

InverCap presenta la información citada en este informe con referencia a los Estándares GRI 2021 del 1 de enero al 31 de diciembre del 2021, a menos que se indique específicamente otra escala de tiempo.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	RESPUESTA 2021																																																																																																
GRI 2: Contenidos generales, 2021.																																																																																																		
2 - 1	Detalles organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre legal: Afore InverCap S.A. de C.V. - Naturaleza de la propiedad y forma jurídica: RFC: GIN040203PF0. Empresa Administradora de Fondos de Ahorro para el Retiro constituida como Sociedad Anónima de Capital Variable. - Ubicación de la sede: Monterrey, Nuevo León, México. - Nuestras operaciones sólo se encuentran dentro de México. 																																																																																																
2 - 2	Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Entidades incluidas: Afore InverCap, InverCap Service Management, Grupo Invercap III, InverCap Inmobiliaria. - Publicación de estados financieros consolidados: https://invercap.com.mx/inversionistas/estados-financieros/estados-financieros-de-2021/ 																																																																																																
2 - 3	Período de informe, frecuencia y punto de contacto	Pág. 74, Sobre el informe. El periodo del presente informe es el mismo que nuestros estados financieros consolidados.																																																																																																
2 - 4	Reimpresión de la información	Sin re expresiones de la información presentada.																																																																																																
2 - 5	Verificación externa	Los datos de este informe no han sido verificados externamente.																																																																																																
2 - 6	Actividades, cadena de valor y otros relaciones comerciales	<p>Pág. 4, Somos. Pág. 43, Productos y servicios. Realizamos actividades para el servicio financiero del sector privado, enfocados en la administración de fondos de ahorro para el retiro de trabajadores dentro de la economía formal e independiente en México y/o Estados Unidos.</p> <p>Hasta la fecha, hemos trabajado con de 19,427 proveedores y socios, que ofrecen productos y servicios para nuestro negocio, incluyendo para:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Gastos fijos para operación entre otros el CORE y mantenimientos del corporativo y sucursales. -Gastos de generación, impresión y distribución de estados de cuenta. -Gasto en servicios de tecnología de la información. -Gasto en la gestión de nuestro talento. <p>Ver indicador 204 - 1. No tuvimos cambios con impactos significativos en Invercap relacionados a: tamaño, estructura, propiedad accionaria o cadena de suministro.</p>																																																																																																
2 - 7	Empleados	<p>Al cierre del 2021, tuvimos una plantilla de empleados de 2,058, divididos en:</p> <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Desglose por sexo:</th> </tr> <tr> <th>MUJER</th> <th>HOMBRE</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">Núm. de empleados</td> </tr> <tr> <td>1,314</td> <td>744</td> <td>2,058</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Núm. de empleados permanentes</td> </tr> <tr> <td>1,177</td> <td>649</td> <td>1,826</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Núm. de empleados eventuales</td> </tr> <tr> <td>137</td> <td>95</td> <td>232</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Núm. de empleados de jornada completa</td> </tr> <tr> <td>1,311</td> <td>743</td> <td>2,054</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Núm. de empleados de media jornada</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="display: inline-table;"> <thead> <tr> <th colspan="5">Desglose por región:</th> </tr> <tr> <th>NORESTE</th> <th>CENTRO SUR</th> <th>NORTE</th> <th>OCCIDENTE</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="5">Núm. de empleados</td> </tr> <tr> <td>739</td> <td>467</td> <td>458</td> <td>394</td> <td>2,058</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Núm. de empleados permanentes</td> </tr> <tr> <td>662</td> <td>397</td> <td>423</td> <td>344</td> <td>1,826</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Núm. de empleados eventuales</td> </tr> <tr> <td>77</td> <td>70</td> <td>35</td> <td>50</td> <td>232</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Núm. de empleados de jornada completa</td> </tr> <tr> <td>739</td> <td>467</td> <td>458</td> <td>394</td> <td>2,054</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Núm. de empleados de media jornada</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Desglose por sexo:			MUJER	HOMBRE	TOTAL	Núm. de empleados			1,314	744	2,058	Núm. de empleados permanentes			1,177	649	1,826	Núm. de empleados eventuales			137	95	232	Núm. de empleados de jornada completa			1,311	743	2,054	Núm. de empleados de media jornada			3	1	4	Desglose por región:					NORESTE	CENTRO SUR	NORTE	OCCIDENTE	TOTAL	Núm. de empleados					739	467	458	394	2,058	Núm. de empleados permanentes					662	397	423	344	1,826	Núm. de empleados eventuales					77	70	35	50	232	Núm. de empleados de jornada completa					739	467	458	394	2,054	Núm. de empleados de media jornada					4	0	0	0	4
