

## Nuestra gente

Detrás de cada  
operación del mercado,  
cada proyecto y cada  
innovación tecnológica  
hay un equipo  
de profesionales  
comprometidos con la  
excelencia.

⋮



# 06 Talento

# 06 Talento:

Nuestros 543 colaboradores constituyen el capital humano que hace posible la operación de la infraestructura crítica del mercado financiero mexicano y, al mismo tiempo, el activo más importante para ejecutar nuestra estrategia de crecimiento.

En 2025 consolidamos la propuesta de valor al talento con avances significativos. Implementamos un Marco Integral de Desarrollo de Talento que articula tres componentes: la Matriz de Talento para identificar y calibrar colaboradores estratégicos, el Plan de Sucesión para asegurar continuidad en posiciones de dirección y subdirección, y el Programa de Alto Potencial (HiPo) con metodología Nine Box para acelerar el crecimiento de talento clave. La analítica avanzada de personas, soportada por SAP SuccessFactors, se consolidó como habilitador para la toma de decisiones en reclutamiento, desarrollo y retención.

- **543 colaboradores**  
45% mujeres | 55% hombres integran nuestra plantilla
- **Rotación total: 11.3%**  
| Rotación voluntaria: **6.8%** | **58** bajas totales
- **41,377 horas de capacitación**  
+32.5% vs. 2024
- **Brecha salarial ajustada: 6%**  
(-1pp vs. 2024)
- **Clima organizacional:**  
79% | Compromiso: 89% | Liderazgo: 71%

## Destacados

Marco Integral de Desarrollo de Talento: Matriz de Talento + Plan de Sucesión + Programa HiPo (Nine Box)

Programa Bolsa de Líderes en dos niveles

20% de posiciones directivas lideradas por mujeres

	IFRS S1 <sup>45</sup>	CAPITALES			GRI	SASB	GRUPOS DE INTERÉS	ODS			
	IFRS S2	FINANCIERO FÍSICO HUMANO SOCIAL INTELECTUAL NATURAL	2-7, 2-8, 2-19, 2-20, 2-21, 2-30, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2		ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN					
TEMAS MATERIALES	01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES	02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO	03 IMPULSO A LA LÍQUIDEZ DEL MERCADO	04 RELACIÓN CON AUTORIDADES	05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	06 GOBIERNO CORPORATIVO	07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	08 CIBERSEGURIDAD	09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA	11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO



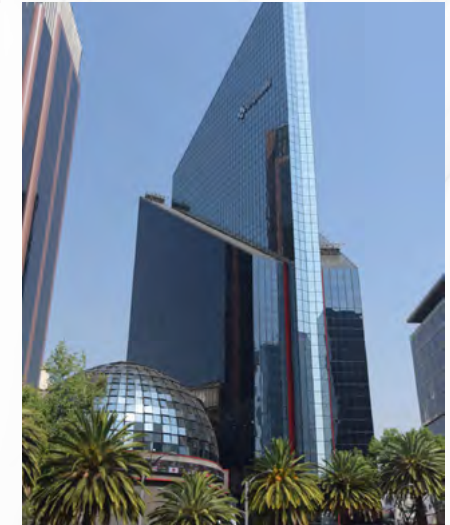
## NUESTRA Plantilla

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento y el fortalecimiento de una organización sólida y diversa, al cierre de 2025 contamos con una plantilla de 543 colaboradores, lo que representa un crecimiento de 3.6% respecto al año anterior, todos bajo esquemas de contratación permanente. Este crecimiento acompaña la evolución y estrategia corporativa.

Dada la naturaleza de nuestras operaciones y el carácter del personal empleado (personal de confianza), mantenemos una comunicación directa con nuestros colaboradores sin intermediarios sindicales. Esta decisión está en línea con los resultados de la evaluación en temas sindicales realizada en 2023.

Adicionalmente, 163 colaboradores externos prestan servicios en nuestras instalaciones en áreas de soporte operativo, mantenimiento y seguridad todos gestionados a través de empresas de servicios.

