b>	Desglose de la plantilla laboral de la organización (llenar tabla).	Total de mujeres: 1 731 y total de hombres: 1 421 Total de personal administrativo: 729 (428 mujeres y 301 hombres) Total de personal de fuerza de ventas: 2 423 (1 303 mujeres y 1 120 hombres) La proporción en grupos etarios es de 44.13% entre 18-35 años, 30.33% entre 35-45 años y 25.54% de 46 años o más. En el área administrativa, la mayor población está en el cuadrante de 18-34 años.
<b>G4-11</b>	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	Del total de empleados de Afore InverCap S.A. de C.V., 63.93% de los colaboradores están cubiertos por contrato colectivo.
<b>G4-12</b>	Describe la cadena de suministro de la organización.	Para conocer sobre la cadena de suministro de InverCap, se sugiere consultar la normativa sobre la Operación de las AFORES <a href="http://www.consar.gob.mx/normatividad/pdf/normatividad_emitida/circulares/CUO_compilada.pdf">http://www.consar.gob.mx/normatividad/pdf/normatividad_emitida/circulares/CUO_compilada.pdf</a>
<b>G4-13</b>	Cambios significativos que hayan tenido lugar durante el periodo reportado, en el tamaño, la estructura, la propiedad accional, o en la cadena de suministro.	En el año que reportamos, realizamos una mudanza de nuestras oficinas a las nuevas instalaciones de la Torre InverCap en el centro de Monterrey. Movilizamos a más de 600 empleados. Además, en congruencia con nuestra filosofía de negocios, nos adaptamos a la evolución de la industria con velocidad y eficiencia, transformando y modernizando la forma de trabajo en el proceso de venta, al equipar a nuestra Fuerza de Ventas con la Oficina Móvil (tableta), la cual ha implicado, entre otros, los siguientes cambios positivos: ahorro en traslados para visitar prospectos, al sólo tener que hacer una sola visita; aseguramiento inicial de traspaso (prevalidación en línea); inicio de trámite y autenticación móvil (localización GPS); documentación de expediente electrónico y eliminación de impresiones (somos la primera Afore que opera con el modelo de oficina móvil y un expediente 100% digital, lo que permite a los promotores tener la facilidad de "llevarlos" una oficina de InverCap a los clientes para realizar su trámite y que ya no necesiten impresiones o copias de los documentos, reduciendo así el impacto al medio ambiente y otorgándoles a los clientes un servicio de excelencia con tecnología de punta).
<b>G4-14</b>	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	<b>Pág. 13</b> , Eje de Mundo
<b>G4-15</b>	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	Formamos parte de la RED SumaRSE Nuevo León y el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) y la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial, asociaciones dedicadas a trabajar en pro de la Responsabilidad Social.
<b>G4-16</b>	Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece, y en las cuales: ocupa un cargo en el órgano de gobierno; participa en proyectos o comités; realiza una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; considera que ser miembro es una decisión estratégica.	InverCap tiene presencia en múltiples asociaciones y organizaciones como la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos Para El Retiro, A.C (AMAFORE), ERIAC Capital Humano, RED SumaRSE N.L. Coparmex. Además, actualmente, nuestro Presidente del Consejo de Administración, el Ing. César Montemayor Zambrano, es Presidente de Coparmex Nuevo León.
<b>Aspectos materiales y cobertura del informe</b>		
<b>G4-17</b>	Información contenida en los estados financieros.	El total de las operaciones de InverCap se cubren en este informe. <b>Pág. 2</b> , Perfil InverCap
<b>G4-18</b>	Proceso de Materialidad y contenido de la memoria.	<b>Pág. 5</b> , Visión de Vida Sustentable y <b>Pág. 6</b> , Modelo de Responsabilidad Social

Clave del Indicador	Descripción del Indicador	Página o respuesta
G4-19	Lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	Pág. 5, Visión de vida sustentable, Pág. 6, Modelo de Responsabilidad Social
G4-20	Cobertura de cada Aspecto Material dentro de la organización	Pág. 5, Visión de vida sustentable
G4-21	Límite de cada Aspecto material (Para más información ir a Documento de Soporte: Materialidad).	Pág. 5, Visión de vida sustentable
G4-22	Describa las consecuencias de reexpresiones de información de memorias anteriores y sus causas /pueden deberse a fusiones o adquisiciones; cambios en los años o periodos de base; naturaleza del negocio; métodos de medición, o fe de erratas).	No existieron reexpresiones de información de memorias anteriores.