Desglose por sexo:																																																																																																		
MUJER	HOMBRE	TOTAL																																																																																																
Núm. de empleados																																																																																																		
1,314	744	2,058																																																																																																
Núm. de empleados permanentes																																																																																																		
1,177	649	1,826																																																																																																
Núm. de empleados eventuales																																																																																																		
137	95	232																																																																																																
Núm. de empleados de jornada completa																																																																																																		
1,311	743	2,054																																																																																																
Núm. de empleados de media jornada																																																																																																		
3	1	4																																																																																																
Desglose por región:																																																																																																		
NORESTE	CENTRO SUR	NORTE	OCCIDENTE	TOTAL																																																																																														
Núm. de empleados																																																																																																		
739	467	458	394	2,058																																																																																														
Núm. de empleados permanentes																																																																																																		
662	397	423	344	1,826																																																																																														
Núm. de empleados eventuales																																																																																																		
77	70	35	50	232																																																																																														
Núm. de empleados de jornada completa																																																																																																		
739	467	458	394	2,054																																																																																														
Núm. de empleados de media jornada																																																																																																		
4	0	0	0	4																																																																																														

2 – 8	Trabajadores que no son empleados	No contamos con trabajadores que no son empleados dentro de Invercap.
2 – 9	Estructura y composición de gobernanza	Pág. 9, Gobierno corporativo.
2 – 10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Dentro de los criterios para el perfil de los miembros del Consejo de Administración, se encuentran: - Ser socios o personas externas a la Invercap. - Se busca promover la diversidad para obtener los mayores beneficios y eficiencia derivada de la pluralidad de opinión. - Contar con calidad técnica, honorabilidad e historial crediticio satisfactorio y amplios conocimientos y experiencia en materia financiera, económica, jurídica o de seguridad social. - Los consejeros independientes no deben tener ningún nexo patrimonial, ni vínculo laboral con los accionistas.
2 – 11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Presidente del Consejo de Administración de Invercap: Eduardo José Villarreal Morales.
2 – 12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de gestión de impactos	Pág. 9, Gobierno corporativo.
2 – 13	Delegación de responsabilidad de manejo de impactos	Pág. 27, Principios, Gestión de riesgos. Pág. 9, Gobierno corporativo.
2 – 14	Rol del máximo órgano de gobierno en el reporte de sostenibilidad	Pág. 12, Visión sostenible. Pág. 9, Gobierno corporativo. Pág. 74, Sobre el informe. El informe es revisado y aprobado solo por la Alta Dirección de Invercap.
2 – 15	Conflictos de interés	Pág. 9, Gobierno corporativo.
2 – 16	Comunicación de preocupaciones críticas	Pág. 9, Gobierno corporativo. La dirección general y Comités presentan al Consejo de Administración durante todo el año, tanto en reuniones ordinarias como extraordinarias, actualizaciones, avances e inquietudes.
2 – 22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 2, Mensaje del director. Pág. 12, Visión sostenible.
2 – 23	Compromisos en políticas	Pág. 15, Código de ética y conducta. Pág. 28, Inversiones responsables. Pág. 72, Compromisos y reconocimientos. Pág. 74, Sobre el informe.
2 – 24	Incorporación de compromisos en políticas	Pág. 15, Código de ética y conducta. Pág. 28, Inversiones responsables. Pág. 72, Compromisos y reconocimientos. Pág. 74, Sobre el informe.
2 – 25	Procesos para remediar los negativos impactos	Pág. 20, Principios, Gestión de riesgos
2 – 26	Mecanismos de búsqueda de asesoramiento y planteamiento de preocupaciones	Pág. 9, Gobierno corporativo. Pág. 19, Principios, Línea de ética y denuncias. Pág. 20, Principios, Gestión de riesgos
2 – 28	Afiliación a asociaciones	Algunas son: Eriac Capital Humano, Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro A.C. (AMAFORE).