**El desempeño y la resiliencia de la organización se construyen a partir de las personas que la integran: su capacidad para innovar, adaptarse y desarrollar su potencial, es lo que permite sostener resultados en el tiempo. En este contexto, el fortalecimiento del talento, el bienestar integral y una cultura organizacional sólida no solo impactan la experiencia del colaborador, sino que se traducen directamente en eficiencia operativa y generación de valor sostenible para todos los grupos de interés.**



	IFRS S1	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO HUMANO INTELLECTUAL FISICO SOCIAL NATURAL	GRI	SASB	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 					
	IFRS S2		GRI 2-7, 2-8, 2-30								
<b>TEMAS MATERIALES</b>	01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES	02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO	03 IMPULSO A LA LÍQUIDEZ DEL MERCADO	04 RELACIÓN CON AUTORIDADES	05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	06 GOBIERNO CORPORATIVO	07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	08 CIBERSEGURIDAD	09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA	11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO

## Plantilla



**45%**  
mujeres



**55%**  
hombres

## Colaboradores por niveles del puesto



## Colaboradores por rango de edad



## Antigüedad promedio



## Nacionalidad



IFRS S1

IFRS S2

CAPITALES



GRI

SASB

GRUPOS DE INTERÉS

ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS  
 COLABORADORES  
 EMISORAS / INTERMEDIARIOS  
 PROVEEDORES

AUTORIDADES FINANCIERAS  
 COMUNIDAD  
 ORGANIZACIONES CIVILES  
 MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ODS



TEMAS MATERIALES

- 01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES
- 02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO
- 03 IMPULSO A LA LIQUIDEZ DEL MERCADO
- 04 RELACIÓN CON AUTORIDADES
- 05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO
- 06 GOBIERNO CORPORATIVO
- 07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN
- 08 CIBERSEGURIDAD
- 09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO
- 10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA
- 11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO

# ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE Talento

## Nuevas contrataciones

En línea con nuestra estrategia de fortalecimiento y renovación del talento, en 2025 cubrimos 127 vacantes, de las cuales 91 fueron contrataciones externas y 36 movimientos internos (28.3%). La inversión total en atracción de talento fue de \$4.3 MDP, con un costo promedio de \$33,934 por contratación [GRI 401-1]. Del total de vacantes cubiertas, 57% fueron ocupadas por hombres y 43% por mujeres. Por rango de edad, 71 correspondieron a personas menores de 30 años (56%), 53 a colaboradores entre 30 y 49 años (42%) y 3 a mayores de 50 años (2.4%).

 **127**  
vacantes cubiertas

 **91**  
contrataciones externas



**28%**  
vacantes cubiertas internamente

**72%**  
vacantes cubiertas externamente

 **36**  
movimientos internos

**\$33,934**  
Costo promedio contratación (MXN)

## Rotación

La gestión del talento durante 2025 mostró avances relevantes en materia de estabilidad laboral. La rotación total fue de 11.3%, y en particular, la rotación voluntaria disminuyó a 6.8%, dos puntos porcentuales menos del nivel observado en 2024 (8.7%), mientras que el número total de bajas se redujo a 58, frente a 69 en 2024. Este resultado refleja la efectividad de las iniciativas implementadas para fortalecer la retención. Por su parte, la tasa de ausentismo se mantuvo estable en 1%, lo que confirma un entorno laboral consistente y controlado.

Desde una perspectiva demográfica, los indicadores de rotación se mantuvieron equilibrados por género, con niveles similares entre hombres (10.6%) y mujeres (10.7%), así como en la rotación voluntaria (5.6% y 6.6%, respectivamente). Por edad, el mayor dinamismo se observa en el segmento menor de 30 años (18.8%), seguido por colaboradores de 30 a 50 años (9.0%) y mayores de 50 años (5.3%). Este comportamiento es consistente con las tendencias del sector financiero, donde la movilidad del talento joven es estructuralmente más alta, y refleja un balance adecuado entre renovación generacional y estabilidad organizacional.





