G4-23	Señale todo cambio significativo en el alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	No hubo cambios significativos.
<b>Participación de los grupos de interés</b>		
G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización (ej.: comunidades, clientes, empleados, accionistas, etc.).	Pág. 6, Modelo de Responsabilidad Social
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	Pág. 5, Visión de vida sustentable
G4-26	Enfoque de la organización para participar con sus grupos de interés, es decir, la frecuencia y la forma de cómo participa con ellos.	Pág. 7, Comunicación con grupos de interés
G4-27	Problemas y cuestiones clave que se han identificado a raíz de la participación con los grupos de interés.	Pág. 7, Comunicación con grupos de interés, Un par de ejemplos ilustrativos
<b>Report Profile</b>		
G4-28	Periodo de reporte (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	1 de enero al 31 de diciembre 2015, Pág. 15, Sobre este Informe
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	1 de enero al 31 de diciembre 2014, Pág. 15, Sobre este Informe
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Anual, Pág. 15, Sobre este Informe
G4-31	Punto de contacto para contestar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria.	Josefina Martínez García, Subdirectora de Comunicación Institucional
G4-32	Índice GRI	"De conformidad" esencial, Pág. 15, Sobre este Informe
G4-33	Prácticas de verificación externa.	Por ser el primer año que utilizamos la metodología GRI en su versión G4, no contaremos con verificación externa. Pág. 15, Sobre este Informe
<b>Gobierno</b>		
G4-34	Estructura del gobierno de la organización	El Consejo de Administración de Afore InverCap se integra por: 4 Consejeros no independientes propietarios (incluyendo al Presidente del Consejo de Administración) 4 Consejeros no independientes suplentes 3 Consejeros independientes propietarios 3 Consejeros independientes suplentes Se reúnen en sesión ordinaria de forma mensual.
<b>Ética e integridad</b>		
G4-56	Valores y principios de la organización	Pág. 2 y 3, Perfil InverCap, Somos InverCap
<b>Contenidos Básicos Específicos</b>		
<b>Económico</b>		
<b>Desempeño económico</b>		
EC1	Valor económico directo generado y distribuido	<b>Valor económico generado</b> (Pesos mexicanos) a) Ingresos totales: 1 952 758 529.71 <b>Valor económico distribuido</b> b) Gastos de operación: 1 128 732 379.77 c) Gastos generales de administración: 459 306 548 d) Resultado Integral de financiamiento: 10 736 670 e) Pagos al gobierno: 112 338 898 d) Inversiones en la comunidad: 3 146 146 El valor económico distribuido incluye la distribución del gasto en proveedores de los 31 estados de la República Mexicana, representando más de 61 MDP (\$61 743 921), distribuidos, en promedio, en 3.2% de gasto, por estado.
EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático.	Aun y cuando contamos con nuestros procesos de mapeo, identificación y respuesta a riesgos operativos, no hemos identificado riesgos asociados al cambio climático.
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones	InverCap Afore cumple con la cobertura de obligaciones derivadas de su plan de prestaciones. Adicionalmente, otorga beneficios a sus empleados, según diversos criterios de elegibilidad, tales como seguros de gastos médicos mayores, seguro de vida, horario flexible, viernes de salida temprano, descuentos en universidades, entre otros. Ver algunos en Pág. 10, Eje Gente, apartado Bienestar
EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.	En InverCap Afore no recibimos apoyos económicos por parte del Gobierno durante 2015.
<b>Presencia en el mercado</b>		
EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	El salario promedio de InverCap es 5.5 veces respecto al salario mínimo. El salario mínimo en México varía de región a región.
EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	El personal Directivo (incluyendo Subdirectores) de los empleados en InverCap se concentran en Monterrey, Nuevo León, México, en su mayoría.

Clave del Indicador	Descripción del Indicador	Página o respuesta
<b>EC7</b>	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	<b>Pág. 11</b> , Eje Comunidad
<b>EC8</b>	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	12 235 proveedores han apoyado a nuestra operación desde que inició InverCap Afore y hasta 2015. De estos, 6 450 apoyaron a nuestra operación durante 2015, los cuales están distribuidos en los 31 estados de la República Mexicana.