2 – 29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 13, Grupo de interés y diálogo permanente.
2 – 30	Acuerdos de negociación colectiva	Al cierre del 2021, los contratos colectivos de trabajo cubren un total del 80.28% de nuestros colaboradores (1,600 de 1,993 colaboradores).
GRI 3: Temas materiales, 2021.		
3 – 1	Proceso de determinación de temas materiales	Pág. 11, Visión sostenible.
3 – 2	Lista de temas materiales	- Factores materiales: Desempeño económico (Pág. 14, Principios), Cumplimiento ético (Pág. 14, Principios), Prácticas laborales y trabajo digno (Pág. 31, Gente, Colaboradores), Bienestar de nuestros colaboradores (Pág. 31, Gente, Colaboradores), Impacto a la comunidad (Pág. 50, Comunidad), Uso de recursos (Pág. 58, Mundo), Evaluación y cumplimiento ambiental y socioeconómico (Pág. 50, Comunidad, Pág. 58, Mundo) y Cuidado de nuestros clientes (Pág. 14, Principios, Pág. 43, Gente, Clientes). - No ha habido cambio en el listado de temas materiales con referencia al año pasado.
3 – 3	Gestión de temas materiales	Desglose del enfoque de gestión por cada factor material: Desempeño económico (Pág. 14, Principios), Cumplimiento ético (Pág. 14, Principios), Prácticas laborales y trabajo digno (Pág. 14, Principios), Bienestar de nuestros colaboradores (Pág. 14, Principios, Pág. 31, Gente, Colaboradores), Impacto a la comunidad (Pág. 50, Comunidad), Uso de recursos (Pág. 58, Mundo), Impacto medioambiental por nuestras operaciones (Pág. 58, Mundo), Evaluación y cumplimiento ambiental y socioeconómico (Pág. 14, Principios) y Cuidado de nuestros clientes (Pág. 14, Principios, Pág. 43, Gente, Clientes).
Factor material: Desempeño económico		
GRI 201: Desempeño económico, 2016.		
201 - 1	Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado (Pesos mexicanos): a) Ingresos totales: 1,987,447,459.74 Valor económico distribuido (pesos mexicanos): b) Gastos de operación: 1,244,288,558.26 c) Gastos generales de administración: 462,121,695.74 d) Resultado Integral de financiamiento: -1,075,315.34

		e) Pagos al gobierno: 80,106,018.49 d) Inversiones en la comunidad: 178,011.31 La información presentada se encuentra auditada externamente.
201- 2	Implicaciones financieras y otros riesgos derivados del cambio climático	Pág. 28, Inversiones responsables.
201- 3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Nuestro plan de prestaciones incluye a todos los empleados de Invercap (administrativos y fuerza de ventas). De acuerdo a una tabla de criterios de elegibilidad, se otorgan beneficios adicionales como: seguro de gastos médicos mayores, seguro de vida, horario flexible, vienes salida temprano, descuentos con universidades, entre otros. No contamos con un plan de retiro o jubilación establecido.
201- 4	Asistencia financiera del gobierno	No se recibió ni se otorgó ningún apoyo económico o en especie de entidades del gobierno mexicano.
GRI 202: Presencia en el mercado, 2016.		
202 - 1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	El total de nuestros colaboradores cuentan con un salario por encima del salario mínimo: -Personal de fuerza de ventas: 1.03 (Mismo para mujeres y hombres). -Personal administrativo: sin salario inicial establecido siendo no comparables entre categorías de puesto.
Factor material: Cumplimiento ético		
GRI 205: Anticorrupción, 2016.		
205 - 1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 15, Código de ética y conducta. Pág. 20, Prevención de lavado de dinero. Pág. 28, Inversiones responsables.
205 - 2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 21, Prevención de lavado de dinero, Capacitación.
205 - 3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág. 19, Línea ética y denuncia. No se tiene conocimiento sobre acciones jurídicas o normatividad relacionadas con temas de corrupción interpuestos contra Invercap o sus empleados.