**11.3%**  
Rotación total

**6.8%**  
Rotación voluntaria

**58**  
Bajas totales

**1%**  
Tasa de ausentismo

	IFRS S1	CAPITALES			GRI	SASB	GRUPOS DE INTERÉS			ODS			
	IFRS S2	 FINANCIERO  HUMANO  INTELECTUAL	 FÍSICO  SOCIAL  NATURAL	40+1		ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	           					

TEMAS MATERIALES	01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES	02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO	03 IMPULSO A LA LÍQUIDEZ DEL MERCADO	04 RELACIÓN CON AUTORIDADES	05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	06 GOBIERNO CORPORATIVO	07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	08 CIBERSEGURIDAD	09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA	11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO
------------------	--------------------------------------	---	--------------------------------------	-----------------------------	---	-------------------------	--	-------------------	---	-----------------------------------	--------------------------------------



# COMPENSACIONES Y Equidad

## Estrategia de compensación

Ofrecemos una compensación integral y competitiva, diseñada para reconocer el desempeño y asegurar la equidad dentro de la organización. Los lineamientos son revisados periódicamente por el Comité de Prácticas Societarias, considerando criterios de equidad interna, referencias de mercado y resultados individuales. En posiciones directivas, el componente variable puede representar hasta el 60% de la compensación total.

El esquema de compensación variable se basa en tres dimensiones: los resultados de la organización (EBITDA), el desempeño individual (cumplimiento de objetivos anuales) y el cumplimiento de la normatividad interna ( Auditoría Interna, Gestión de Riesgos, Control Interno, Cumplimiento Normativo y Seguridad de la Información) . A su vez, la evaluación individual incorpora la ejecución de proyectos estratégicos, el enfoque en el cliente y factores ASG, como gobernanza, cambio climático, finanzas sostenibles y atracción de talento, alineando así los incentivos con las prioridades del negocio.

La remuneración del CEO se define conforme a los criterios establecidos por el Consejo de Administración y el Comité de Prácticas Societarias, integrando un componente fijo y uno variable vinculado principalmente al desempeño financiero (EBITDA). El CEO no recibe compensación en acciones de la empresa.

De manera anual, un tercero independiente realiza un análisis de competitividad salarial comparando nuestras compensaciones frente al mercado, evaluando habilidades, complejidad e impacto de cada rol y asegurando su alineación con las mejores prácticas. Este estudio, nos permite asegurar una estructura salarial justa y competitiva, así como tomar decisiones informadas para atraer, retener y reconocer adecuadamente al talento.

## Plan de retención a largo plazo

Ofrecemos un esquema de bono de largo plazo orientado a reconocer el desempeño sostenido del Grupo, vinculado a indicadores como el EBITDA y el comportamiento de la acción. Este incentivo se paga a algunos directivos de manera diferida a lo largo de cinco años, promoviendo una visión de creación de valor en el tiempo y la alineación con los objetivos estratégicos. En 2024, trabajamos en la actualización del plan de retención para fortalecer su competitividad frente al mercado y asegurar la equidad interna, mismo que sigue en vigor el día de hoy.

IFRS S1 IFRS S2	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO HUMANO INTELLECTUAL	<b>GRI</b> 2-19, 2-20, 2-21	<b>SASB</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	<b>ODS</b> 
	FISICO SOCIAL NATURAL				AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Desde el año 2020 monitoreamos el sueldo promedio por nivel jerárquico y género:



\*Análisis no ajustado, ya que no considera años de experiencia, educación y antigüedad en el puesto, entre otros criterios.

### Brecha salarial de género

Con el propósito de fortalecer nuestros mecanismos de análisis cuantitativo, en 2024 realizamos nuestro primer análisis de brecha salarial de género ajustada, determinando una brecha media de 7% con 82% de precisión estadística. Derivado de este primer ejercicio, fue posible evaluar la información de remuneración con mayor precisión, considerando el género como variable principal e incorporando factores como nivel salarial interno, antigüedad, escolaridad, potencial de desarrollo y desempeño histórico. Este modelo permitió identificar cómo cada uno de estos elementos influye en el salario y hacer las correcciones necesarias.

