

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 e 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 CO ₂ 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 CO ₂ 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 CO ₂ 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 CO ₂ equivalente / infraestructura ocupada de 20,532.82 m ² y b. emisión en kg de CO ₂ equivalente / millones de pesos administrados. Los gases incluidos en el cálculo: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O. |
| 305 - 5 | Reducción de las emisiones de GEI | Pág. 59, Impactos y conciencia ambiental. - Alcance 1: Reducción de 0.93 ton métricas de CO ₂ equivalente con respecto al 2020. - Alcance 2: Aumento de 26.61 ton métricas de CO ₂ equivalente con respecto al 2020. - Alcance 3: Reducción de 15 ton métricas de CO ₂ 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. |