GRI 206: Competencia desleal, 2016.		
206 - 1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No se tiene conocimiento sobre acciones jurídicas o infracciones impuestas sobre temas de competencia desleal o prácticas monopólicas. Actualmente, cumplimos con la normativa aplicable por la Ley Federal de Competencia, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) y Comisión Federal de Competencia Económico (COFECE).
GRI 207: Fiscalidad, 2019.		
207 - 1	Enfoque fiscal	La estrategia fiscal de Invercap radica en el pleno conocimiento de las disposiciones fiscales aplicables tanto a nivel Federal como Estatal, a efecto de llevar a cabo la determinación y entero de los impuestos en forma clara y oportuna. Intercambiamos información entre los diferentes agentes y autoridades, con objeto de realizar el cumplimiento de manera eficiente. A nivel interno, contamos con personal de amplia experiencia en el área fiscal capacitado de forma continua para llevar el adecuado cumplimiento en materia tributaria. Asimismo, a través de asesores externos, revisamos de forma periódica el análisis y revisión de procedimiento, determinación y entero de los impuestos.
GRI 415: Política pública, 2016.		
415 - 1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No se realizaron contribuciones ni apoyo económico ni especie para partidos y representantes políticos. Fijamos la neutralidad sobre temas políticos en nuestro Código de Ética y Conducta.
Factor material: Prácticas laborales y trabajo digno.		
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa, 2016.		
402 - 1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Cualquier cambio o adhesión en el contrato colectivo es realizado antes de cada mes de febrero del año correspondiente, dando cumplimiento a los términos y plazos legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo. En la segunda cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra especificado el plazo de aviso y disposiciones de consulta.
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva, 2016.		
407 - 1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	No contamos identificados riesgos de incumplir el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva de colaboradores dentro de sucursales, oficinas corporativas o proveedores. Contamos con dos sindicatos activos afiliados a la Federación Autónoma del Sindicalismo Independiente en México (FASIM), lo que promueve la libertad sindical de los colaboradores.
Factor material: Bienestar de los colaboradores		
GRI 401: Empleo, 2016.		
401 - 1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	Al cierre del 2021, el 93% de las contrataciones fue parte del personal de fuerzas de ventas y el 7% personal administrativo; desglosado: -Personal administrativo : a. Altas anual: 113 (71% Mujeres / 29% Hombres), dividido por edades: 18 a 34 años (82%), 35 a 44 años (12%) y 45 años más (5%). b. Bajas anual: 331 (60% Mujeres / 40% Hombres), dividido por edades: 18 a 34 años (76%), 35 a 44 años (19%) y 45 años más (5%). -Personal fuerza de ventas a. Altas anual: 448 (59% Mujeres / 49% Hombres), dividido por edades: 18 a 34 años (44%), 35 a 44 años (36%) y 45 años más (20%). b. Bajas anual: 4,596 (50% Mujeres / 50% Hombres), dividido por edades: 18 a 34 años (51%), 35 a 44 años (29%) y 45 años más (20%). Desglose de tasa de rotación: 101% Mujeres y 169% Hombres.

