

HACIA UN FUTURO CON PROPÓSITO

INFORME DE DE SOSTENIBILIDAD
2025



ÍNDICE

CARTA DEL CEO	3	4 TRANSFORMANDO VIDAS: EL IMPACTO QUE TRASCIENDE GENERACIONES	32
• Liderar un propósito que hoy trasciende fronteras		• Condiciones que dignifican el trabajo	
1 ABRIMOS CAMINO: UN PROPÓSITO QUE TRASPASA FRONTERAS	4	• Desarrollar talento para ampliar oportunidades	
• Un propósito que se convierte en realidad		• Diversidad e inclusión: abrir camino para todas las personas	
• Logros y reconocimientos		• Comunidades que crecen con nosotros	
• Un propósito que guía cada paso		• Voces que transforman: historias que cruzan fronteras	
• Una presencia que amplía horizontes			
2 NUESTRA ESTRATEGIA: CONECTANDO PROPÓSITO, NEGOCIO Y COMUNIDAD	13	5 ÉTICA Y GOBERNANZA: CRECER CON COHERENCIA EN CADA CONTEXTO	48
• Una estrategia que convierte el propósito en acción		• Una gobernanza que sostiene nuestro crecimiento	
• Prioridades que responden a realidades diversas: Materialidad de Impacto		• Cultura ética: decisiones que construyen confianza	
• Resultados que reflejan un crecimiento con propósito		• Gestionar riesgos en un entorno en transformación	
		• Proveedores como aliados en nuestro propósito	
		• Impulsando una cadena de suministro responsable	
3 CUIDANDO LO QUE NOS RODEA: COMPROMISO AMBIENTAL SIN FRONTERAS	25	6 TRANSPARENCIA QUE GENERA CONFIANZA	56
• Una visión ambiental para una operación en crecimiento			
• Gestionar nuestros impactos con responsabilidad		7 ANEXOS	57
• Una cultura que promueve el cuidado del entorno		• Tabla de contenido GRI	



Carta del CEO

GRI 2-22

Liderar un propósito que hoy trasciende fronteras

Al mirar 2025, veo un año que amplió nuestra perspectiva sobre lo que somos capaces de construir como organización.

La inclusión financiera sigue siendo el propósito que guía nuestras decisiones y la forma en que buscamos generar valor en las comunidades donde operamos. Lo que ha cambiado con el tiempo son las capacidades, herramientas y aprendizajes que nos permiten llevar ese propósito cada vez más lejos.

Durante 2025 dimos un paso importante con el inicio de operaciones en Filipinas, convirtiéndonos en la primera empresa mexicana en llevar este modelo de microcrédito a Asia. Más allá de representar nuestra llegada a un nuevo mercado, esta experiencia confirmó la capacidad de nuestro modelo para adaptarse a contextos distintos sin perder su esencia. Como organización mexicana, nos enorgullece ver cómo una visión nacida en nuestro país continúa generando impacto en distintas regiones del mundo.

La consolidación de nuestro modelo Digital también ha sido parte importante de esta evolución. Nuestro ecosistema digital nos ha permitido ampliar nuestro alcance y fortalecer la experiencia de líderes y clientas, manteniendo la cercanía y la confianza que distinguen nuestra forma de trabajar.

Los próximos años traerán nuevos desafíos y nuevas oportunidades para ampliar el alcance de nuestro propósito. Los enfrentaremos con la convicción de seguir fortaleciendo nuestra organización, aprendiendo de nuevas realidades y construyendo oportunidades en más comunidades.

Agradezco a nuestras líderes, clientas, colaboradores, aliados y fondeadores por la confianza y el compromiso que hacen posible este proyecto.

Atentamente,

Luis Enrique Márquez
Director Ejecutivo

“Los avances alcanzados durante 2025 son resultado del esfuerzo compartido de miles de personas que contribuyen, todos los días, a hacer realidad nuestra visión.”



ABRIMOS CAMINO: UN PROPÓSITO QUE TRASPASA FRONTERAS

- UN PROPÓSITO QUE SE CONVIERTE EN REALIDAD
- LOGROS Y RECONOCIMIENTOS
- UN PROPÓSITO QUE GUÍA CADA PASO
- UNA PRESENCIA QUE AMPLÍA HORIZONTES



Un propósito que se convierte en realidad

GRI 2-1, 2-6, 2-7

Nacimos en 2010 como Finvivor, en Guadalajara, México, con una visión clara: el acceso al crédito formal es una herramienta de transformación para las mujeres en comunidades rurales.

Con el tiempo, esta visión evolucionó junto con nuestra operación. La expansión a Perú y Colombia marcó el surgimiento de Grupo Fi como una organización con presencia regional y, en 2025, el inicio de operaciones en Filipinas consolidó nuestra evolución como Grupo Finvivor Internacional. Hoy operamos en cuatro países y nos convertimos en la primera empresa mexicana en llevar este modelo de microcrédito a Asia, a más de 13,000 kilómetros de donde todo comenzó.

“Desarrollamos un modelo basado en la confianza, la cercanía y la innovación, colocando siempre a las personas en el centro de cada decisión.”

A ese proceso de transformación lo llamamos efecto escalera, porque cuando una mujer accede a un crédito no solo fortalece su negocio, sino que amplía sus posibilidades y abre oportunidades para la siguiente generación. Ese impacto acumulado, que se multiplica grupo a grupo y comunidad a comunidad, es el corazón de lo que hacemos y la razón por la que seguimos creciendo.



Brindamos más de
10 millones de
microcréditos.



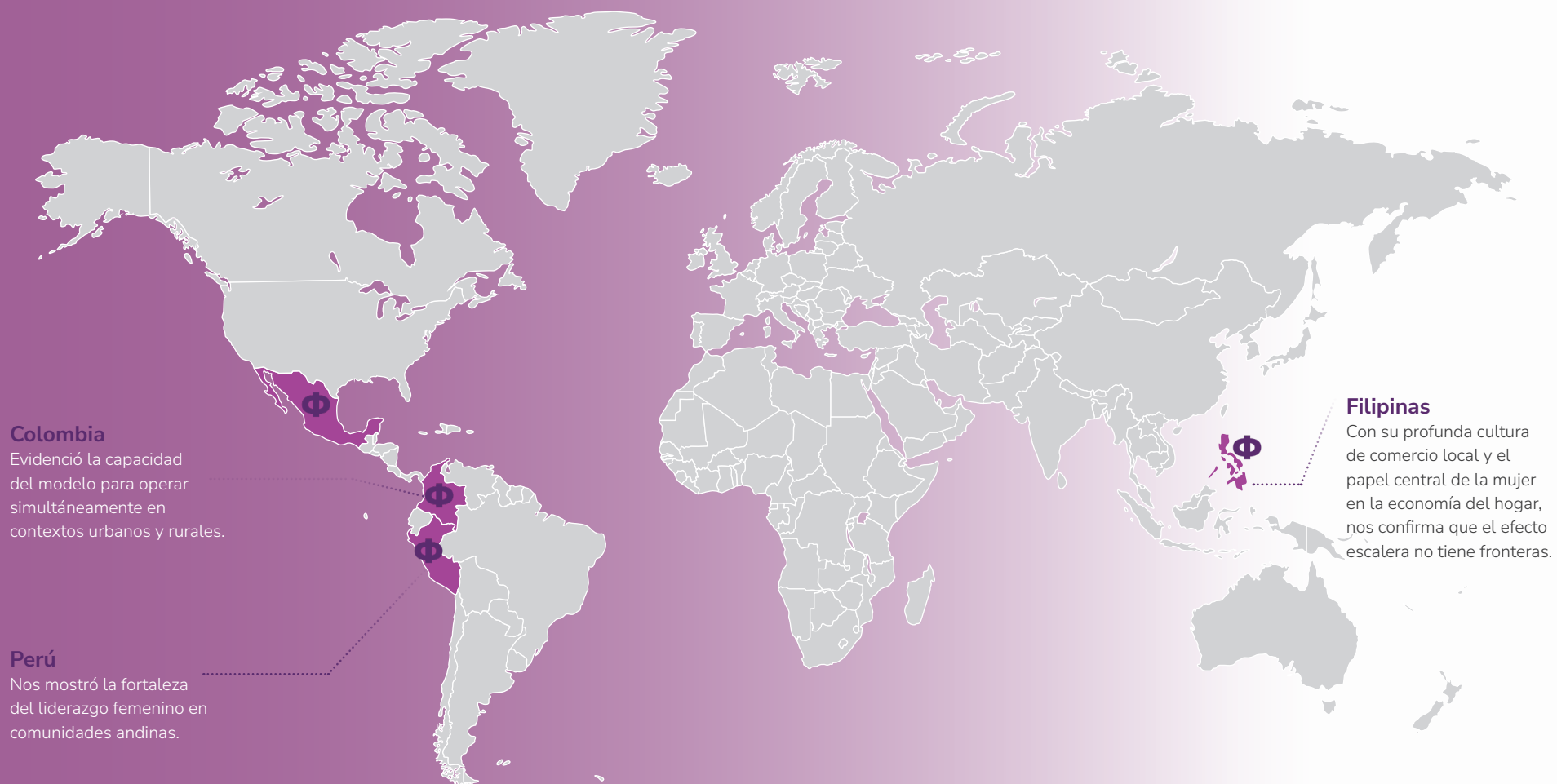
Impactamos a más de
2 millones de
personas.



Beneficiamos directamente a más
de **1 millón de mujeres.**

La expansión internacional también nos ha confirmado que el efecto escalera puede adaptarse a distintos contextos culturales y sociales.

Cada país nos ha dejado aprendizajes distintos y valiosos:



Logros y reconocimientos

A lo largo de nuestra trayectoria hemos participado en iniciativas y evaluaciones que nos permiten contrastar nuestro desempeño con estándares nacionales e internacionales, validar la solidez de nuestra cultura organizacional y seguir fortaleciendo la forma en que operamos.



FitchRatings



HITEC



Pacto Global
Red México



Credit
Rating
Agency



Un propósito que guía cada paso

GRI 2-23, 2-24

En Grupo Finviviir Internacional, transformar vidas y construir comunidades de bienestar no es el resultado del negocio, es la razón por la que existimos. Ese propósito orienta cada decisión que tomamos y cada solución que diseñamos, y se vive en la misión, la visión y los valores que guían la forma en que actuamos y acompañamos a las mujeres y sus comunidades todos los días.



Misión

Ser la Institución líder en generar servicios e inclusión financiera en el mundo.



Visión

Somos un grupo de personas decididas a enriquecer la realidad de las mujeres y comunidades en el mundo, a través de soluciones financieras más humanas.



Liderazgo

Actuamos con Liderazgo.



Transparencia

Trabajamos con Transparencia.



Confianza

Construimos Confianza.



Pasión

Trabajamos con Pasión.



Filosofía institucional

Para que esa cultura se mantenga coherente a medida que crecemos, hemos desarrollado una narrativa compartida que da claridad sobre quiénes somos, por qué existimos y hacia dónde vamos.



Comunicamos con claridad y congruencia



Coherencia

La cultura se fortalece cuando existe coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos.



Conexión

Nuestra comunicación conecta a todos con el rumbo de la organización y nuestra visión de futuro.



Contribución

Cada persona entiende cómo su trabajo contribuye al crecimiento y transformación de Finvivor.

La consolidación del modelo *Figital*, que combina capacidades digitales con atención presencial y cercana, ha sido un habilitador fundamental de nuestra evolución. Su desarrollo ha fortalecido y digitalizado la operación, permitiéndonos acompañar a líderes y clientas con mayor eficiencia, sin perder la cercanía que caracteriza a la organización.