Como resultado, en 2025 la brecha salarial ajustada se ubicó en 6%, lo que representa una disminución de 1 punto porcentual (100 puntos base) respecto al año previo. El modelo continuará utilizándose de manera recurrente para identificar y corregir oportunamente posibles brechas, fomentando una cultura de remuneración alineada con criterios de equidad.

IFRS S1 IFRS S2	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO HUMANO INTELLECTUAL FISICO SOCIAL NATURAL	<b>GRI</b> 405-2	<b>SASB</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
	<b>TEMAS MATERIALES</b> 01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES 02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO 03 IMPULSO A LA LIQUIDEZ DEL MERCADO 04 RELACIÓN CON AUTORIDADES 05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO 06 GOBIERNO CORPORATIVO 07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN 08 CIBERSEGURIDAD 09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO 10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA 11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO				

CAPACITACIÓN Y

# Desarrollo

La capacitación es un elemento clave para fortalecer nuestras capacidades organizacionales y acompañar la evolución del negocio.



**41,377**  
horas de capacitación  
(+32.5% vs. 2024)

**70.5**  
horas por colaborador

**587**  
colaboradores  
(+15% vs. 2024)

**GÉNERO**

<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>66</b>	<b>76</b>
horas	horas

**EDAD**

<b>&lt;30 años</b>	<b>30-50 años</b>	<b>&gt;50 años</b>
<b>62</b>	<b>75</b>	<b>64</b>
horas	horas	horas

**NIVEL**

<b>Ejecutiva</b>	<b>Mando medio</b>	<b>Operativa</b>
<b>48</b>	<b>78</b>	<b>68</b>
horas	horas	horas

El incremento más notable se dio en el nivel ejecutivo (+85%, de 26 a 48 horas), reflejando la inversión en preparar al liderazgo para la transformación digital y los nuevos retos del negocio.



IFRS S1  
IFRS S2

**CAPITALES**



**GRI**



**SASB**



**GRUPOS DE INTERÉS**

ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS  
COLABORADORES  
EMISORAS / INTERMEDIARIOS  
PROVEEDORES

AUTORIDADES FINANCIERAS  
COMUNIDAD  
ORGANIZACIONES CIVILES  
MEDIOS DE COMUNICACIÓN

**ODS**



**TEMAS MATERIALES**

- 01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES
- 02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO
- 03 IMPULSO A LA LIQUIDEZ DEL MERCADO
- 04 RELACIÓN CON AUTORIDADES
- 05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO
- 06 GOBIERNO CORPORATIVO
- 07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN
- 08 CIBERSEGURIDAD
- 09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO
- 10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA
- 11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO



Asimismo, implementamos programas de transición para jubilación (outplacement), transición digital y esquemas de cobertura que incluyen a colaboradores contractuales y de medio tiempo, ampliando el alcance de nuestras iniciativas de desarrollo.