401 - 2	Beneficios para los empleados a tiempo completo vs tiempo parcial o temporales	Los beneficios ofrecidos a los colaboradores se encuentran en función a la responsabilidad y actividad del puesto. Con excepción del beneficio "días flex" (5 días hábiles por año calendario) que requiere contrato de trabajo indeterminado.																																																
401 - 3	Permiso parental	Colaboradores que han tenido derecho y han utilizado el permiso parental: maternidad (55 colaboradoras) y paternidad (1 colaborador).																																																
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo, 2018.																																																		
403 - 1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 36, Comité de salud y seguridad. Con el fin de identificar y reducir los riesgos a los que se encuentran expuestos nuestros colaboradores contamos con una Gestión de Salud y Prevención de Riesgos Psicosociales bajo la metodología de NOM 035. Sistema aplicable para todos los centros de trabajo de Invercap e incluye a todos los puestos de trabajo con excepción a proveedores externos.																																																
403 - 2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 36, Comité de salud y seguridad. Pág. 19, Línea ética y denuncia. Derivado del proceso de reestructuración, la aplicación anual de las encuestas de riesgos psicosociales, análisis de resultados e implementación de plan de acción, fueron aplazadas para el 2022.																																																
403 - 4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 36, Comité de salud y seguridad.																																																
403 - 5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 36, Comité de salud y seguridad. Pág. 38, Promoción de salud.																																																
403 - 6	Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 38, Promoción de salud. Cada uno de los colaboradores cuenta con seguro de gastos médicos mayores.																																																
403 - 9	Lesiones por accidente laboral	Fallecimientos de colaboradores por lesión laboral: 0 Cantidad de colaboradores incapacitadas por riesgos de trabajo y en trayecto: 101																																																
GRI 404: Formación y enseñanza, 2016.																																																		
404 - 1	Media de horas de formación por año por empleado	Pág. 34, Capacitación. <table border="1" data-bbox="639 662 1381 841"> <thead> <tr> <th colspan="4">Desglose media de horas de formación:</th> </tr> <tr> <th>TIPO DE TRABAJO</th> <th>MUJER</th> <th>HOMBRE</th> <th>MEDIA DE HORAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Agente promotores</td> <td>51%</td> <td>49%</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Funcionarios de Atención al Público</td> <td>76%</td> <td>24%</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Gerentes comerciales</td> <td>60%</td> <td>40%</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td>Personal de Call Center</td> <td>160%</td> <td>40%</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Personal Adm., Riesgos e Inversiones</td> <td>52%</td> <td>48%</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Desglose media de horas de formación:				TIPO DE TRABAJO	MUJER	HOMBRE	MEDIA DE HORAS	Agente promotores	51%	49%	40	Funcionarios de Atención al Público	76%	24%	70	Gerentes comerciales	60%	40%	52	Personal de Call Center	160%	40%	70	Personal Adm., Riesgos e Inversiones	52%	48%	6																				
Desglose media de horas de formación:																																																		
TIPO DE TRABAJO	MUJER	HOMBRE	MEDIA DE HORAS																																															
Agente promotores	51%	49%	40																																															
Funcionarios de Atención al Público	76%	24%	70																																															
Gerentes comerciales	60%	40%	52																																															
Personal de Call Center	160%	40%	70																																															
Personal Adm., Riesgos e Inversiones	52%	48%	6																																															
404 - 2	Programas de aptitudes y programas de ayuda a la transición	Pág. 34, Desarrollo de Talento. Pág. 39, Programa Sintoniza. Actualmente no contamos con un programa estructurado de ayuda para la transición de colaboradores.																																																
404 - 3	Porcentaje de empleado que recibe evaluaciones de desempeño	Pág. 35, Evaluación de desempeño. Pág. 39, Programa Sintoniza.																																																
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades, 2016.																																																		
405 - 1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	Pág. 31, Colaboradores. Diversidad en órganos de gobiernos: 100% hombres, rango de edad entre 30 y 50 años.																																																