A ello se suma la experiencia de operar en distintos países, donde la diversidad cultural no representa una complejidad a gestionar, sino un activo que amplía nuestra visión y fortalece la capacidad de adaptación. Esa riqueza también se refleja en el Modelo Cultural de Grupo Finvivor Internacional, que orienta la identidad organizacional, la colaboración entre equipos y la experiencia compartida en los países donde operamos.

Modelo Cultural Grupo Finvivor

Identidad Cultural - Conexión Organizacional - Experiencia Cultural



Propósito que inspira

Transformamos Vidas
Declaración de fundadores



Narrativa Cultural Compartida

Lo que no se nombra, no existe.
Documento Oficial



Identidad Consistente

Manual de Marca Madre y Marcas
locales (alineados filosofía
institucional).



Comunicación con Rumbo

Ruta 2028: Adopción Digital,
Impacto en Comunidades
Expansión.



Multiculturalidad en acción

Comprensión de culturas: idioma,
rituales, religión: paciencia y
empatía, comprensión del otro.



Acceso a información que genera pertenencia

Beneficios, campañas, concursos,
testimoniales.



Eventos con propósito

Eventos homologados que
transmiten cultura y replican un
discurso alineado.



Conciencia Social - ESG

Reflexión sobre el impacto
a través de prácticas, foros,
testimonios interno y externos,
voluntariado o eventos.



Liderazgo que inspira

Líderes comunicando a través
de Juntas Mesuales, Podcast
y convención.



Una presencia que amplía horizontes

GRI 2-28

Operamos en México, Perú, Colombia y Filipinas, adaptando nuestro modelo de negocio a las características sociales, culturales y económicas de cada región.



México

Brindamos acceso a servicios financieros a personas de los niveles socioeconómicos C, D y E, promoviendo su inclusión económica y fortaleciendo su autonomía.



Perú

Dirigimos nuestros servicios principalmente a mujeres del ámbito rural de los niveles D y E, impulsando su crecimiento económico y personal.



Colombia

Reafirmamos nuestro compromiso con las zonas rurales mediante productos diseñados para reducir brechas y generar nuevas oportunidades de desarrollo.



Filipinas

En Filipinas, iniciamos operaciones en 2025, marcando el inicio de la implementación de nuestro modelo en un nuevo contexto internacional, enfocado en adaptar nuestra propuesta de valor a las necesidades locales y sentar las bases para su desarrollo.

Nuestra expansión viene acompañada de un modelo organizacional que integra distintas marcas bajo una misma filosofía institucional, lo que nos permite especializar la atención sin perder coherencia en la experiencia ni en la forma en que operamos.



Además, combinamos la cercanía en campo con la coordinación en múltiples territorios gracias a las líderes comunitarias, quienes facilitan la conexión con las comunidades, generan confianza y acompañan de cerca a cada cliente. Su participación activa es lo que nos permite crecer con consistencia sin perder el equilibrio entre cercanía, eficiencia y expansión.



Más de 1,800
colaboradores trabajan desde más de 45 oficinas, llevando nuestro modelo a distintas comunidades y fortaleciendo la relación directa con nuestras clientas.

NUESTRA ESTRATEGIA: CONECTANDO PROPÓSITO, NEGOCIO Y COMUNIDAD

- UNA ESTRATEGIA QUE CONVIERTE EL PROPÓSITO EN ACCIÓN
- PRIORIDADES QUE RESPONDEN A REALIDADES DIVERSAS:
MATERIALIDAD DE IMPACTO
- RESULTADOS QUE REFLEJAN UN CRECIMIENTO
CON PROPÓSITO



Una estrategia que convierte **el propósito en acción**

GRI 2-22, 203-2

En Grupo Finvivir Internacional, la sostenibilidad no es un objetivo paralelo al negocio sino la forma en que lo gestionamos. Nuestra estrategia se organiza en cuatro principios que equilibran el crecimiento económico con el bienestar social, la protección ambiental y una gobernanza ética, permitiéndonos tomar decisiones con visión de largo plazo y generar valor para todos nuestros grupos de interés.

Económico

Garantizar seguridad financiera a mujeres del sector rural y ampliar el acceso a crédito formal en comunidades desatendidas.

Social

Fomentar el desarrollo de capital humano, retención de talento y programas de impacto comunitario con enfoque en el efecto escalera.

Ambiental

Descarbonizar operaciones, reducir emisiones de CO₂ y adoptar modelos de transporte y consumo más responsables.

Gobernanza

Digitalización, ciberseguridad y ética empresarial para fortalecer la relación con clientas y grupos de interés en todos los territorios.



Los cuatro principios se retroalimentan de manera que el crecimiento económico sostenido amplía el alcance social, la gobernanza sólida garantiza que ese crecimiento sea ético y el compromiso ambiental asegura que operemos sin comprometer el entorno en el que vivimos y trabajamos.

Además, monitoreamos de forma activa el entorno macroeconómico de los países donde tenemos presencia, porque la inflación, las tasas de interés y el crecimiento económico inciden directamente en la capacidad de nuestras clientas para acceder y mantener un crédito. Esa vigilancia nos permite anticipar escenarios y adaptar nuestra propuesta con responsabilidad.



Agenda 2030 y contribución a los ODS

Nuestras acciones están alineadas con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, como una brújula que orienta nuestras decisiones operativas y nos permite medir si lo que hacemos genera un impacto real más allá del negocio. Contribuimos de forma concreta a diez Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Llevamos crédito formal a mujeres en niveles C, D y E de zonas rurales. Solo el 20% de quienes están en niveles D y E tienen acceso a financiamiento en México.



Kits escolares para familias de clientas, becas internas para colaboradores y educación financiera continua a través de Universidad Grupo Finvivor Internacional.



El efecto escalera transforma la posición de más de 1 millón de mujeres en su familia y comunidad: el crédito no solo financia negocios, abre futuros.



El microcrédito activa microeconomías locales y genera empleo en zonas rurales de México, Perú, Colombia y Filipinas.



Canal digital Ilana App, modelo cashless e inteligencia artificial para democratizar el acceso a servicios financieros en segmentos que la banca tradicional no atiende.





10

REDUCCIÓN DE LAS

DESIGUALDADES



Presencia donde el sistema financiero no llega. El 36.2% de la población mexicana accede a crédito formal; nosotros atendemos a quienes quedan fuera.

16

PAZ, JUSTICIA

E INSTITUCIONES

SÓLIDAS



Comité de Ética, canal de denuncia confidencial y políticas anticorrupción vigentes. Cero sanciones regulatorias por tercer año consecutivo.

12

PRODUCCIÓN

Y CONSUMO

RESPONSABLES



Gestión responsable de flota, compras verdes con criterios ESG, reducción de papel en operaciones y evaluación de proveedores por prácticas sostenibles.

17

ALIANZAS PARA

LOGRAR

LOS OBJETIVOS



Colaboración con Pacto Global, cámaras de comercio internacionales y asociaciones de mujeres en Asia para fortalecer nuestro modelo global.

13

ACCIÓN

POR EL CLIMA



Reducción de emisiones en flota vehicular, certificación LEED Gold en oficinas centrales y programa de reciclaje de neumáticos con 90% de aprovechamiento.



Prioridades que responden a realidades diversas: **Materialidad de Impacto**

GRI 3-1, 3-2, 3-3

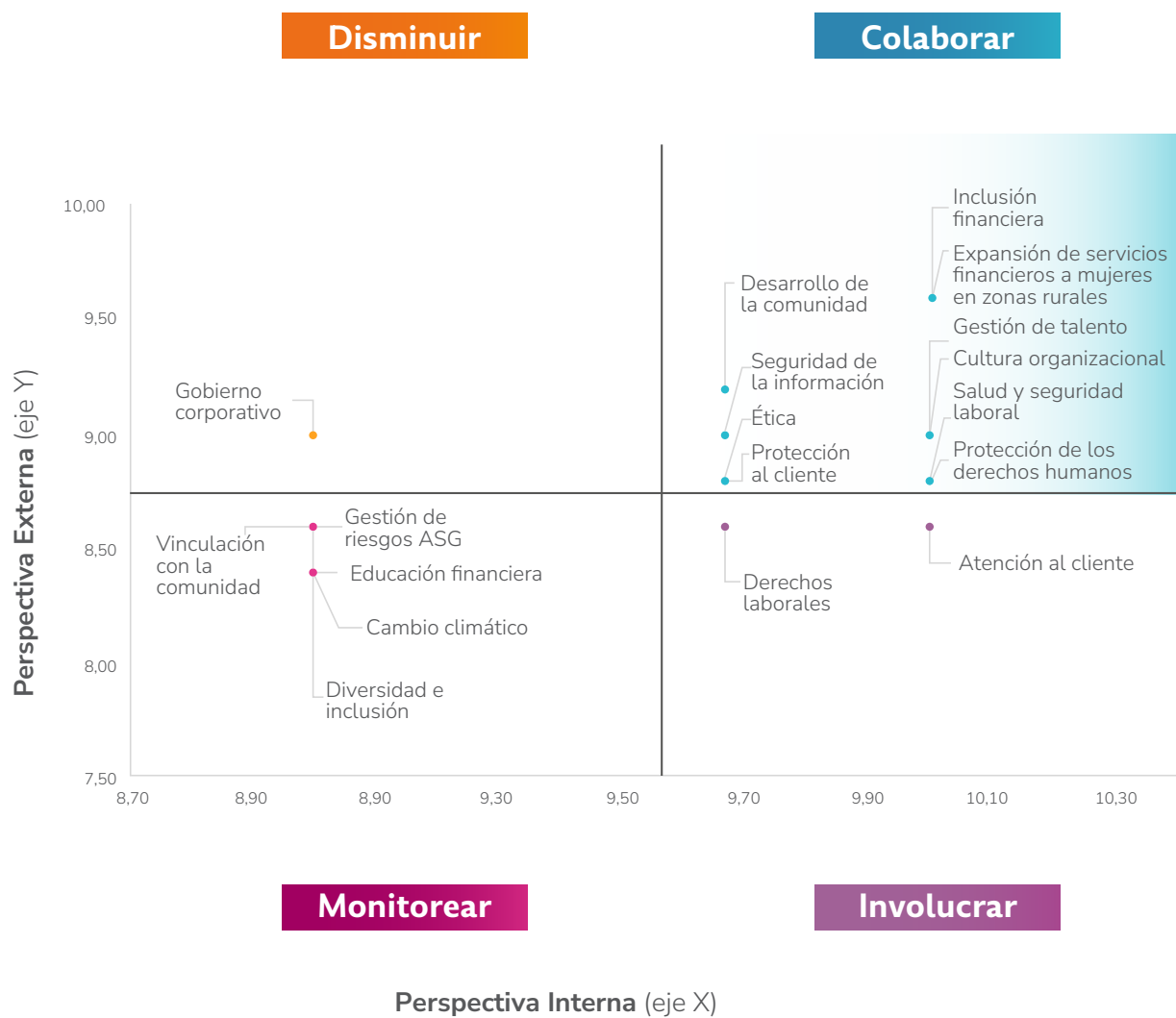
En 2023 realizamos nuestro estudio de Materialidad de Impacto para identificar los temas más relevantes para nuestra operación, nuestras clientas y nuestros grupos de interés.

El proceso inició con un análisis interno, en el que revisamos información elaborada por fondeadores y realizamos entrevistas con directivos y miembros clave de Grupo Finviviir Internacional para identificar expectativas, acciones y programas relevantes en sostenibilidad. Posteriormente, desarrollamos un análisis externo apoyado en Inteligencia Artificial para identificar temas relevantes en el sector y revisar mejores prácticas de reporte.