<b>Prácticas de adquisición</b>		
<b>EC9</b>	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	Distribuimos nuestro gasto en proveedores en los 31 estados de la República Mexicana. La mayor parte del gasto en proveedores locales se destina a 7 estados, representando 58.3% del gasto. Estos estados son: Ciudad de México (17.1%); Estado de México (8.2%); Baja California (8.0%); Chihuahua (7.3%); Jalisco (6.1%); Nuevo León (6.1%) y Veracruz (5.6%). Se consideran proveedores locales todos aquellos proveedores que atienden a las sucursales.
<b>Medio Ambiente</b>		
<b>Materiales</b>		
<b>EN1</b>	Materiales por peso o volumen	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>EN2</b>	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	A pesar de que este aspecto no es material para nuestra operación, en el año 2015 realizamos un total de 101 513 trámites de Retiro, para los cuales el área de Operaciones utilizó para impresión alrededor de 121 500 hojas de máquina, de las cuales, 50% eran hojas recicladas. Se tiene en desarrollo el proyecto "Captura Integral de Retiros", con el cual ya no será necesario imprimir documentos, lo que representará un importante ahorro en papel. Se tiene estimado poner en marcha durante el primer semestre del año 2016. Adicionalmente, somos parte del programa HP Planet Partners ( <b>Pág. 13 y 14</b> , Eje Mundo, Eficiencia y Reutilización).
<b>Energía</b>		
<b>EN3</b>	Consumo energético interno	3 156 885 Kilowatts. Lo que se consume internamente es igual al consumo externo ya que todas las propiedades son arrendadas y en ese sentido, se considera también consumo externo
<b>EN4</b>	Consumo energético externo	3 156 885 Kilowatts. Lo que se consume internamente es igual al consumo externo ya que todas las propiedades son arrendadas y en ese sentido, se considera también consumo externo
<b>EN5</b>	Intensidad energética	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>EN6</b>	Reducción del consumo energético	Ver <b>Pág. 13</b> , Eje Mundo, Programa Mundo.
<b>EN7</b>	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>Agua</b>		
<b>EN8</b>	Captación total de agua según la fuente	El agua no es un tema material en nuestra operación; se utiliza sólo para el consumo de oficinas (sucursales), el cual fue de aproximadamente 9 mil metros cúbicos, utilizando como base el gasto en agua en todas nuestras sucursales y considerando que el consumo de 1 metro cúbico equivale a aproximadamente \$35 pesos según el precio tomado como muestra de una de nuestras sucursales de ventas.
<b>EN9</b>	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	No afectamos fuentes de agua. Nuestra operación no es intensiva en el consumo de agua.
<b>EN10</b>	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>Biodiversidad</b>		
<b>EN11</b>	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad	Todas las instalaciones son arrendadas. Dos de nuestras sucursales están ubicadas en Centros Históricos, favoreciendo la renovación, protección y recuperación de nuestro paisaje cultural heredado.
<b>EN12</b>	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos y los servicios	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>EN13</b>	Hábitats protegidos o restaurados	<b>Pág. 13</b> , Eje Mundo, Actividades de Reforestación y Parque Ecológico Chipinque.
<b>EN14</b>	Número de especies incluidas en la lista roja de la uicn y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>Emisiones</b>		
<b>EN15</b>	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>EN17</b>	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>EN18</b>	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>EN19</b>	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	No se ha contabilizado todavía, pero la ubicación de nuestras nuevas oficinas favorece la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, ya que, al encontrarse en el Centro de la ciudad, permite ahorros en transporte. <b>Pág. 13 y 14</b> , Eje Mundo, Eficiencia y Reutilización, Oficinas Eficientes, Reducción de Transporte.
<b>EN20</b>	Emisiones de sustancias que agotan el ozono	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>EN21</b>	NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>Efluentes y residuos</b>		
<b>EN22</b>	EVertido total de aguas, según su calidad y destino	Este aspecto no es material para nuestra operación. Nuestro consumo es de oficina y se descarga a la red municipal.
<b>EN23</b>	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>EN24</b>	Número y volumen totales de los derrames significativos	Este aspecto no es material para nuestra operación.

Clave del Indicador	Descripción del Indicador	Página o respuesta
EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y VIII del Convenio de Basilea, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	Este aspecto no es material para nuestra operación.
EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>Productos y servicios</b>		
EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	<b>Pág. 13</b> , Eje Mundo
EN28	Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>Cumplimiento regulatorio</b>		
EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	No se tuvieron multas de ningún tipo en 2015 por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.