405 - 2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	El ratio del salario base es: salario promedio hombres / salario promedio mujeres. <table border="1" data-bbox="639 1133 1311 1442"> <thead> <tr> <th colspan="4">Desglose salario base entre hombres y mujeres</th> </tr> <tr> <th>TIPO DE TRABAJO</th> <th>RELACIÓN</th> <th>TIPO DE TRABAJO</th> <th>RELACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">Personal administrativo</td> </tr> <tr> <td>Asesor</td> <td>0.96</td> <td>Supervisor</td> <td>0.78</td> </tr> <tr> <td>Operador</td> <td>1.07</td> <td>Analista</td> <td>1.04</td> </tr> <tr> <td>Auxiliar</td> <td>0.99</td> <td>Administrador</td> <td>3.2</td> </tr> <tr> <td>FAP</td> <td>0.99</td> <td>Coordinador</td> <td>1.18</td> </tr> <tr> <td>mJefatura</td> <td>1.06</td> <td>Gerente</td> <td>1.21</td> </tr> <tr> <td>Subdirector</td> <td>1.15</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">Personal fuerza de ventas</td> </tr> <tr> <td>Agente promotor</td> <td>1.00</td> <td>Gerente comercial</td> <td>0.99</td> </tr> <tr> <td>Gerente coordinador</td> <td>1.00</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Desglose salario base entre hombres y mujeres				TIPO DE TRABAJO	RELACIÓN	TIPO DE TRABAJO	RELACIÓN	Personal administrativo				Asesor	0.96	Supervisor	0.78	Operador	1.07	Analista	1.04	Auxiliar	0.99	Administrador	3.2	FAP	0.99	Coordinador	1.18	mJefatura	1.06	Gerente	1.21	Subdirector	1.15			Personal fuerza de ventas				Agente promotor	1.00	Gerente comercial	0.99	Gerente coordinador	1.00		
Desglose salario base entre hombres y mujeres																																																		
TIPO DE TRABAJO	RELACIÓN	TIPO DE TRABAJO	RELACIÓN																																															
Personal administrativo																																																		
Asesor	0.96	Supervisor	0.78																																															
Operador	1.07	Analista	1.04																																															
Auxiliar	0.99	Administrador	3.2																																															
FAP	0.99	Coordinador	1.18																																															
mJefatura	1.06	Gerente	1.21																																															
Subdirector	1.15																																																	
Personal fuerza de ventas																																																		
Agente promotor	1.00	Gerente comercial	0.99																																															
Gerente coordinador	1.00																																																	

GRI 406: No discriminación, 2016.		
406 - 1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág. 19, Línea ética y denuncia.
Factor material: Impacto a la comunidad		
GRI 203: Impactos económicos directos, 2016.		
203 - 1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Pág. 28, Inversiones responsables. Cartera de inversión: https://invercap.com.mx/conociendo-tu-afore/nuestros-rendimientos/
203 - 2	Impactos económicos indirectos significativos	Pág. 48, Salud financiera. Pág. 55, Educación financiera. A través de nuestra cadena de suministro (mayoría locales) impactamos económicamente de forma indirecta a la comunidad.
GRI 204: Prácticas de adquisición, 2016.		
204 - 1	Proporción de gasto en proveedores locales	El 94% del total de proveedores son locales, distribuidos en 31 estados de la República Mexicana: Nuevo León (44%), Estado de México (35%) y otros Estados (21%).
GRI 413: Comunidades locales, 2016.		
413 - 1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Pág. 51, Red de voluntarios. Pág. 54, Inversión social. No contamos con evaluación de impacto social o ambiental para nuestros programas sociales u actividades de Invercap. No contamos con programas de participación de grupos de interés, comités, procesos de consulta o de queja para comunidades locales sobre actividades sociales.
Factor material: Uso de recursos e impacto medioambiental por nuestras operaciones		
GRI 301: Materiales, 2016.		
301 - 1	Materiales utilizados por peso o volumen	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. Pág. 61, Digitalización. - Desglose de papel utilizado: administración (12,891 kg) y estados de cuenta (69,908 kg). - Método de cálculo: envíos de estados de cuenta y órdenes de compra de papel para uso administrativo en corporativo y sucursales.
301 - 2	Insumos reciclados	Pág. 64, Reuso y reciclaje.
GRI 302: Energía, 2016.		
302 - 1	Consumo energético dentro de la organización	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. El consumo energético total es de 7,172.33 GJ, dividido en: gas natural (77.60 GJ) y electricidad (7,094.73 GJ).
302 - 3	Intensidad energética	Desglose de intensidad energética: a. 0.37 GJ/m ² . (Indicador: consumo de energía / infraestructura ocupada de 19,147.82 m ²). b. 0.0294 GJ/\$. (Indicador: consumo de energía / millones de pesos administrados).
302 - 4	Reducción del consumo energético	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. Aumento del 2.54% de consumo energético dentro de la organización 2021 vs 2020. (2019: 8,290.55 GJ, 2020: 6,993.99 GJ y 2021: 7,172.33 GJ).
GRI 303: Agua, 2018.		
303 - 1	Interacción con el agua como recurso compartido	El agua consumida dentro de oficinas y sucursales es suministrada por la red pública de agua y drenaje. Nuestro consumo es de impacto no intensivo, ya que no la utilizamos para ninguno de los procesos principales de Invercap. Tipo de consumo: no-doméstico comercial.