Con esta información, aplicamos encuestas a miembros clave de la organización para priorizar los temas según su relevancia estratégica y su impacto en los grupos de interés. Y finalmente, analizamos los resultados y elaboramos nuestra matriz de materialidad, alineando los temas prioritarios con los Estándares GRI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Como resultado de este proceso identificamos los temas que hoy orientan nuestra estrategia de sostenibilidad y guían la toma de decisiones:

- (i) inclusión financiera,
- (ii) expansión de servicios financieros a mujeres en zonas rurales,
- (iii) gestión de talento,
- (iv) cultura organizacional,
- (v) desarrollo de la comunidad,
- (vi) salud y seguridad laboral,
- (vii) protección de los derechos humanos,
- (viii) seguridad de la información,
- (ix) protección al cliente y
- (x) ética empresarial.



Resultados que reflejan un crecimiento con propósito

GRI 201-1, 201-4

Durante el año, el 96% de los ingresos generados se distribuyó entre la operación, las personas colaboradoras, los proveedores y las contribuciones fiscales. El 4% restante se reinvertió para fortalecer la capacidad de crecimiento y expansión del grupo.

Como parte del compromiso con una operación ética y transparente, la gestión financiera se mantiene bajo principios de responsabilidad fiscal, con revisión mensual por parte de asesores especializados y del Consejo de Administración. En cuanto a asistencia financiera gubernamental, no recibimos desgravaciones, subvenciones ni incentivos directos de ningún tipo.



Crecimiento del negocio: expansión internacional y modelo Figital

En Grupo Finvivir Internacional no medimos el crecimiento únicamente por los resultados financieros, sino por la capacidad de llevar nuestro modelo a nuevos territorios con coherencia, agilidad y arraigo local. **Station**, el brazo tecnológico y digital del grupo, ha sido una pieza clave para lograrlo al integrar los equipos de producto e innovación, data y analítica, y tecnología bajo una misma visión estratégica.

Nuestro modelo Figital, más que un proceso de digitalización representa una forma distinta de acompañar a líderes y clientes, simplificando procesos, ampliando el acceso a servicios financieros y respondiendo con mayor agilidad a las necesidades de cada comunidad, sin perder la confianza y el acompañamiento que forman parte de nuestra identidad.

Nuestras Herramientas y Productos Digitales



ToolFi

Plataforma para simplificar procesos operativos



LUCA

Sistema de análisis para toma de decisiones con IA



Iliana App

Aplicación móvil para nuestros clientes



IDI

Identificación Digital

Desde Station, organizamos la estrategia digital en tres horizontes de acción que nos permiten atender la operación diaria, acelerar la transformación del negocio y preparar las capacidades necesarias para la expansión futura.

Mejorar el juego

- Fortalecimiento de ToolFi en todos los países.
- Operación *paperless* en México, Perú y Colombia.
- Continuidad operacional y soporte 24/7 a equipos de ruta.
- Mantenimiento de sistemas en mercados maduros.

Cambiar el juego

- Canal digital Ilana App — con despliegue nacional en México.
- Modelo cashless en Perú (piloto exitoso 2025).
- Atención con inteligencia artificial vía WhatsApp.
- Automatización de principio a fin de créditos digitales.

Crear el juego

- *Starter Kit* para apertura de nuevos países en semanas.
- Escalera tecnológica según madurez del mercado.
- Filipinas como primer caso de expansión a Asia.
- Hoja de ruta hacia 12 países al 2028.



Para habilitar esta expansión, desarrollamos una escalera tecnológica por etapas que nos permite iniciar operaciones en nuevos países en pocas semanas y escalar de forma ordenada conforme el negocio madura bajo una lógica que asegura que la tecnología funcione como un acelerador del crecimiento.

Etapas	Tiempo	Qué incluye	Países	Siguiendo
01 Starter Kit	2-3 sem.	Base tecnológica mínima para iniciar operaciones de crédito desde el primer día, con herramientas de bajo código.	Filipinas (2025)	ToolFi Kit
02 ToolFi Kit	2-3 sem.	ToolFi App (equipos comerciales) + ToolFi Web (operaciones) + dashboards de datos integrados.	Colombia Perú consolidado	Full Kit
03 Full Kit	1-2 meses	Biometría facial, operación sin papel (paperless), NetSuite y gestión integral de datos en tiempo real.	México Perú avanzado	Digital Kit
04 Digital Kit	~6 meses	Canal digital (Ilana App) o modelo cashless según el ecosistema de pagos local. Primera vez en la historia del grupo que la clienta opera de forma autónoma.	México / Perú	Madurez

Filipinas representa el ejemplo más reciente de este modelo, donde iniciamos operaciones con el Starter Kit y avanzamos más rápido de lo previsto, lo que nos ha permitido acelerar el desarrollo del ToolFi Kit para este mercado.

La experiencia también confirmó nuestra capacidad para adaptar el modelo a nuevos contextos y fortalecer **nuestra hoja de ruta de expansión que hemos trazado hacia 12 países para 2028.**



Inclusión financiera digital: canales más cercanos y accesibles

El crédito es una herramienta de desarrollo cuando permite que más mujeres accedan a recursos, tomen decisiones sobre sus actividades productivas y fortalezcan su autonomía económica. Por eso, uno de los avances más relevantes en materia de inclusión financiera es la consolidación de Ilana como canal digital en todo el territorio mexicano.

Con Ilana, ponemos directamente en manos de clientas y líderes una propuesta digital que transforma la relación con su crédito. Las renovaciones, que en el modelo tradicional implican coordinar agendas, reunir documentos y esperar la visita presencial, hoy pueden realizarse en dos minutos desde el teléfono, sin depender exclusivamente del día de ruta. La líder autoriza en tiempo real y el sistema de atención vía WhatsApp con inteligencia artificial permanece disponible las 24 horas, con capacidad para gestionar más de mil conversaciones simultáneas.

Para mujeres en comunidades rurales que históricamente han tenido que adaptarse a los tiempos del operador, esta posibilidad representa un cambio de fondo que les brinda mayor autonomía, menor dependencia operativa y una experiencia más ágil, cercana y accesible.

1 Liderazgo digital

Las líderes impulsan la adopción del canal digital dentro de sus grupos de crédito, facilitando una transición gradual hacia nuevas formas de interacción y servicio.

2 Mayor autonomía

Las renovaciones digitales permiten realizar trámites con mayor flexibilidad, reduciendo tiempos de espera y dependencia de la visita presencial.

3 Atención más accesible

La incorporación de inteligencia artificial amplía la disponibilidad de atención y acompañamiento, fortaleciendo la experiencia de servicio.



El despliegue nacional en México se completó en octubre de 2025 y los números del primer año completo de operación hablan por sí solos.

Indicador	2024	2025	Meta 2026
Operaciones digitales	373	14,540 ↑ 39x vs. 2024	45,325
Líderes en canal digital	114	5,257 ↑ 46x vs. 2024	8,058
Cientas digitales	360	11,699 ↑ 32x vs. 2024	41,500

En Perú, la evolución del canal digital toma una forma distinta, pero responde a la misma visión que impulsa Ilana en México. Buscamos que cada clienta pueda acceder a su crédito de manera más ágil, segura y adaptada al contexto en el que vive.

El ecosistema de pagos peruano tiene una adopción digital más extendida que el mexicano, por lo que avanzamos con un modelo cashless. A través de este esquema, las clientas reciben su crédito en una billetera digital y pueden operar sin necesidad de efectivo. En la prueba piloto hemos mostrado resultados positivos que nos permiten avanzar hacia la automatización completa del proceso, sentando las bases para su despliegue masivo en 2026.

Ambos modelos, Ilana App en México y cashless en Perú, no reemplazan el modelo tradicional, sino que lo complementan. Queremos que cada clienta pueda elegir cómo quiere ser atendida, con la certeza de que estaremos presentes en cada etapa de su experiencia financiera.



CUIDANDO LO QUE NOS RODEA: COMPROMISO AMBIENTAL SIN FRONTERAS

- UNA VISIÓN AMBIENTAL PARA UNA OPERACIÓN EN CRECIMIENTO
- GESTIONAR NUESTROS IMPACTOS CON RESPONSABILIDAD
- UNA CULTURA QUE PROMUEVE EL CUIDADO DEL ENTORNO



Una visión ambiental para una operación en crecimiento

La sostenibilidad ambiental forma parte de la manera en que crecemos, tomamos decisiones y fortalecemos el modelo en cada país. En 2025, dimos un paso relevante al convertir la agenda ESG en una responsabilidad compartida entre las unidades de negocio.

Nuestra estrategia ambiental se enfoca en tres prioridades: la eficiencia energética y de combustible, la gestión responsable de residuos y la transición hacia una operación cada vez más digital.

Eficiencia energética y de combustible

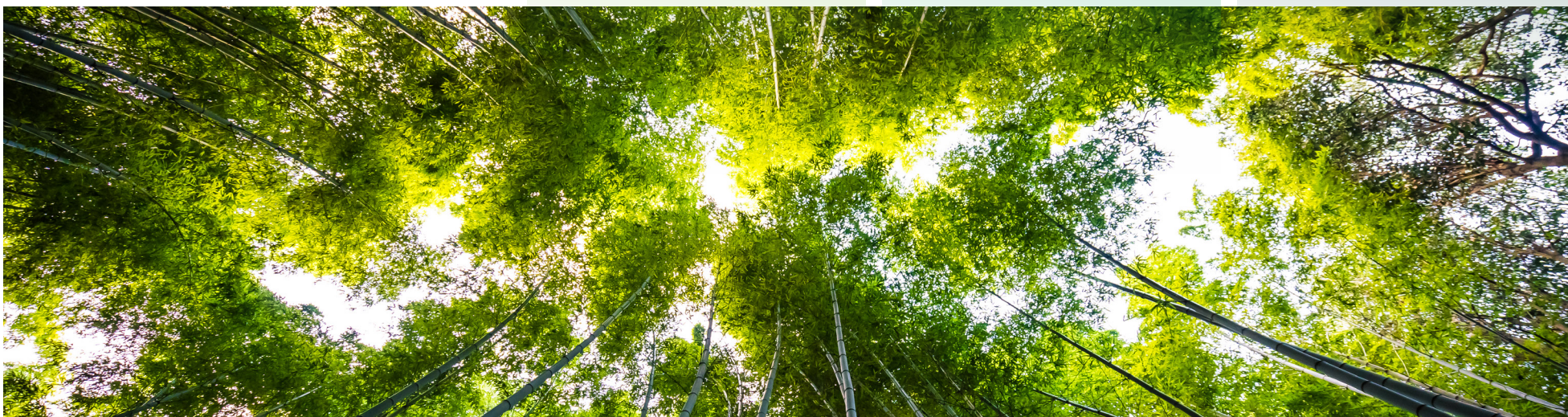
Telemetría vehicular, optimización de rutas con *SimpleRoute* y bolsas de presupuesto de gasolina por tipo de ruta para reducir consumo y emisiones en campo.

Gestión responsable de residuos

Programa de reciclaje de neumáticos con plataforma *Kananfleet* para trazabilidad, además de separación de residuos y eliminación de desechables en oficinas.

Operación sin papel

Avance del modelo paperless en los tres países de Latinoamérica, habilitado por biometría facial y digitalización del proceso de otorgamiento de crédito.



Gestionar nuestros impactos para una operación en crecimiento

GRI 302-1, 302-4

Todos los días, cientos de colaboradores salen a campo para encontrarse con líderes y clientas. Ese desplazamiento es parte esencial del modelo y, al mismo tiempo, el principal factor ambiental que gestionamos. Por eso avanzamos en su medición y optimización mediante herramientas que permiten tomar mejores decisiones en ruta.