<b>Transporte</b>		
EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	<b>Pág. 14</b> , Eje Mundo, Oficinas Eficientes
<b>General</b>		
EN31	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales	Total de Donativos para inversiones ambientales: \$296 000 MXN Donativo a Parque Ecológico Chipinque: \$100 000 MXN Donativo para recuperación de unidades urbanas \$98 000 MXN Ver <b>Pág. 13</b> , Eje Mundo, Actividades de Reforestación y Parque Ecológico Chipinque
<b>Evaluación ambiental de los proveedores</b>		
EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	Estamos en proceso de implementar el proceso de selección de proveedores con criterios ambientales. En nuestro Código de Ética y Conducta hemos establecido ya la norma que requiere seleccionar proveedores con base en criterios ambientales. Ver <a href="http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278">http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278</a> , Apartado 4. Nuestros Proveedores, punto 4.2
EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto	Estamos conscientes de que nuestros servicios generan un impacto al medio ambiente por el papel que utilizamos al imprimir estados de cuenta para los clientes. Es por esto que promovemos la Campaña Paperless con nuestros clientes (Ver <b>Pág. 13</b> , Eje Mundo, Reducción del Impacto y Conciencia Ambiental, Paperless).
<b>Reclamaciones Ambientales</b>		
EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>Desempeño social: prácticas laborales y trabajo digno</b>		
LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	La rotación total a nivel Compañía durante el año 2015 fue de 11.7%, porcentaje que se debe a las tendencias de la industria (AFORES) y a mejoras estructurales internas implementadas durante este año. El promedio de nuevos ingresos de personal administrativo fue de 5 personas al mes y de 300 en el caso de la Fuerza de Ventas, con una baja promedio mensual, a nivel Compañía, de 16 personas, esto también afectado por el ejercicio de la Compañía en su mejora de procesos y como caso aislado del año 2015. La proporción por sexo es de casi 50% por cada uno de los grupos etarios.
LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad	InverCap actualmente ofrece programas competitivos respecto a sus similares y a la mayor parte del mercado en general. Entendiendo las necesidades de nuestros empleados, la diversidad en el tipo de contrato no afecta sus prestaciones. Éstas se reciben de acuerdo a lo establecido en la ley.
LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	81% de nuestras colaboradoras se reincorporan satisfactoriamente tras cumplir su periodo de maternidad. Se consideran plenamente reincorporadas las colaboradoras que cumplen un mes completo (30 días) después de su periodo de ausencia por maternidad.
<b>Relaciones entre los trabajadores y la dirección</b>		
LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	Todo cambio o inclusión en el contrato colectivo se hace dentro de los términos y plazos legales estipulados en la Ley Federal del Trabajo.
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>		
LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	<b>Pág. 14</b> , Mundo, Oficinas Eficientes, Brigadas de Emergencia
LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	El promedio mensual de permisos por riesgos de trabajo, enfermedades generales y maternidad fue de 76. Este número se compone de la siguiente manera: riesgos de trabajo: 17 (22%); enfermedades generales: 51 (67%) y maternidad: 8 (11%).
LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	Dado que la principal estrategia de atracción de clientes es personalizada, nuestros promotores buscan a los clientes en sus hogares, a fin de ofrecerles los mejores servicios en un ambiente de conexión directa con la población. Es por este motivo que se pueden presentar riesgos a la hora de ofrecer estos servicios. Sin embargo, se tiene un porcentaje total de siniestralidad a nivel Compañía del 2% en 2015.
LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	Este aspecto no es material para nuestra operación.

Clave del Indicador	Descripción del Indicador	Página o respuesta
<b>Capacitación y educación</b>		
LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Agentes promotores: 112 horas (1 349 mujeres y 994 hombres) Gerentes comerciales: 12 horas (30 mujeres y 88 hombres) Operadores de Call Center: 85 horas (68 mujeres y 68 hombres) Coordinadores de Funcionarios de Atención al Público: 40 horas (6 hombres y 6 mujeres) Funcionarios de Atención al Público: 85 horas (134 mujeres y 140 hombres)
LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	<b>Pág. 10</b> , Cultura y Desarrollo, Programa Líderes de Excelencia y Aplícate. En InverCap estamos construyendo una estrategia de talento que reconoce la excelencia en nuestros líderes y les apoya a potencializar sus habilidades, mejorar sus competencias y crecer dentro de la Empresa a través de dos herramientas que ofrecemos dentro del programa Líderes de Excelencia: el taller ""Embrace"" y ""Mentoring"". La primera sensibiliza y facilita sobre procesos de cambio humano y enseña técnicas para conducir y ayudar a los equipos durante el cambio, mientras que la segunda ofrece consejería de parte de Ejecutivos de la alta dirección a las Gerencias, con las que contribuyen a desarrollar liderazgo, seguridad y prácticas efectivas, además de que promueven que el conocimiento se mantenga en la Compañía. Asimismo, se ofrecen oportunidades de desarrollo con el programa Aplícate, que facilita información para ascender y crecer dentro de la Empresa. Contamos con programas que ofrecen servicios de colocación y orientación durante el periodo de transición a la inactividad laboral y con campañas internas que promueven e incentivan el ahorro para la jubilación, siendo congruentes con nuestra misión como negocio."
LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.	Realizamos evaluaciones formales de desempeño una vez al año, a partir del nivel de Gerencia en adelante. En 2015, de 82 personas elegibles evaluamos a 71, es decir, 87% en función de su desempeño y potencial. De la cifra anterior, 27% fueron mujeres y 73%, hombres. En cuanto a los niveles, 27% fue Director, 27% Subdirector y 46% Gerente.
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>		
LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	En general la mayoría (55%) de nuestro personal total es femenino, concentrándose una mayor proporción todavía (60%) en nuestro personal administrativo entre edades de 18 a 45 años. Así también, el personal de Fuerza de Ventas presenta una mayoría conformada por mujeres (54%), en este mismo rango de edad. El desglose específico por grupos de edad y sexo se compone por: <u>Personal administrativo femenino:</u> 323 mujeres en el grupo de 18 a 34 años de edad, 83 mujeres en el grupo de 35 a 45 años y 23 mujeres en el grupo de 46 años o más. <u>Personal administrativo masculino:</u> 200 hombres en el grupo de 18 a 34 años, 68 hombres en el grupo de 35 a 45 años de edad y 33 hombres en el grupo de 45 años o más. <u>Personal de la Fuerza de Ventas femenino:</u> 440 mujeres en el grupo de 18 a 34 años, 465 mujeres en el grupo de 35 a 45 años y 398 mujeres en el grupo de 46 años o más. <u>Personal de la Fuerza de Ventas masculino:</u> 428 hombres en el grupo de 18 a 34 años, 341 hombres en el grupo de 35 a 45 años y 31 hombres en el grupo de 46 años o más. Ver nuestro Código de Ética y Conducta, apartado 1.1 Inclusión y Respeto a la Diversidad en: <a href="http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278">http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278</a>
<b>Igualdad de retribución entre hombres y mujeres</b>		
LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	<u>Personal Fuerza de Ventas</u> Ciudad de México: 1.7 Jalisco: 1.6 Nuevo León: 1.2 Se consideran ubicaciones significativas Ciudad de México, Jalisco y Nuevo León por concentrar a las principales áreas metropolitanas del País en donde tenemos presencia. <u>Personal Administrativo</u> Nuevo León: 1.7 (se considera ubicación significativa Nuevo León ya que la mayor parte de nuestro personal administrativo se concentra en este estado)
<b>Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores</b>		
LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Aún no contamos con esta medición. En nuestro Código de Ética y Conducta, hemos establecido la norma de seleccionar proveedores conforme a sus valores éticos. Ver <a href="http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278">http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278</a> , Apartado 4. Nuestros Proveedores, punto 4.2.
LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	No existe evidencia de impactos negativos significativos, reales o potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro.

Clave del Indicador	Descripción del Indicador	Página o respuesta
<b>Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales</b>		
<b>LA16</b>	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	El número de reclamaciones laborales que se han presentado y resuelto de manera formal durante 2015 son 76. El mecanismo formal para reclamos laborales que se refiere son las citas conciliatorias ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
<b>Derechos Humanos</b>		
<b>Inversión</b>		
<b>HR1</b>	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	A pesar de que aún no contamos con esta medición, nuestros contratos se apegan a lo establecido en la ley, en particular a temas de derechos humanos relacionados a nuestro negocio; tal es el caso del derecho a la protección de datos personales. Los contratos de venta a nuestros clientes incluyen una cláusula relacionada con este derecho. Ver nuestro Código de Ética y Conducta apartado 3.1 Protección de la privacidad y seguridad de la información del cliente en <a href="http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278">http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278</a> y el aviso de privacidad a nuestros clientes en: <a href="http://www.invercap.com/privacidad/avisoPrivacidad_Afore.aspx">http://www.invercap.com/privacidad/avisoPrivacidad_Afore.aspx</a>
<b>HR2</b>	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	9 372 horas presenciales. Estas horas corresponden al curso de protección de datos personales, que capacita al empleado para conocer este derecho del cliente y aplicarlo en sus operaciones diarias. Capacitamos al 100% de nuestros empleados en este tema, incluyendo personal administrativo y Fuerza de Ventas, quienes también lo realizaron en línea en una aplicación digital, con el fin de alcanzar la cobertura total de empleados. Ver <b>Pág. 9</b> , Eje Principios, Prevención de Corrupción y Protección de Datos
<b>No discriminación</b>		
<b>HR3</b>	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	No recibimos reportes que confirmarán tales casos. Ver detalle de reportes en <b>Pág. 9</b> , Eje Principios, Línea Ética y Canal de Denuncias
<b>Libertad de asociación y negociación colectiva</b>		
<b>HR4</b>	Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en México, en los términos y con las condiciones que ésta señala, cada empleado tiene el derecho de asociarse en grupos sindicales.