303 - 5	Consumo de agua	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental.
GRI 305: Emisiones, 2016.		
305 - 1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. Emisión de 4.61 ton métricas de CO2 equivalente, por el uso de 1,924 metros cúbicos de gas natural. Factores de emisión para los diferentes tipos de combustibles fósiles y alternativos en México por el Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático.
305 - 2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. Emisión de 973.55 ton métricas de CO2 equivalente derivado de generación, distribución y consumo de energía eléctrica. Factor de emisión del sistema eléctrico nacional por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
305 - 3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. Emisión de 56 ton métricas de CO2 equivalente derivado de viajes de negocios de colaboradores. Factores de emisión para vuelos nacionales e internacionales por la Organización de Aviación Civil Internacional.
305 - 4	Intensidad de las emisiones de GEI	Desglose de ratio de intensidad: alcance 1 (a = 0.24 y b = 0.019), alcance 2 (a = 50.84 y b = 3.99), alcance 3 (a = 2.92 y b = 0.22) y total (a = 54 y b = 4.24). Indicadores de ratio de intensidad: a. emisión en kg de CO2 equivalente / infraestructura ocupada de 20,532.82 m ² y b. emisión en kg de CO2 equivalente / millones de pesos administrados. Los gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O.
305 - 5	Reducción de las emisiones de GEI	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. - Alcance 1: Reducción de 0.93 ton métricas de CO2 equivalente con respecto al 2020. - Alcance 2: Aumento de 26.61 ton métricas de CO2 equivalente con respecto al 2020. - Alcance 3: Reducción de 15 ton métricas de CO2 equivalente con respecto al 2020.
GRI 306: Residuos, 2020.		
306 - 1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. Los principales residuos son: papel (generados en operaciones, estados de cuenta enviados a clientes) y equipos electrónicos (generados en operaciones).
306 - 2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 61, Digitalización. Pág. 64, Reuso y reciclaje.
306 - 3	Residuos generados	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. Pág. 61, Digitalización. Pág. 64, Reuso y reciclaje.

Factor material: Evaluación y cumplimiento ambiental y socioeconómico		
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores, 2016.		
308 - 1	Nuevos proveedores con filtros de evaluación y selección con criterios ambientales	Para el proceso de evaluación y selección de nuevos proveedores, no contamos con criterios establecidos en referencia a temas ambientales. En nuestro Código de Ética y Conducta, establecemos comportamientos generales que incluyen el cuidado al medio ambiente.
308 - 2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro	Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. Pág. 61, Digitalización. Pág. 64, Materiales verdes. Impactos ambientales negativos identificados: transporte (estados de cuenta, documentos), uso de papel (impresión de estados de cuenta, operaciones administrativas) y equipos tecnológicos (operaciones administrativas e inversiones).
GRI 414: Evaluación social de los proveedores, 2016.		
414 - 1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Para el proceso de evaluación y selección de nuevos proveedores, no contamos con criterios establecidos en referencia a temas laborales, derechos humanos o repercusión social. En nuestros Código de Ética y Conducta, establecemos comportamientos generales que incluyen temas éticos.
414 - 2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministros	No contamos identificados los impactos negativos significativos reales dentro de la cadena de suministro en materia de prácticas laborales, derechos humanos y repercusión social.
Factor material: Cuidado de nuestros clientes		
GRI 417: Marketing y etiquetado, 2016.		
417 - 1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Dentro de nuestros estados de cuenta enviados a clientes, presentamos información sobre sus movimientos y comisiones de las cuentas individuales en un formato claro que promueve una toma de decisiones informadas. Cualquier material publicado (impreso o digital) se encuentra sujeto a revisión por parte de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) siendo alrededor de 196 materiales incluyendo: app (1), audio/video (4), estado de cuenta (10), exteriores (3), folletos (7), impresos (22), internet (85), móvil (1), prensa (4), y redes sociales (59).
417 - 2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Sin conocimiento de existencia de multas o sanciones por incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.
417 - 3	Casos de incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing	Sin conocimiento de existencia de multas o sanciones por incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing.
GRI 418: Privacidad del cliente, 2016.		
418 - 1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Pág. 22, Protección de datos personales.