Consumo de energía y agua (GRI 302-1, 303-5)	Resultado	Unidad
ENERGÍA		
Consumo de electricidad	632,448	kWh
Consumo de combustible (gasolina, flota vehicular)	365,673.80	L
AGUA		
Consumo total de agua	1.364	ML
Operación en zonas con estrés hídrico	0	ML

Para gestionar el consumo de combustible, implementamos en México la herramienta *Didcom* de telemetría vehicular, que permite medir en tiempo real el ralentí, el consumo por ruta y las desviaciones respecto a rutas similares.

A partir de esta información, asignamos bolsas de presupuesto de gasolina diferenciadas por tipo de ruta (local, semiforánea o foránea), eliminando el gasto discrecional e identificando oportunidades de eficiencia. Actualmente, la herramienta opera en cinco regiones de México y ha mostrado resultados positivos que servirán como base para su expansión.

Adicionalmente, utilizamos la plataforma *SimpleRoute* para la planificación logística de rutas nuevas y existentes. A través de ella optimizamos los recorridos considerando distancias, frecuencias de visita y características del territorio, reduciendo kilómetros innecesarios y mejorando la experiencia de nuestros colaboradores en campo.

Eficiencia en mantenimiento de flota De 80% correctivo a mayoría preventivo



En 2025 logramos invertir la proporción histórica entre mantenimiento correctivo y preventivo en nuestra flota. Priorizar el mantenimiento preventivo redujo las averías inesperadas en campo, disminuyó el consumo asociado al mal estado de los vehículos y contribuyó a extender la vida útil de cada unidad. De forma complementaria, el área de Compras implementó un esquema de arrendamiento y renovación vehicular cada dos años.

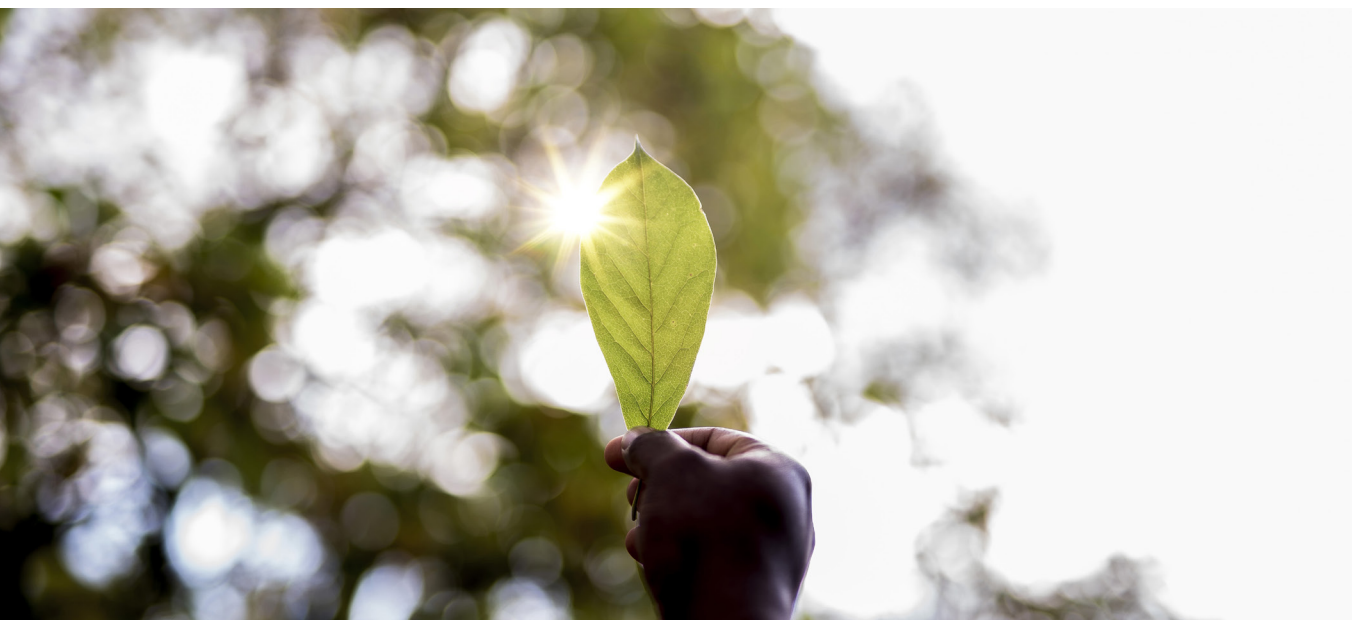
Emisiones

Las emisiones de nuestra operación provienen principalmente del consumo de gasolina de nuestra flota vehicular, que es el medio con el que llegamos a las comunidades rurales donde están nuestras clientas.

“Durante 2025 calculamos por primera vez nuestras emisiones de Alcance 1 de forma sistemática, sentando la base para el monitoreo continuo y la definición de metas de reducción.”

Emisiones directas de GEI - Alcance 1 (GRI 305-1)		
Indicador	Resultado	Unidad
Emisiones por consumo de combustible en flota vehicular	844.68	tCO ₂ e
Metodología de cálculo	Factor 2.31 kg CO ₂ /litro de gasolina	
Litros de gasolina base de cálculo	365,664	L
Alcance 2 y 3	En proceso de medición para 2026	

La medición de emisiones de Alcance 2 y 3, así como el cálculo de la huella de carbono completa del grupo, es uno de los compromisos prioritarios para 2026. La consolidación de este sistema de medición responde tanto a las recomendaciones de MicroRate como a la agenda interna del Comité de Sostenibilidad, que ha identificado la huella de carbono como uno de los indicadores clave para fortalecer el monitoreo de nuestra estrategia ambiental (ver sección 6.1 para conocer más sobre el Comité y sus funciones).



Residuos

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

La principal fuente de residuos de nuestra operación son los neumáticos de la flota vehicular. En 2025 fortalecimos significativamente su gestión, incorporando la plataforma Kananfleet para garantizar trazabilidad completa desde la generación hasta la disposición final, y su aprovechamiento.



2,462
neumáticos
generados



2,215
neumáticos
reciclados



18.47 t
toneladas de
residuos



90%
tasa de
aprovechamiento



16.61
toneladas de
residuos sólidos
generados

Además del programa de neumáticos, en nuestras oficinas mantenemos programas de separación y reciclaje de residuos inorgánicos, eliminación de productos desechables mediante alternativas reutilizables y el uso de papelería institucional fabricada con materiales reciclados.



Una cultura que promueve el cuidado del entorno

Como parte de nuestro compromiso con el cuidado del entorno, buscamos construir una cultura interna en la que la sostenibilidad ambiental forme parte de la manera en que trabajamos, tomamos decisiones y nos relacionamos con las comunidades.

Para lograrlo, promovemos la formación de colaboradores, acompañamos a clientas y líderes con prácticas de consumo responsable y buscamos que la expansión hacia nuevos países incorpore una mayor conciencia sobre el impacto que generamos y la responsabilidad de gestionarlo.



Crédito Corazón

Programa que conecta el acceso al crédito con prácticas de consumo responsable y bienestar comunitario, reforzando la relación entre inclusión financiera y desarrollo sostenible.



Capacitaciones ambientales internas

Difusión de mensajes y campañas internas que promueven la sostenibilidad, involucrando a los equipos en prácticas ecológicas con sentido de responsabilidad compartida.



Reciclaje de tapitas

Programa de recolección en oficinas que canaliza los residuos plásticos hacia iniciativas de impacto social, vinculando el cuidado ambiental con la solidaridad comunitaria.



Reforestación

Iniciativas de voluntariado ambiental que involucran a colaboradores en actividades de reforestación y recuperación de espacios naturales en las zonas donde operamos.

Uno de los avances más significativos en esta materia es el progreso del modelo paperless en los tres países de Latinoamérica. En México y Colombia avanzamos con rutas piloto activas y una base tecnológica instalada para escalar.

Paperless ha permitido acortar los tiempos de transacción, simplificar la experiencia de líderes y clientas, y reducir la carga administrativa de los equipos en campo.

En Perú, el 50% de las rutas ya opera sin papel gracias a la combinación de biometría facial IDI y firma digital integrada al proceso de otorgamiento de crédito. Como resultado, el tiempo de otorgamiento de crédito pasó de 15 minutos a 4 o 5 minutos por clienta.

La digitalización de procesos antes manuales también contribuye a optimizar el uso de espacios físicos. En México, la consolidación de oficinas permite reducir el consumo de energía eléctrica, agua y otros recursos de operación, mostrando cómo la tecnología y la gestión ambiental pueden avanzar en una misma dirección.



Certificación vigente

Oficinas de Servicios Globales — Guadalajara, Jalisco

Desde 2022, nuestras oficinas centrales cuentan con la certificación LEED Gold otorgada por el U.S. Green Building Council, reconocimiento internacional al diseño y operación de edificios eficientes en el uso de recursos.

La certificación se renueva anualmente y evalúa espacios con mejores condiciones para la salud y productividad, reducción de emisiones, ahorro energético, disminución en costos de operación e incremento del valor de los activos.

Los criterios que evalúa la certificación LEED van desde la eficiencia energética y el uso responsable del agua hasta la calidad del aire interior y la gestión de residuos de construcción. Mantenerla año tras año requiere un monitoreo constante de los indicadores de desempeño del edificio y una cultura operativa alineada con sus estándares, lo que convierte a nuestras oficinas en un espacio de referencia para nuestros propios colaboradores.



TRANSFORMANDO VIDAS: EL IMPACTO QUE TRASCIENDE GENERACIONES AMBIENTAL SIN FRONTERAS

- CONDICIONES QUE DIGNIFICAN EL TRABAJO
- DESARROLLAR TALENTO PARA AMPLIAR OPORTUNIDADES
- DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: ABRIR CAMINO PARA TODAS LAS PERSONAS
- COMUNIDADES QUE CRECEN CON NOSOTROS
- VOCES QUE TRANSFORMAN: HISTORIAS QUE CRUZAN FRONTERAS



Condiciones que dignifican el trabajo

El trabajo en Grupo Finvivi Internacional ocurre en contextos diversos. Desde oficinas corporativas hasta comunidades rurales, gran parte de la operación se desarrolla en campo, en recorridos constantes y en contacto directo con las líderes. En este entorno, fortalecer las condiciones laborales implica construir procesos más seguros, eficientes y cercanos para las personas que hacen posible la operación todos los días.

Bienestar integral

GRI 401-2, 401-3, 403-6

El bienestar de las personas colaboradoras forma parte de la manera en que entendemos el crecimiento de Grupo Finvivi Internacional. Como parte de nuestra estrategia de bienestar integral, a través de Club Fi, mantenemos acceso a programas de salud, consultas en línea, actividades deportivas y campañas de bienestar que buscan acompañar distintas dimensiones de la vida diaria de nuestros colaboradores y sus familias.

En paralelo, durante el año desarrollamos la estrategia de Total Rewards para México, Perú y Colombia, homologando criterios de compensación y beneficios entre países, al mismo tiempo que reconocemos las particularidades y necesidades de cada contexto operativo.