<b>Trabajo infantil</b>		
<b>HR5</b>	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	No se identificaron riesgos en este sentido. Nuestros empleados y proveedores tienen su horario de labores dentro del marco legal y/o auto-administran su jornada de trabajo, sin supervisión del patrón (personal de la Fuerza de Ventas). Asimismo, en nuestros procedimientos de selección de empleados y de proveedores, contratamos a personas mayores de 18 años.
<b>Trabajo forzoso</b>		
<b>HR6</b>	Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	No se identificaron riesgos en este sentido. Nuestros empleados y proveedores tienen su horario de labores dentro del marco legal y/o auto-administran su jornada de trabajo, sin supervisión del patrón (personal de la Fuerza de Ventas).
<b>Medidas de seguridad</b>		
<b>HR7</b>	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones	InverCap no cuenta con personal de Seguridad. Nuestras instalaciones están en lugares comerciales arrendados que cuentan con servicio de seguridad propio.
<b>Derechos de la población indígena</b>		
<b>HR8</b>	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>Evaluación</b>		
<b>HR9</b>	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	No se identificaron centros que hayan sido objeto de evaluaciones en materia de derechos humanos. Esta año elaboramos un protocolo de investigación de los reportes que recibimos en la Línea Ética y Canal de Denuncias, el cual prevé la realización de una investigación por un externo - independiente en caso de que se presenten violaciones a normas y valores del Código de Ética y Conducta, apegado a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Este Código de Ética y Conducta ha sido leído y firmado por 91% de los empleados. Ver <b>Pág. 9</b> , Eje Principios, Lanzamiento del Código de Ética y Conducta
<b>Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos</b>		
<b>HR10</b>	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	Aún no contamos con esta medición. En nuestro Código de Ética y Conducta hemos establecido la norma de seleccionar proveedores conforme a sus valores éticos. Ver <a href="http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278">http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278</a> , Apartado 4. Nuestros Proveedores, punto 4.2.
<b>HR11</b>	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas	No existe evidencia de impactos negativos significativos, reales o potenciales en materia de derechos humanos en la cadena de suministro.
<b>Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos</b>		
<b>HR12</b>	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	Se registraron 19 reportes en la Línea Ética y Canal de Denuncias, de los cuales no se confirmó ninguno que violentara derechos humanos. Ver <b>Pág. 9</b> , Eje Principios, Línea Ética y Canal de Denuncias

Clave del Indicador	Descripción del Indicador	Página o respuesta
<b>Derechos Humanos</b>		
<b>Inversión</b>		
<b>S01</b>	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	4% de nuestras sucursales (centros) en Nuevo León se encuentran en o cerca de espacios en los que se han implementado evaluaciones de impacto, programas de desarrollo y participación en la comunidad local a través de la iniciativa 2.0 que trabajamos en alianza con la Red SumaRSE Nuevo León (Ver <b>Pág. 12</b> , Eje Comunidad, Red SumaRSE N.L.). En los próximos 5 años, planeamos ampliar la cobertura geográfica en Nuevo León y en otros estados en donde se ubiquen las organizaciones potenciales que replicarán la iniciativa 2.0. Los programas de desarrollo y participación en la comunidad consisten en impulsar el desarrollo sustentable a través de programas de alto impacto social, enfocados a reconstruir el tejido social. Asimismo, realizamos un estudio de materialidad para conocer los temas que los grupos de interés esperan de nosotros, en particular, las comunidades de los lugares donde tenemos presencia (Ver <b>Pág. 5</b> , Visión de Vida Sustentable).