## Programas de desarrollo

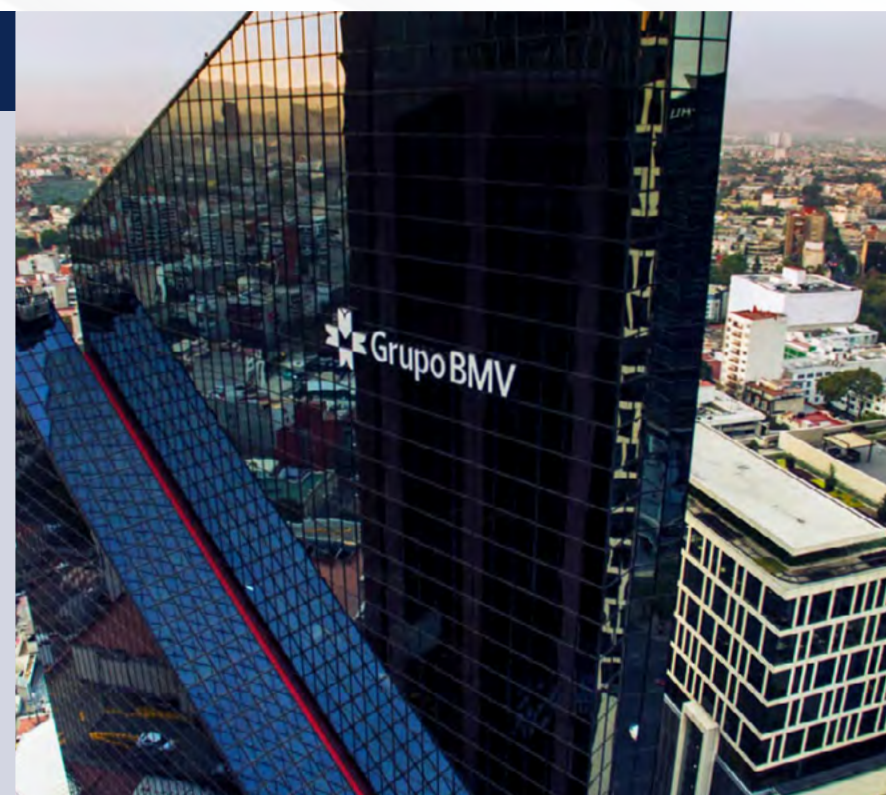
El desarrollo del talento es un componente estratégico para fortalecer el liderazgo y asegurar la continuidad del negocio. En ese sentido, el programa de capacitación busca fortalecer una cultura organizacional alineada con los valores y objetivos estratégicos de la institución. A través de iniciativas como Bolsa de Líderes, Onboarding e-learning y programas de Inclusión, Diversidad, Normatividad, Cumplimiento, Innovación y Bienestar, se establecen expectativas claras sobre comportamiento, liderazgo y desempeño. Estas acciones refuerzan el sentido de pertenencia, promueven un entorno equitativo y aseguran que cada colaborador comprenda su rol dentro de la estrategia institucional desde su ingreso.

De forma complementaria, ofrecemos programas para el desarrollo de competencias técnicas —como talleres para gerentes, cursos de inglés, planeación de proyectos y conocimiento de nube— que fortalecen la efectividad operativa y apoyan la preparación del talento ante los retos de la Evolución Digital, especialmente en áreas como TI.

Finalmente, el programa de Conocimiento de Negocio en Mercado de Valores y Derivados proporciona una visión integral del entorno financiero y regulatorio del Grupo Bolsa Mexicana de Valores, impulsando una mayor alineación entre áreas y una toma de decisiones más informada, con un claro sentido de contribución al propósito organizacional.

## MÉTODOS DE APREINAJE PARA EL DESARROLLO OFRECIDO POR INTERNOS O EXTERNOS:

Coaching o mentoría	
<b>Programa</b> Coaching	
<b>Tema habilitado</b> Desarrollo del talento	<b>Tipo</b> Desarrollo
<b>Impacto / Beneficio espartado para el negocio.</b> El programa de coaching tiene como objetivo impulsar el desarrollo profesional y personal de los colaboradores mediante sesiones personalizadas que fortalecen sus competencias y atienden áreas de oportunidad clave	
<b>Alcance</b> Colaboradores que lo solicitan	<b>Participación 2025</b> 7 colaboradores
<b>Resultado</b> Mejora del desempeño individual	



	IFRS S1	<b>CAPITALES</b> 	<b>GRI</b> 	<b>SASB</b> 	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 
	IFRS S2					
<b>TEMAS MATERIALES</b> 01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES 02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO 03 IMPULSO A LA LÍQUIDEZ DEL MERCADO 04 RELACIÓN CON AUTORIDADES 05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO 06 GOBIERNO CORPORATIVO 07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN 08 CIBERSEGURIDAD 09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO 10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA 11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO						