México

Prestaciones de ley

- Cotización en AFORE e INFONAVIT
- Prima de antigüedad
- Vacaciones y prima vacacional
- Afiliación al seguro social
- Pago de días festivos
- Día de descanso semanal
- 15 días de aguinaldo
- Licencia de maternidad y paternidad
- Reparto de utilidades
- Prima dominical

Prestaciones adicionales

- Bono de antigüedad y bono navideño
- Fondo de ahorro
- Home Office para puestos que lo permiten
- Portal de libros electrónicos
- Becas escolares
- Bono por desempleo
- Promoción interna de vacantes
- Préstamos personales
- Seguro de vida
- Permisos de salidas anticipadas por imprevistos



Perú

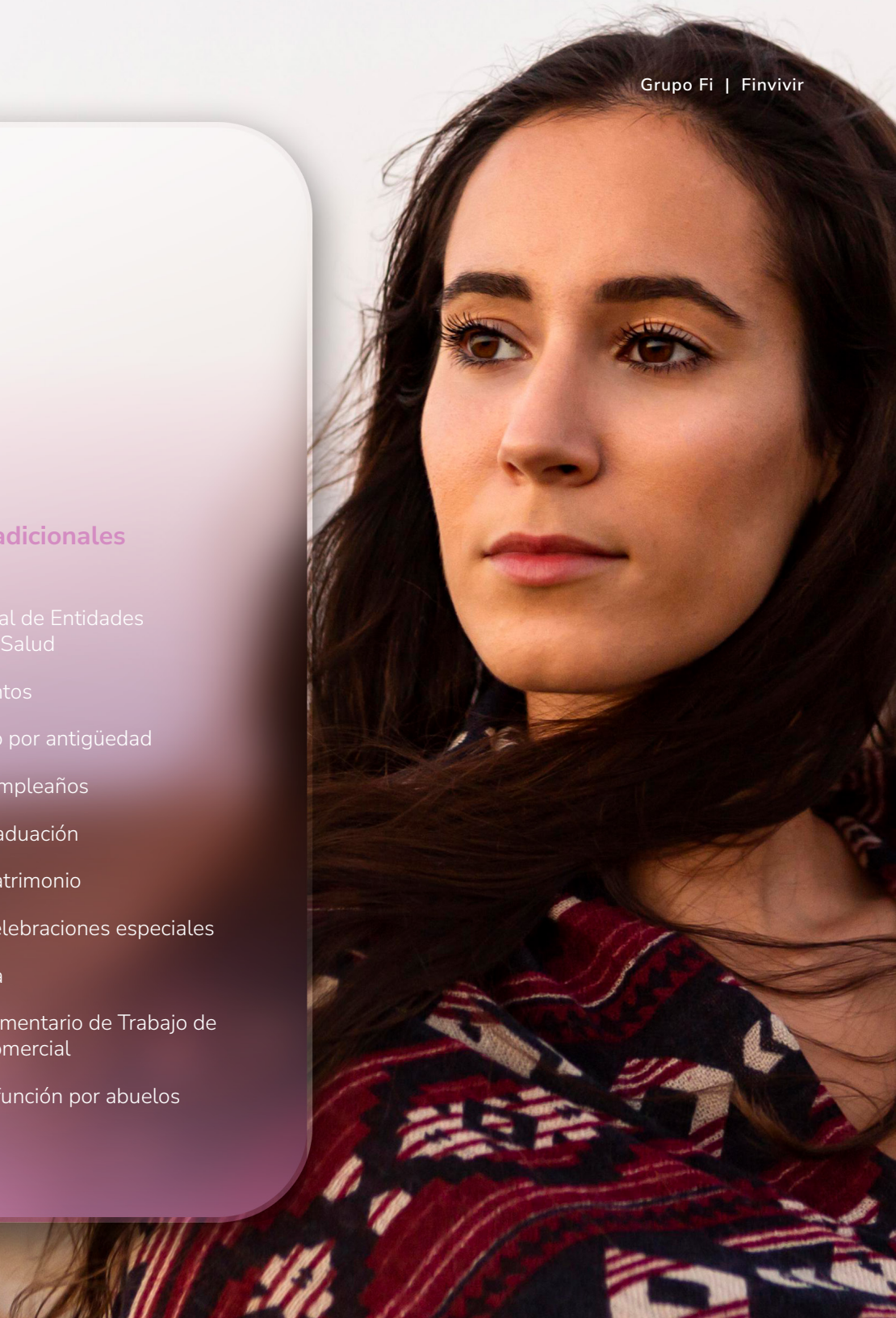


Prestaciones de ley

- Compensación de tiempo de servicios
- Gratificación Julio + Bonificación extraordinaria
- Gratificación Diciembre + Bonificación extraordinaria
- Essalud – Seguro Social
- Seguro Vida Ley
- Utilidades
- Licencia de Maternidad
- Licencia de Paternidad
- Licencias por defunción
- Pago de feriados

Prestaciones adicionales

- Cobertura parcial de Entidades Prestadoras de Salud
- Vales de alimentos
- Reconocimiento por antigüedad
- Día libre por cumpleaños
- Día libre por graduación
- Día libre por matrimonio
- Presentes en celebraciones especiales
- Línea de carrera
- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgos para comercial
- Licencia por defunción por abuelos



Colombia

Prestaciones de ley

- Prima de servicios
- Cesantías e intereses sobre las cesantías
- Dotación
- 15 días hábiles de vacaciones
- Afiliación a caja de compensación familiar
- Auxilio de transporte (hasta 2 SMLMV)
- Licencia por luto
- Pago por incapacidades por enfermedad general al 66.67%
- Pago de incapacidades por accidente laboral al 100%
- Pago por horas extras
- Pago días festivos laborados
- Licencia de maternidad y paternidad
- Día de la familia por semestre
- Permisos por calamidad
- Programa de seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad social integral (EPS: 8.5% por el empleador y 4% por el colaborador y ARL: lo cubre el empleador en su totalidad)
- Plan estratégico de seguridad vial



Prestaciones adicionales

- Trabajo en casa para cargos que lo permite
- Plan de carrera
- Seguro de vida
- Día libre de cumpleaños
- Día bimensual



Filipinas

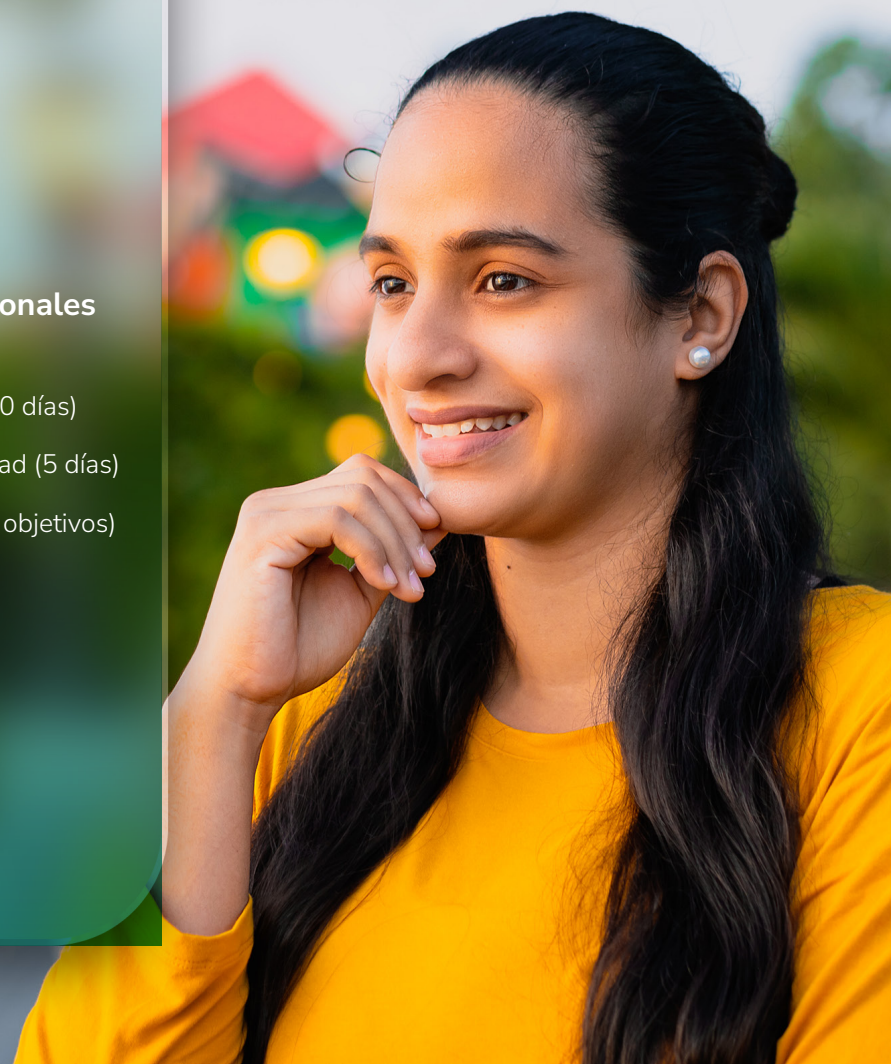
Prestaciones de ley

- Pago del decimotercer mes
- SSS (Sistema de Seguridad Social)
- PhilHealth
- Fondo Pag-IBIG
- Licencia por Incentivo de Servicio (SIL)
- Vacaciones anuales (5 días)
- Licencia por maternidad/paternidad

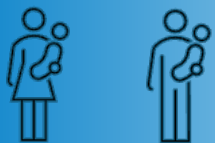


Prestaciones adicionales

- Días personales (10 días)
- Días por enfermedad (5 días)
- Bono variable (por objetivos)
- Seguro de vida
- Subsidio de arroz



En línea con estas acciones orientadas a fortalecer el equilibrio entre la vida personal y laboral, en 2025 un total de 44 colaboradores hicieron uso de licencia parental.



Además, en 2025 mantuvimos convenio con Bonda, una plataforma especializada en beneficios corporativos que brinda acceso a distintos servicios y aliados en temas de salud, educación, movilidad y consumo responsable para más de 1,500 personas colaboradoras, fortaleciendo una visión de bienestar que busca acompañar a las personas más allá de su actividad laboral cotidiana.



Seguridad y prevención

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-7, 403-9

A medida que la operación continúa creciendo en distintos países, también evolucionan los mecanismos y procesos que nos permiten acompañar de forma más segura el trabajo cotidiano de nuestros equipos. Como parte de este enfoque, mantuvimos activos distintos mecanismos orientados a fortalecer la prevención y protección de las personas colaboradoras, entre ellos:

- Protocolo de Seguridad en la Ruta.
- Manual de Señalización y Código de Colores.
- Estrategia de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Comisión de Seguridad e Higiene.

Durante el año, fortalecimos la implementación de metodologías de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), utilizadas para detectar riesgos físicos, ergonómicos, eléctricos y operativos en instalaciones, herramientas y rutas de trabajo.

Riesgo identificado	Medidas implementadas
Lesiones por posturas inadecuadas	Ajuste de mobiliario, sillas ergonómicas y promoción de pausas activas para prevenir problemas musculoesqueléticos.
Caídas o tropiezos	Organización de cables y adecuación de espacios de trabajo para reducir riesgos de caídas.
Accidentes de tránsito	Mantenimiento preventivo de vehículos, políticas de seguridad vial y capacitación en conducción preventiva.

De forma complementaria, realizamos talleres en conjunto con la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) con enfoque práctico en:

- Brigada multifuncional.
- Brigada de primeros auxilios.
- Brigada de búsqueda y rescate.
- Brigada de evacuación y simulacros.
- Brigada de prevención y combate de incendios.
- Brigada de protección civil.

Durante 2025 se registraron dos fallecimientos por accidente laboral. Aunque el número total de accidentes laborales disminuyó respecto a 2024, la seguridad y prevención de riesgos continúan siendo temas prioritarios para la organización.