<b>S02</b>	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	No se tienen identificados impactos económicos, sociales, culturales o ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en las comunidades locales.
<b>Lucha contra la corrupción</b>		
<b>S03</b>	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	En 2015, no recibimos reportes de conductas o transacciones de montos inusuales por parte de empleados. Tampoco recibimos oficios por parte de la Autoridad, donde nos requieran información de algún cliente o empleado que consideren interviene en actividades de lavado de dinero. Los riesgos relacionados con la corrupción, específicamente aquellos vinculados con nuestra operación, que incluyen la detección de lavado de dinero, son evaluados por las autoridades gubernamentales, e InverCap tiene la función de prevenir el lavado de dinero en la Empresa. En el caso de nuestros empleados, reportamos a la Autoridad solamente cuando recibimos algún reporte de conducta inusual o de operaciones por montos inusuales no justificados.
<b>S04</b>	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Contamos con políticas y procedimientos específicos para Prevenir el Lavado de Dinero. También impartimos el curso de Prevención de Lavado de Dinero de forma anual a la totalidad de empleados de la Afore, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa (Ver <b>Pág. 9</b> , Eje Principios, Prevención Anticorrupción y Datos Personales). Además, impartimos capacitación sobre nuestra filosofía de negocios y cultura de trabajo "Somos InverCap", sensibilizando a todos los empleados respecto a nuestros comportamientos éticos apegados a la legalidad (Ver <b>Pág. 10</b> , Eje Gente, Cultura y Desarrollo, Somos InverCap). En específico, realizamos procedimientos de comunicación que llamamos "Capsulas COE" (Código de Ética, por sus siglas) en las que prevenimos sobre estos comportamientos estipulados en el Código de Ética y Conducta y en particular en el apartado "2.1 Comportamiento antisoborno y anticorrupción". Ver Código de Ética y Conducta, Pág. 14 y 15, en: <a href="http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278">http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278</a>
<b>S05</b>	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	No recibimos reportes que confirmaran tales casos. Ver detalle de reportes en <b>Pág. 9</b> , Eje Principios, Línea Ética y Canal de Denuncias
<b>Política pública</b>		
<b>S06</b>	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario	Es política de InverCap no participar en campañas políticas o posiciones políticas. En congruencia con los derechos civiles y políticos de nuestra Gente InverCap (empleados), la Empresa respeta el ejercicio de las actividades políticas que libremente decidan llevar a cabo, siempre y cuando tales actividades no interfieran con el cumplimiento de los deberes y responsabilidades de su puesto, y se realicen estrictamente a título personal. Para mayor información Ver Código de Ética y Conducta InverCap, apartado 5.1 Actividades y contribuciones políticas, en <a href="http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278">http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278</a>
<b>Prácticas de competencia desleal</b>		
<b>S07</b>	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas	Por competencia desleal no se recibieron demandas. Por normativa, InverCap, como Administradora de Fondos para el Retiro (Afore), se apeg a la Ley Federal de Competencia, así como a las disposiciones de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), ente regulador de las Afores en México, la cual vigila y sanciona la competencia desleal. Asimismo, InverCap es miembro activo de la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, A.C. (AMAFORE), que tiene como finalidad promover, en conjunto con los competidores del sector, el desarrollo de las Afores, el fortalecimiento del Sistema de Ahorro para Retiro en beneficio de los trabajadores y un ambiente pro-competitivo. Las actividades que realiza la AMAFORE se apegan a lo dispuesto por la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y a la normatividad que emite la Nacional del SAR; a lo dispuesto por la Ley Federal de Competencia y a la normatividad que emite la Federal de Competencia y a las disposiciones de institucional interno. Las actividades que realiza esta asociación no tienen como finalidad influir sobre las estrategias de negocios de sus Asociadas ni sobre las condiciones de los mercados en los que participan.
<b>Cumplimiento regulatorio</b>		
<b>S08</b>	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	No recibimos multas significativas y sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.
<b>Evaluación de la repercusión social de los proveedores</b>		
<b>S09</b>	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social	Aún no contamos con esta medición. En nuestro Código de Ética y Conducta hemos establecido la norma de seleccionar proveedores conforme a sus valores éticos. Ver <a href="http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278">http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278</a> , Apartado 4. Nuestros Proveedores, punto 4.2

Clave del Indicador	Descripción del Indicador	Página o respuesta
<b>S010</b>	Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	No existe evidencia de impactos negativos significativos, reales o potenciales para la sociedad en la cadena de suministro.