**TIPO DE PROGRAMAS OFRECIDOS PARA EL DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS:**

Programa de Desarrollo de Liderazgo		Programa		Taller de competencia clave para Gerentes	
<b>Programa</b> Bolsa de líderes nivel 1		<b>Programa</b> Bolsa de líderes nivel 2		<b>Programa</b> Taller de competencias clave para gerentes	
<b>Tema habilitado</b> Desarrollo y fortalecimiento de habilidades de liderazgo	<b>Tipo</b> Obligatorio	<b>Tema habilitado</b> Desarrollo de competencias del futuro, clave para enfrentar nuevos desafíos. Estas incluyen digitalización, análisis de datos, gestión de proyectos, pensamiento analítico y creatividad	<b>Tipo</b> Obligatorio	<b>Tema habilitado</b> Desarrollo y fortalecimiento de habilidades de liderazgo	<b>Tipo</b> Obligatorio
<b>Impacto / Beneficio espartado para el negocio.</b> Incrementar el índice de mejora de competencia (ICM) en 0.5%		<b>Impacto / Beneficio espartado para el negocio.</b> Incrementar el índice de mejora de competencia (ICM) en 0.5%		<b>Impacto / Beneficio espartado para el negocio.</b> Desarrollar competencias clave de liderazgo y gestión en los colaboradores que ingresaron como gerentes o fueron promocionados en 2024 para fortalecer su desempeño en la toma de decisiones, la conducción de personas y la ejecución estratégica	
<b>Alcance</b> Colaboradores que les aplique	<b>Participación 2025</b> 195 colaboradores	<b>Alcance</b> Colaboradores que les aplique	<b>Participación 2025</b> 177 colaboradores	<b>Alcance</b> Colaboradores que tomaron una posición de Gerencia durante el año	<b>Participación 2025</b> 17 colaboradores
<b>Resultado</b> índice de liderazgo 2023-72.9 2024-73.8 2025-71.0		<b>Resultado</b> índice de liderazgo 2023-72.9 2024-73.8 2025-71.0		<b>Resultado</b> Liderazgo más efectivo y alineado a las necesidades del negocio	



	IFRS S1	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO HUMANO INTELECTUAL FISICO SOCIAL NATURAL	GRI	SASB	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 
	IFRS S2		<b>TEMAS MATERIALES</b> 01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES 02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO 03 IMPULSO A LA LIQUIDEZ DEL MERCADO 04 RELACIÓN CON AUTORIDADES 05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO 06 GOBIERNO CORPORATIVO 07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN 08 CIBERSEGURIDAD 09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO 10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA 11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO			

## Programa de transición digital

### Programa

Conocimiento del negocio

#### Tema habilitado

Mercado de valores derivados

#### Tipo

Obligatorio

### Impacto / Beneficio esperado para el negocio.

Incrementar el entendimiento de sistema financiero, mercado de valores y derivados, fortaleciendo la toma de desiciones alineadas al contacto y operación de Grupo BMV

#### Alcance

Áreas de Ti

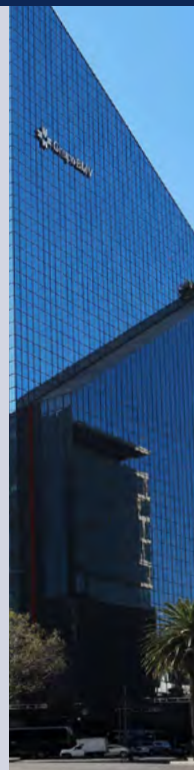
#### Participación 2025

53 colaboradores

### Resultado

Los líderes perciben un mayor entendimiento del sistema financiero y del mercado de valores, reflejado en desiciones más alineadas al contexto estratégico de Grupo BMV

Los colaboradores expresan alta satisfacción por la claridad de los contenidos y su aplicabilidad directa al negocio.