Tipo de accidente laboral	2024	2025
Fallecimientos por una lesión por accidente laboral	1	2
Lesiones por accidentes laborales	1	0
Accidentes con personal externo	2	0
Total	4	2

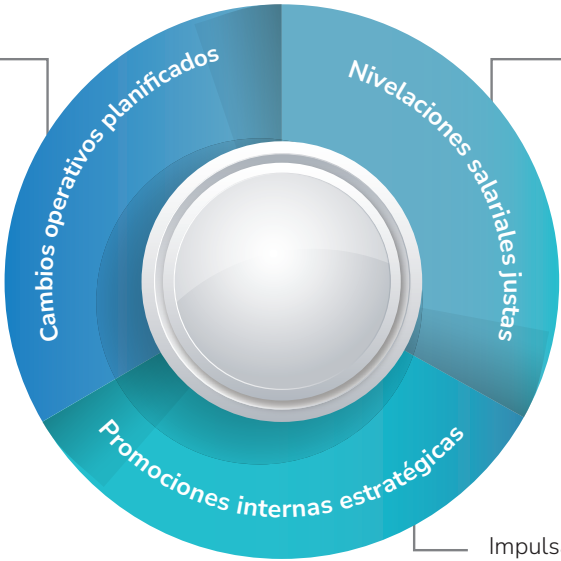
Desarrollar talento para ampliar oportunidades

Crecimiento profesional

GRI 401-1

Durante 2025 continuamos fortaleciendo iniciativas orientadas al aprendizaje, el desarrollo profesional y lva formación de talento en los distintos países donde operamos, buscando acompañar el crecimiento de los colaboradores.

Facilitamos transiciones estructurales y geográficas en la organización, con notificaciones anticipadas de 4 semanas, capacitaciones específicas y acompañamiento cercano en cada cambio.



Realizamos ajustes que permiten equidad interna, reconociendo trayectorias, responsabilidades y condiciones de mercado.

Impulsamos el crecimiento profesional con base en mérito, resultados y competencias promoviendo a perfiles como Product Owner, Scrum Master, especialistas en análisis de datos y jefaturas regionales.

Como parte de este proceso, en este periodo, dimos la bienvenida a **1,870 nuevos colaboradores**, de los cuales 77% fueron hombres y 23% mujeres.

Número de nuevos colaboradores por género y rango de edad		
Rangos de edad	Hombres	Mujeres
	Número de nuevos colaboradores	Número de nuevos colaboradores
<30	687	199
30-50	728	212
>50	32	12
Total	1,447	423



Crecimiento profesional

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Acompañar este crecimiento también implicó fortalecer las capacidades técnicas, operativas y de liderazgo dentro de la organización.

Durante el año incrementamos las horas de formación brindadas respecto a 2024, impulsando contenidos relacionados con operación, liderazgo, ética, cumplimiento normativo y transformación digital.

+27% en horas promedio de capacitación por colaborador respecto a 2024.

Horas de capacitación totales y promedio		
	2024	2025
Total de horas de formación	53,859	64,355
Promedio de horas de formación por colaborador	33.20	42.20

Horas de formación por género y rango de edad				
Rangos de edad	Hombres		Mujeres	
	Número de Colaboradores	Promedio de horas	Número de Colaboradores	Promedio de horas
<30	390	49.45	191	45.80
30-50	551	53.30	357	38.60
>50	22	23.51	14	42.50
Total	963	42.09	562	42.30

Entre los principales avances del año destacan:

- Fortalecimiento de Universidad Grupo Finvivi Internacional.
- Consolidación del programa Embajadores de Excelencia.
- Formación de mandos medios en liderazgo y gestión.
- Programas de mentoría y acompañamiento interno.
- Capacitación especializada para nuevas operaciones internacionales.

Asimismo, continuamos impulsando programas de aprendizaje de idioma inglés orientados a fortalecer las capacidades de comunicación y colaboración entre equipos de distintos países.

Durante el año también avanzamos en la construcción de planes de vida laboral y rutas de desarrollo profesional para distintas áreas de la organización, buscando generar mayores oportunidades de crecimiento y proyección interna para nuestros colaboradores.



Diversidad e inclusión: abrir camino para todas las personas

A medida que la operación evoluciona en distintos países, promovemos cada vez más iniciativas orientadas a construir entornos más incluyentes, colaborativos y respetuosos.



Número de colaboradores en órganos de gobierno por género y rango de edad		
Rangos de edad	Hombres	Mujeres
	No. empleados	Número de Colaboradores
<30	0	0
30-50	0	0
>50	5	1
Total	5	1

Equidad de género

GRI 405-1

Número de colaboradores por género		
Género	2024	2025
	Número de colaboradores	Número de colaboradores
Hombre	989	963
Mujer	633	562
Total	1,622	1,525

La participación de las mujeres se mantuvo presente en distintos niveles de la organización, incluyendo posiciones operativas, de supervisión, gerenciales y de dirección.

Colaboradores por categoría laboral, edad y género						
Categoría laboral	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50	<30 años	30-50 años	>50
Becario	1	0	0	0	0	0
Asistente/Auxiliar/Operativo	235	259	12	89	108	2
Analista	115	191	4	59	93	6
Especialistas	23	28	0	21	38	0
Jefatura / Supervisor	14	54	1	18	90	1
Coordinación	0	0	0	0	0	0
Gerencia	1	9	1	1	17	2
Dirección	1	10	4	3	11	3
Total	390	551	22	191	357	14

La composición de la plantilla también refleja una presencia importante de personas colaboradoras jóvenes, particularmente en posiciones operativas y comerciales vinculadas al trabajo en campo. La presencia de estos perfiles responde al crecimiento de la operación en distintos países y a la necesidad de fortalecer equipos cercanos a las comunidades donde operamos.

Comprender la composición de nuestra fuerza laboral nos permite identificar tendencias y oportunidades para seguir construyendo entornos diversos, colaborativos e incluyentes en los distintos países donde operamos.

Inclusión y respeto

GRI 410-1

Construir espacios de trabajo seguros y respetuosos forma parte de la cultura organizacional que buscamos fortalecer en todos los países donde operamos. Por ello, contamos con la plataforma Letica de atención de casos administrada desde el área de Cumplimiento Global, utilizada para el seguimiento y gestión de reportes relacionados con discriminación y otras conductas contrarias a la cultura organizacional.

Asimismo, durante el año impulsamos un programa de formación para la prevención de acoso laboral (mobbing), integrado por contenidos e-learning, videos, evaluaciones y podcast orientados a fortalecer ambientes laborales más seguros, respetuosos y conscientes.

“En 2025, **159 colaboradores** participaron en las capacitaciones sobre prevención de acoso laboral.”

Multiculturalidad y adaptación cultural

La expansión de Grupo Finviviir Internacional ha representado no solo una evolución operativa, sino también un proceso constante de aprendizaje, adaptación cultural y colaboración entre países. En 2025, impulsamos modelos de trabajo orientados al intercambio de experiencias y conocimiento entre equipos, promoviendo transferencias de talento y experiencias internacionales como parte del desarrollo profesional de distintos colaboradores.

La expansión operativa hacia Filipinas representó uno de los principales aprendizajes del año. Además de la construcción de estructuras operativas y procesos de capacitación, este proceso implicó adaptar modelos de trabajo, comunicación y formación a un contexto cultural distinto, fortaleciendo la capacidad de la organización para operar en entornos diversos.



Como parte de este crecimiento, se desarrollaron manuales operativos, lineamientos internos y herramientas de comunicación como las sesiones *Fi Talks*, en las que líderes y colaboradores intercambian avances, experiencias y aprendizajes entre países, fortaleciendo el sentido de integración y colaboración dentro de la organización.

Estos espacios de intercambio han permitido compartir aprendizajes operativos entre países y adaptar prácticas de trabajo a distintos contextos culturales, fortaleciendo la colaboración entre equipos.

Comunidades que crecen con nosotros

Relación comunitaria

GRI 413-1

El programa Mujeres evolucionó hacia un modelo homologado entre México, Perú y Colombia, integrando nuevas categorías, beneficios y esquemas de reconocimiento para las líderes participantes. Como parte de esta evolución del programa, durante el año se incorporó a la actriz y conductora Angélica Vale como imagen del programa Mujeres en México, Perú y Colombia.

Querida líder,

Cada día construyes, acompañas y transformas vidas. Por eso, dentro del Programa Mujeres cuentas con beneficios que te respaldan en los momentos más importantes: auxilios médico y funerario, apoyo escolar para tus hijos, detalles en tu cumpleaños y en Navidad, reconocimiento en el Día Nacional de la Líder y opciones de crédito pensadas para impulsar tus metas. Mantén tus requisitos al día y sigue creciendo junto a tu grupo.

Consulta todos los detalles en tu Catálogo del Programa Mujeres.

Angélica Vale

finvivor
ABRAZAMOS TU FUTURO



Además de estandarizar el programa entre países, se incorporaron nuevos incentivos enfocados tanto en bienestar económico como en reconocimiento personal, incluyendo bonos, electrodomésticos y convenciones internacionales para las líderes con mejor desempeño. Uno de los principales objetivos del programa fue fortalecer la permanencia, motivación y desarrollo de las líderes dentro de Grupo Finvivor Internacional, impulsando metas claras de desarrollo y acompañamiento comercial.

Durante 2025, el programa también mostró avances en participación y retención. En Perú y Colombia creció la participación de las **“Mujeres Grandiosas”**, categoría que reconoce a líderes de alto valor dentro de la organización, así como el promedio de clientes gestionados por este grupo.



La retención de líderes en México aumentó de 86% en 2024 a 88% en 2025, durante el primer año completo de operación del programa.

Resultados del programa Mujeres 2025



+10 mil
bonos entregados



+130
auxilios funerarios



+1,500
apoyos médicos



+8,000
kits escolares

Durante 2025, 142 líderes de México, Perú y Colombia participaron en convenciones organizadas como parte del programa de reconocimiento. Para muchas de ellas, esta experiencia representó su primer viaje en avión o el primer acercamiento al mar.

Programas sociales

GRI 203-1

A lo largo de 2025 se realizaron iniciativas sociales orientadas al bienestar, la cercanía y el acompañamiento de las comunidades. Entre ellas destacan actividades de sensibilización y acompañamiento realizadas durante fechas clave como el Día Internacional de la Mujer y las campañas de prevención y concientización sobre cáncer de mama, mediante espacios de diálogo, pláticas y actividades dirigidas a colaboradoras y líderes.

México



Perú



Colombia



De forma paralela, uno de los principales esfuerzos del año fue el programa “Despensas para líderes”, mediante el cual brindamos apoyo alimentario a líderes en distintos contextos de vulnerabilidad o afectación económica en México, Perú, Colombia y Filipinas.

La implementación del programa implicó la coordinación de procesos logísticos, armado y distribución entre distintas regiones y equipos de trabajo, con participación de colaboradores en actividades de preparación y entrega de despensas.



10,223
despensas
entregadas



México
8,609



Perú
1,009



Colombia
470



Filipinas
135

Adicionalmente, realizamos donaciones de equipo de cómputo a entidades educativas con el objetivo de contribuir a la continuidad educativa y reducir brechas de acceso tecnológico.

Voces que transforman: historias que cruzan fronteras

Empoderamiento económico

A lo largo de los años, Grupo Finvivi Internacional ha observado cómo el acceso al crédito puede ampliar oportunidades para las mujeres, sus familias y sus comunidades.

La experiencia acumulada en México, Perú y Colombia ha permitido conocer historias de crecimiento vinculadas al fortalecimiento de negocios familiares, la generación de ingresos y una mayor estabilidad económica.

Hoy compartimos las voces de algunas de nuestras líderes, quienes reflejan cómo el acceso a herramientas financieras, acompañado de cercanía y seguimiento constante, puede impulsar procesos de desarrollo personal, familiar y comunitario.

No sé mucho de tecnología, pero el equipo de Grupo Finvivi Internacional siempre ha tenido mucha paciencia para explicarme y enseñarme. Les agradezco el apoyo y la manera tan respetuosa en la que me han acompañado en este aprendizaje. Me siento muy orgullosa de que, siendo mujer, me hayan dado esta oportunidad y de haber encontrado este trabajo.

Mujer Grandiosa, México.

Ser líder me ha permitido apoyar a más mujeres a impulsar sus negocios, emprender y sentirse más seguras y empoderadas. Para mí es una alegría ver crecer a las clientas y cómo mejora tanto su situación económica como el bienestar de sus familias

Mujer Grandiosa, Perú.