<b>Mecanismos de reclamación por impacto social</b>		
<b>S011</b>	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	En 2015, se reportaron por parte de los clientes 1 038 reclamaciones, de las cuales 49% corresponden a reclamaciones por retiros y 51% a reclamaciones por otras causas. Las reclamaciones recibidas referente a retiros corresponden a procesos operativos que se han suscitado a raíz de los nuevos procesos implementados por normativa gubernamental en 2015 que impacta en los procesos a través de los cuales se da servicio al cliente. En relación a reclamaciones por otras causas, a nivel gremio, las Afores cuentan con un porcentaje elevado de este tipo de reclamaciones; es el mayor número de reclamaciones a nivel gremio. La mayor parte corresponde a traspasos (de dinero) no reconocidos por el cliente. Para la solución de los dos tipos de Reclamaciones se cuenta con el área de Back Office, que coordina con las áreas de operaciones la pronta solución a las problemáticas presentadas. Adicionalmente, las situaciones que generan mayor volumen se tienen reportadas ante la autoridad gubernamental que regula las Afores en México. Asimismo, derivado del impacto que generan en todas las Afores, las reclamaciones por otras causas, la autoridad gubernamental que regula las Afores ha modificado la normativa, agregando más validaciones para el traspaso (de dinero). Algunas de éstas son: Constancia para traspaso, Constancia de implicaciones para traspaso, Recertificación y el Expediente de identificación con biométricos, que es uno de los proyectos más fuertes para el año 2016, que permitirá tener mayor control de las reclamaciones por otras causas que incluyen traspasos (de dinero) no reconocidos por el cliente.
<b>Responsabilidad sobre productos</b>		
<b>Salud y seguridad de los clientes</b>		
<b>PR1</b>	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>PR2</b>	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>Etiquetado de los productos y servicios</b>		
<b>PR3</b>	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos	Folletos informativos (trípticos) sobre nuestros diferentes servicios (Trámites de Pensión, Ahorro Voluntario, Asesoría INFONAVIT, Retiros Parciales, Retiros Totales) y estados de cuenta, los cuales se actualizan según la normativa.
<b>PR4</b>	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado	No se han presentado incumplimientos relativos a la información de los servicios que ofrecemos, es decir, en relación con folletos informativos y estados de cuenta.
<b>PR5</b>	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	<b>Pág. 7</b> , Comunicación con Grupos de Interés, Un par de ejemplos ilustrativos
<b>Comunicadores de mercadotecnia</b>		
<b>PR6</b>	Venta de productos prohibidos o en litigio	Este aspecto no es material para nuestra operación.
<b>PR7</b>	Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado	No se han presentado incumplimientos relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, incluyendo sus campañas publicitarias.
<b>Privacidad de los clientes</b>		
<b>PR8</b>	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	Ninguna. El área responsable de vigilar este tema dentro de la empresa registró que se recibieron los siguientes dos oficios de parte de la autoridad gubernamental que protege los datos personales en México (Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales o INAI, por sus siglas): <ul style="list-style-type: none"> <li>• El día 04 de febrero de 2015 se recibió un Requerimiento de información por parte del INAI con motivo de una denuncia interpuesta por un cliente por mal uso de sus datos personales.</li> <li>• El día 02 de octubre de 2015 se recibió el Acuerdo de Determinación por parte del INAI, en el cual establece que no existen elementos suficientes que acrediten un incumplimiento por parte del Responsable (la Afore).</li> </ul> Es política de InverCap proteger los datos personales del cliente en apego a las leyes que así lo establecen. Contamos con un área responsable de hacer cumplir esta política de manera sistemática a través de procedimientos, manuales y capacitación a los empleados en este tema. <b>Pág. 9</b> , Eje Principios, Prevención de Corrupción y Protección de Datos. Asimismo, este tema está incluido en nuestro Código de Ética y Conducta como parte de nuestras normas internas, Ver Código de Ética y Conducta InverCap, apartado 3.1 Protección de la privacidad y seguridad de la información del cliente en: <a href="http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278">http://www.invercap.mx/DescargarArchivo.aspx?archivoid=1278</a>
<b>Cumplimiento regulatorio</b>		
<b>PR9</b>	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.	No recibimos multas significativas por incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y uso de nuestros productos y servicios