### Programa

Gestión de proyectos

#### Tema habilitado

Taller práctico

#### Tipo

Desarrollo

### Impacto / Beneficio esperado para el negocio.

Mejorar la planeación y ejecución de proyectos mediante enfoques adaptativos y predictivos, reduciendo riesgos, optimizando recursos y asegurando el cumplimiento de objetivos estratégicos

#### Alcance

Áreas de Ti

#### Participación 2025

44 colaboradores

### Resultado

Los colaboradores valoran positivamente el carácter práctico del taller y la aplicabilidad inmediata de los aprendizajes en su operación diaria

### Programa

Tecnología de la nube

#### Tema habilitado

Cloud Practitioner AWS

#### Tipo

Obligatorio

### Impacto / Beneficio esperado para el negocio.

Fortalecer el conocimiento en servicios de nube, arquitectura, seguridad y operación, habilitando soluciones tecnológicas más eficientes para el negocio

#### Alcance

Áreas de Ti

#### Participación 2025

91 colaboradores

### Resultado

Los líderes identifican un avance relevante en conocimientos de nube, arquitectura y seguridad, habilitando soluciones tecnológicas más eficientes. Los colaboradores manifiestan satisfacción por el fortalecimiento de sus capacidades técnicas y su alineación con las necesidades actuales del negocio.

### Programa

Innovación

#### Tema habilitado

Innovación digital

#### Tipo

Obligatorio

### Impacto / Beneficio esperado para el negocio.

Fortalecer las competencias clave de cada coloaorador, promover un etorno laboral más equitativo y creativo, y apoyar a su crecimiento integral alineado a la prioridades estratégicas de la Organización.

#### Alcance

Colaboradores

#### Participación 2025

467 colaboradores

### Resultado

Fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores del grupo en nuevas tecnologías



	IFRS S1	<b>CAPITALES</b> 	<b>GRI</b> 	<b>SASB</b> 	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	<b>ODS</b> 
	IFRS S2					

**PROGRAMAS DISEÑADOS PARA NUEVO INGRESO:**

Educación cultura		Programa de inglés		Onboarding e-learning	
<b>Programa</b> Inclusión y diversidad		<b>Programa</b> Programa de inglés		<b>Programa</b> Programa de Onboarding	
<b>Tema habilitado</b> Equidad	<b>Tipo</b> Obligatorio	<b>Tema habilitado</b> Desarrollo de talento	<b>Tipo</b> Desarrollo	<b>Tema habilitado</b> Conocimiento del negocio	<b>Tipo</b> Desarrollo
<b>Impacto / Beneficio espartado para el negocio.</b> Promover una cultura organizacional basada en la equidad, donde todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades, condiciones y trato justo, fortaleciendo la inclusión y el sentido de pertenencia a través de prácticas conscientes, libres de discriminación y alineada a los valores de la organización.		<b>Impacto / Beneficio espartado para el negocio.</b> Fortalecer las habilidaes de inglés de los colaboradores para mejorar su desempeño en sus funciones, facilitar la comunicación en entornos globales y desarrollar aptitudes clave que impulsen su crecimiento profesional y contribuyan a los objetos de la organización.		<b>Impacto / Beneficio espartado para el negocio.</b> Facilitar su adaptación, acelerar su desempeño inicial y asegurar una incorporación alineada a los valores y objetivos del negocio.	
<b>Alcance</b> Colaboradores	<b>Participación 2025</b> 461 colaboradores	<b>Alcance</b> Colaboradores interesados	<b>Participación 2025</b> 162 colaboradores	<b>Alcance</b> Nuevos ingresos	<b>Participación 2025</b> 162 colaboradores
<b>Resultado</b> Ambiente de trabajo justo, diverso e inclusivo (Encuesta de clima organizacional) 2024: 80% 2025: 81%		<b>Resultado</b> 85% de los colaboradores aprobaron al menos un nivel		<b>Resultado</b> 100% de los colaboradores de nuevo ingreso fueron capacitados con los temas de negocio y estratégicos del Grupo.	