Grupo Finvivi Internacional, me ha dado estabilidad, me ha apoyado en la compra de electrodomésticos para el hogar y me ha brindado una independencia total. Además, me han ayudado en el tema de la tecnología y eso me ha permitido a ayudar e integrar a que más gente se pueda unir al sistema. Muchas gracias por la oportunidad de pertenecer y tener una solvencia económica

Mujer Grandiosa, Colombia.

Lo que más me gusta de ser líder es que me ven como una persona en la quien pueden confiar. Es bonito ver como ahora las mujeres de mi comunidad después de unos días pueden acceder a dinero y utilizarlo en sus negocios, pues anteriormente no tenían la posibilidad de tener un préstamo

Mujer Grandiosa, Filipinas.

ÉTICA Y GOBERNANZA: CRECER CON COHERENCIA EN CADA CONTEXTO

- UNA GOBERNANZA QUE SOSTIENE NUESTRO CRECIMIENTO
- CULTURA ÉTICA: DECISIONES QUE CONSTRUYEN CONFIANZA
- GESTIONAR RIESGOS EN UN ENTORNO EN TRANSFORMACIÓN
- PROVEEDORES COMO ALIADOS EN NUESTRO PROPÓSITO
- IMPULSANDO UNA CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

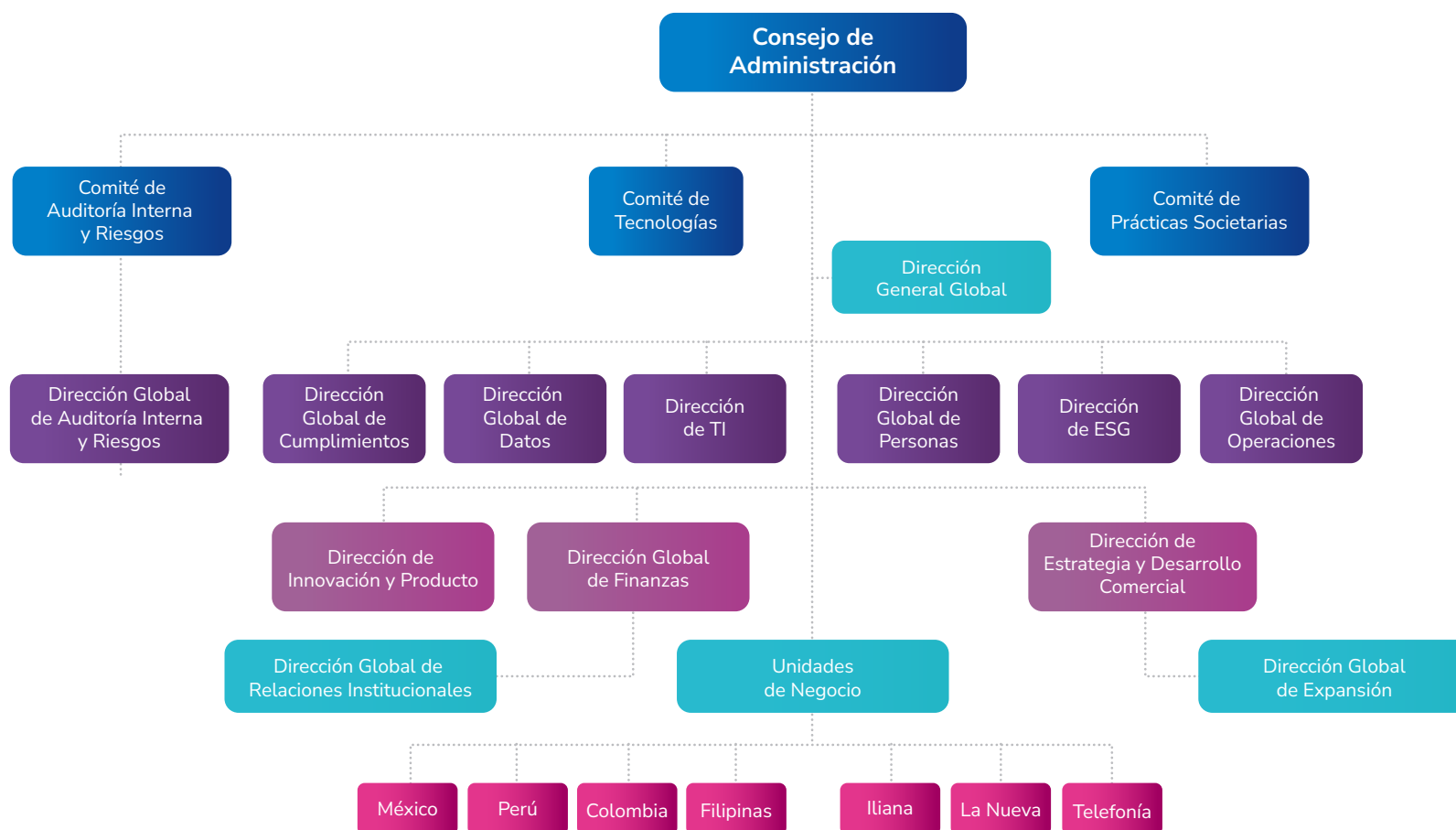


Una gobernanza que sostiene nuestro crecimiento

Estructura de gobierno

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18

Nuestra estructura de gobernanza integra al Consejo de Administración, comités especializados, áreas globales y unidades de negocio que acompañan la operación en los distintos países donde operamos. Esta estructura nos permite coordinar decisiones estratégicas relacionadas con tecnología, ESG, auditoría, cumplimiento, expansión, operación y desarrollo organizacional.



Nuestro Consejo de Administración es el máximo órgano responsable de supervisar la estrategia, la gestión de riesgos y el desempeño organizacional.

Composición del Consejo de Administración 2025

Total de integrantes	7
Consejeros independientes	57%
Participación de mujeres	28.5%

La integración del Consejo considera perfiles con experiencia financiera, comercial, tecnológica y estratégica, lo que fortalece la toma de decisiones y la supervisión de la organización. Asimismo, los procesos de selección contemplan criterios de independencia, experiencia y prevención de conflictos de interés.

Como parte de nuestro crecimiento, en 2025 actualizamos nuestra estructura de comités especializados.

- Creamos el **Comité de Sostenibilidad**, integrado inicialmente por líderes de México, Perú y Colombia.
- Asimismo, el Comité de Prácticas Societarias evolucionó hacia el **Comité de Tecnología, Expansión y Exploración**.



A continuación, presentamos nuestros distintos comités especializados:



Órgano	Principales funciones
Comité de Tecnología, Expansión y Exploración	Evalúa productos financieros y tecnológicos, así como exploración de nuevos países, define políticas de inversión, y aprueba el presupuesto anual.
Comité de Auditoría	Supervisa auditorías internas y externas, evalúa controles internos y emite dictámenes financieros y fiscales.
Comité de Comunicación y Control	Gestiona riesgos asociados a lavado de dinero y financiamiento al terrorismo, y supervisa el cumplimiento normativo.
Comité de Beneficios Especiales	Autoriza cambios de puestos, ajustes salariales y beneficios para colaboradores, alineados a los objetivos de desarrollo organizacional.
Comité de Sostenibilidad	Coordinará la estrategia ESG del Grupo, supervisará indicadores y proyectos de sostenibilidad, e integrará criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la operación y la toma de decisiones.

La creación del Comité de Sostenibilidad fue reconocida por MicroRate, calificadora especializada en instituciones de microfinanzas e inclusión financiera, como un paso relevante en la madurez de nuestra estrategia de sostenibilidad. Asimismo, señaló la necesidad de fortalecer las mediciones e indicadores ambientales. A partir de ello, impulsaremos acciones para mejorar la trazabilidad de la información y consolidar nuestra gestión ESG.

Cultura ética: decisiones que construyen confianza

Código de conducta

GRI 2-25, 2-26, 205-1, 205-2

La confianza que construimos con colaboradores, líderes, proveedores y comunidades parte de una operación guiada por principios claros, mecanismos de cumplimiento y procesos orientados a la transparencia.

Nuestro Código de Ética continúa siendo el marco que orienta la conducta y la toma de decisiones dentro de la organización. A través de este instrumento reforzamos principios relacionados con integridad, respeto, prevención de conflictos de interés y cumplimiento normativo.

- Refuerza la confianza y la seguridad
- Fomenta la cohesión y sentido de pertenencia.
- Genera un ambiente de trabajo ético y colaborativo.

- Mejora el ambiente laboral.
- Fortalece la cultura organizacional.
- Justicia basada en principios claros.



- Define normas de conducta.
- Basada en valores y principios.

- Orienta la resolución de desafíos.
- Promueve respeto y colaboración.

Durante 2025 continuamos fortaleciendo procesos de sensibilización y actualización en temas clave como:

- Prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo.
- Protección de datos personales.
- Atención y protección al cliente.
- Uso responsable de la información.
- Canales de denuncia y no represalia.

Asimismo, mantuvimos mecanismos de atención y remediación orientados a resolver de manera oportuna las inquietudes y reclamaciones de clientes en los distintos países donde operamos. Estos procesos incluyen canales especializados de atención, mecanismos para el ejercicio de Derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición (ARCO), y seguimiento de casos relacionados con atención al cliente y cumplimiento normativo.

Canales de atención disponibles

servicioalcliente@grupofi.com.mx
atencionalcliente@grupofi.com.pe
atencionalcliente@grupofi.com.co



Como parte de este fortalecimiento, avanzamos en el desarrollo de herramientas digitales orientadas a mejorar la experiencia y el seguimiento de las personas usuarias. Entre ellas destaca el BOT Vera, diseñado para proporcionar información en tiempo real relacionada con créditos y procesos de atención. Además, mantenemos mecanismos de monitoreo y seguimiento mediante indicadores internos, así como atención a quejas recibidas a través de organismos regulatorios y canales institucionales.

Gestionar riesgos en un entorno en transformación

Identificación y gestión de riesgos

Operar en distintos países, avanzar hacia modelos digitales y ampliar el alcance de nuestros servicios implica fortalecer continuamente la forma en que identificamos riesgos, supervisamos procesos y tomamos decisiones. En 2025 avanzamos en la consolidación de mecanismos de evaluación para nuevos mercados y operaciones, incorporando variables regulatorias, fiscales, operativas y de viabilidad antes de iniciar actividades en nuevos países. Las evaluaciones también consideran

aspectos relacionados con inversión extranjera, estructura legal, comportamiento del mercado y sostenibilidad financiera de las operaciones.

También fortalecimos mecanismos de control interno y homologación de procesos entre países y áreas de negocio. Entre las principales acciones se encuentran la actualización de criterios relacionados con adquisiciones, aprobaciones, seguimiento de contratos y evaluación de proveedores, con el objetivo de fortalecer la trazabilidad y consistencia operativa dentro de la organización.

Supervisión ESG

GRI 207-1, 207-2, 207-3

Durante 2025 continuamos con la integración de criterios ESG en distintos procesos de análisis y toma de decisiones, a través de ejercicios de evaluación y seguimiento realizados junto con fondeadores, calificadoras y asesores externos. Los procesos permitieron incorporar consideraciones relacionadas con gobierno corporativo, desempeño social, diversidad y sostenibilidad dentro de distintos análisis organizacionales y financieros.

En este contexto, el Comité Fiscal y asesores especializados dieron seguimiento a temas relacionados con cumplimiento regulatorio, riesgos asociados a nuevas inversiones y obligaciones tributarias.



Proveedores como aliados en nuestro propósito

Selección y evaluación

GRI 204-1

La relación con nuestros proveedores forma parte del funcionamiento cotidiano de Grupo Finvivi Internacional y del impacto que generamos en los distintos países donde operamos. Buscamos construir relaciones de largo plazo basadas en cercanía, continuidad operativa y colaboración.

Priorizamos proveedores locales en las regiones donde mantenemos operaciones significativas, fortaleciendo cadenas de suministro más cercanas y eficientes.

País	% de abastecimiento local
México	66.49%
Perú	46.75%
Colombia	52.78%

La operación cercana a las comunidades nos permite responder con mayor agilidad a las necesidades operativas, fortalecer relaciones comerciales de largo plazo y contribuir al desarrollo económico local.

Un ejemplo de estas alianzas es la relación con Chenson, proveedor local de Guadalajara, con quien colaboramos en la adquisición de mochilas para campañas de apoyo escolar. El trabajo conjunto mejoró la calidad y durabilidad de los productos entregados a líderes y comunidades, además de generar eficiencias en la cadena de suministro.



Impulsando una cadena de suministro responsable

GRI 414-1, 414-2

A medida que Grupo Finvivor Internacional continúa creciendo y ampliando operaciones en distintos países, seguimos fortaleciendo prácticas orientadas a construir una cadena de suministro más responsable, transparente y alineada con nuestros principios éticos y operativos.

Continuamos impulsando procesos de evaluación y seguimiento para proveedores, considerando criterios relacionados con cumplimiento, capacidad operativa, calidad y alineación con nuestro Código de Ética. Asimismo, la integración de documentación legal y fiscal, junto con mecanismos de adhesión a principios de integridad y responsabilidad, permitió fortalecer la trazabilidad y supervisión dentro de la cadena de suministro.

Durante el periodo reportado no se identificaron operaciones ni proveedores con riesgo significativo relacionado con trabajo infantil o trabajo forzoso.

TRANSPARENCIA QUE GENERA CONFIANZA

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-22, 2-29

El presente informe reúne información correspondiente a las operaciones de Grupo Finviviir Internacional durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

La información contenida refleja el trabajo y participación de las distintas áreas operativas, comerciales, administrativas y estratégicas de la organización en México, Perú, Colombia y Filipinas, integrando información relacionada con temas económicos, sociales y de gobernanza.

Para la elaboración de este informe se consideraron los Estándares del *Global Reporting Initiative (GRI)*, así como temas prioritarios identificados por la organización y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El contenido fue desarrollado a partir de información interna, entrevistas con áreas clave, indicadores de gestión, evidencia documental y fuentes institucionales de Grupo Finviviir Internacional.

Para más información sobre este informe o para compartirnos tus comentarios, puedes escribirnos a:

margarita.fuentes@grupofiglobal.com



ANEXOS



TABLA DE CONTENIDO GRI

Declaración de uso: Grupo Finviviir Internacional ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI.

Estándar GRI	Contenido	Capítulo/Sección del informe	Página(s)
GRI 1 usado: Fundamentos 2021			
GRI 2: Contenidos Generales 2021			
1. La organización y sus prácticas de presentación de informes			
2-1	Detalles organizacionales	2.1 Un propósito que se convierte en realidad	5
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	7. Transparencia que genera confianza	55
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		
2-4	Actualización de la información		
2. Actividades de los trabajadores			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.1 Un propósito que se convierte en realidad	5
2-7	Empleados		
3. Gobernanza			
2-9	Estructura de gobernanza y composición	6.1 Una gobernanza que sostiene nuestro crecimiento – Estructura de gobierno	48-50
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno		
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		
2-15	Conflictos de interés		
2-16	Comunicación de inquietudes críticas		
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		
2-18	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		
2-19	Políticas de remuneración		No aplica. Los integrantes del máximo órgano de gobierno no reciben remuneración por el ejercicio de sus funciones, por lo que la organización no cuenta con políticas de remuneración aplicables a este órgano.
2-20	Proceso para determinar la remuneración		

Estándar GRI	Contenido	Capítulo/Sección del informe	Página(s)
Temas materiales 4 y 7. Cultura organizacional & Protección de los derechos humanos			
GRI 3: Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	2.3 Un propósito que guía cada paso	8-10
4. Estrategia, políticas y prácticas			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1. Carta del CEO	3
		3.1 Una estrategia que convierte el propósito en acción	14
		7. Transparencia que genera confianza	55
2-23	Compromisos y políticas	2.3 Un propósito que guía cada paso	8-10
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		
2-25	Procesos para remediar impactos negativos	6.2 Cultura ética: decisiones que construyen confianza – Código de conducta	51-52
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		Cero sanciones regulatorias por tercer año consecutivo.
2-28	Afiliación a asociaciones	2.4 Una presencia que amplía horizontes	11-12
5. Participación de los grupos de interés			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	7. Transparencia que genera confianza	55
2-30	Convenios de negociación colectiva		Durante el periodo reportado, el 0% de las personas colaboradoras estuvo cubierto por convenios de negociación colectiva.
GRI 3: Temas Materiales 2021			
Temas materiales			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	3.2 Prioridades que responden a realidades diversas: Materialidad de Impacto	18-19
3-2	Lista de temas materiales		
3-3	Gestión de los temas materiales		

Estándar GRI	Contenido	Capítulo/Sección del informe	Página(s)
Estándares temáticos			
GRI 201: Desempeño económico			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	3.3 Resultados que reflejan un crecimiento con propósito	20
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Información no disponible. Durante el periodo reportado, la organización no realizó una evaluación específica de las implicaciones financieras, riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		No aplica. La organización no cuenta con planes de beneficios definidos ni planes de jubilación adicionales a las contribuciones establecidas por la legislación aplicable en cada país.
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	3.3 Resultados que reflejan un crecimiento con propósito	20
GRI 202: Presencia en el mercado 2016			
202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local		Información no disponible. La organización no cuenta actualmente con el cálculo de la proporción entre el salario inicial estándar, desglosado por género, y el salario mínimo local en sus operaciones significativas.
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local		Información no disponible. La organización no cuenta actualmente con el cálculo de la proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local en sus operaciones significativas.
Tema material 1. Inclusión financiera			
GRI 3: Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	3.1 Una estrategia que convierte el propósito en acción	14-15
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016			
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	5.4 Comunidades que crecen con nosotros – Programas sociales	44-45
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	3.1 Una estrategia que convierte el propósito en acción	14-15

Estándar GRI	Contenido	Capítulo/Sección del informe	Página(s)
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016			
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	6.4 Proveedores como aliados en nuestro propósito – Selección y evaluación	53
Tema material 10. Ética empresarial			
GRI 3: Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	6.2 Cultura ética: decisiones que construyen confianza – Código de conducta	51
GRI 205: Anticorrupción 2016			
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	6.2 Cultura ética: decisiones que construyen confianza – Código de conducta	51-52
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas		Durante 2025 no se registraron casos confirmados de corrupción.
GRI 206: Competencia desleal 2016			
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		Durante 2025 no se registraron acciones jurídicas pendientes o finalizadas relacionadas con competencia desleal, prácticas monopólicas o incumplimientos de la legislación en materia de libre competencia.
GRI 207: Fiscalidad 2019			
207-1	Enfoque fiscal	6.3 Gestionar riesgos en un entorno en transformación – Supervisión ESG	53-54
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal		
GRI 302: Energía 2016			
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	4.2 Gestionar nuestros impactos con responsabilidad	27
302-4	Reducción del consumo energético		

Estándar GRI	Contenido	Capítulo/Sección del informe	Página(s)
GRI 303: Agua y Efluentes 2018			
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua		No aplica. Debido a la naturaleza administrativa y de servicios financieros de sus operaciones, la organización no genera vertidos industriales. Las descargas de agua corresponden principalmente a usos sanitarios en oficinas y se gestionan mediante las redes locales de drenaje conforme a la normativa aplicable.
303-5	Consumo de agua	4.2 Gestionar nuestros impactos con responsabilidad	
GRI 305: Emisiones			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.2 Gestionar nuestros impactos con responsabilidad – Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	28
GRI 306: Residuos 2020			
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	4.2 Gestionar nuestros impactos con responsabilidad – Residuos	29
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		
306-3	Residuos generados		
306-4	Residuos no destinados a eliminación		
306-5	Residuos destinados a eliminación		
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016			
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales		Grupo FI no cuenta con una evaluación formal de proveedores basada en criterios ambientales; sin embargo, implementa acciones para reducir impactos ambientales, como la digitalización de procesos, la planeación de compras para disminuir traslados y el uso de proveedores locales. Adicionalmente, la renovación del parque vehicular cada 24 meses contribuye a mantener emisiones de carbono más controladas.
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		

Estándar GRI	Contenido	Capítulo/Sección del informe	Página(s)
GRI 401: Empleo 2016			
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	5.2 Desarrollar talento para ampliar oportunidades – Crecimiento profesional	38-39
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.1 Condiciones que dignifican el trabajo – Bienestar integral	33-37
401-3	Permiso parental		
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016			
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		Aviso mínimo de cuatro semanas ante cualquier cambio operacional.
Tema material 6. Salud y seguridad laboral			
GRI 3: Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	5.1 Condiciones que dignifican el trabajo – Seguridad y prevención	37-38
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.1 Condiciones que dignifican el trabajo – Seguridad y prevención	37-38
403-3	Servicios de salud en el trabajo		
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	5.1 Condiciones que dignifican el trabajo – Bienestar integral	33-37
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	5.1 Condiciones que dignifican el trabajo – Seguridad y prevención	37-38
403-9	Lesiones por accidente laboral		
Tema material 3. Gestión de talento			
GRI 3: Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	5.2 Desarrollar talento para ampliar oportunidades – Formación para acompañar el crecimiento	39-40

Estándar GRI	Contenido	Capítulo/Sección del informe	Página(s)
GRI 404: Formación y educación 2016			
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	5.2 Desarrollar talento para ampliar oportunidades – Formación para acompañar el crecimiento	39-40
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición		
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016			
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.3 Diversidad e inclusión: abrir camino para todas las personas – Equidad de género	41
GRI 406: No discriminación 2016			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		Durante 2025 no se registraron casos confirmados de discriminación.
GRI 408: Trabajo infantil 2016			
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		No se tuvieron en el periodo reportado.
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016			
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		No se tuvieron en el periodo reportado.
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016			
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	5.3 Diversidad e inclusión: abrir camino para todas las personas – Inclusión y respeto	42
Temas materiales 2 y 5. Expansión de servicios financieros a mujeres en zonas rurales & Desarrollo de la comunidad			
GRI 3: Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	5.4 Comunidades que crecen con nosotros –Relación comunitaria	43
GRI 413: Comunidades locales 2016			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.4 Comunidades que crecen con nosotros –Relación comunitaria	43

Estándar GRI	Contenido	Capítulo/Sección del informe	Página(s)
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016			
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	6.5 Impulsando una cadena de suministro responsable	54
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		
Tema material 9. Protección al cliente			
GRI 3: Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales		
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016			
416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad		Información no disponible. La organización no cuenta actualmente con información consolidada sobre el porcentaje de categorías de productos y servicios evaluadas respecto a sus impactos en la salud y seguridad de las personas usuarias.
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016			
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing		Durante 2025 no se registraron casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing, publicidad, promoción o patrocinio.
Tema material 8. Seguridad de la información			
GRI 3: Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales		
GRI 418: Privacidad del cliente 2016			
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		Durante el periodo del año 2025 no se suscitaron casos de incumplimiento significativo a la legislación, tampoco se impusieron multas a la unidad de negocio tal y como se puede consultar en la pagina web: https://sanciones.cnbv.gob.mx/

ΦFi
Grupo Finvivor Internacional

finvivor[®]
ABRAZAMOS TU FUTURO



Finvivor



Finvivor



contacto@finvivor.com.mx