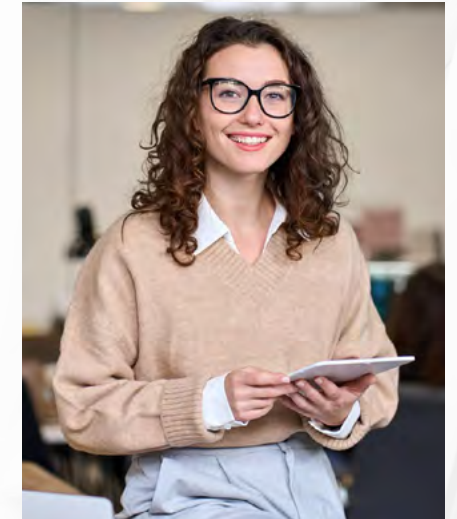
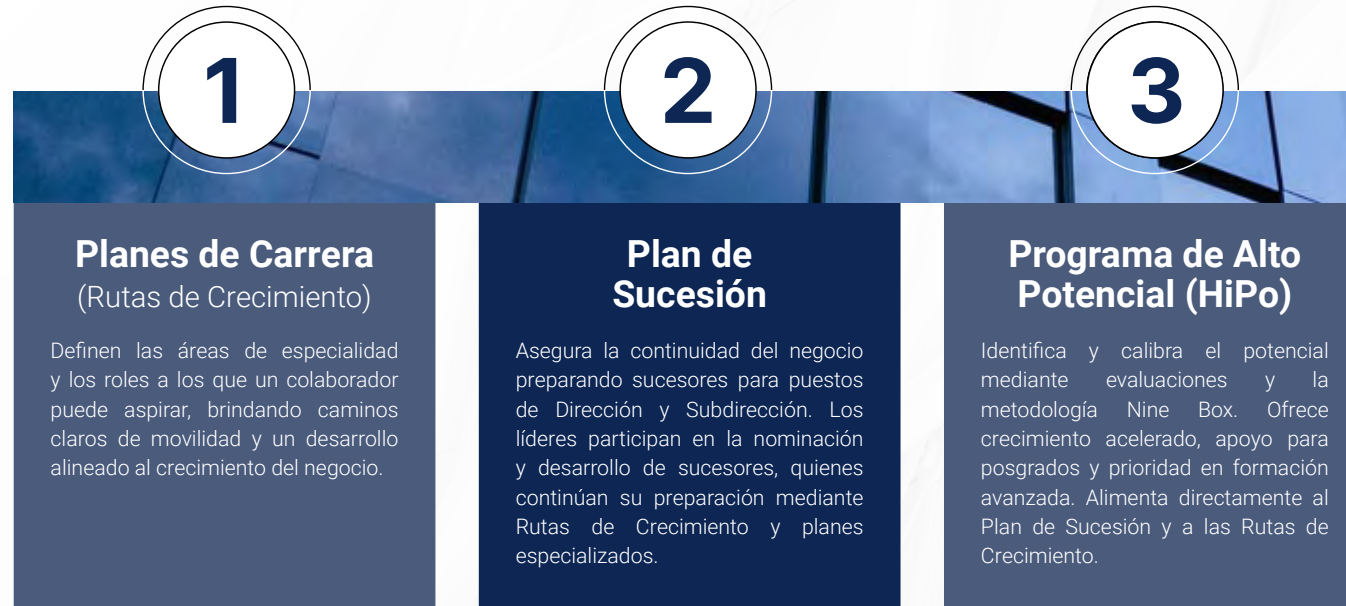


IFRS S1 IFRS S2	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO   HUMANO   INTELECTUAL FISICO   SOCIAL   NATURAL			<b>GRI</b> [Empty box]	<b>SASB</b> [Empty box]	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> [Icons for ODS 4, 5, 8, 9, 10, 11]
	<b>TEMAS MATERIALES</b> 01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES   02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO   03 IMPULSO A LA LIQUIDEZ DEL MERCADO   04 RELACIÓN CON AUTORIDADES   05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO   06 GOBIERNO CORPORATIVO   07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN   08 CIBERSEGURIDAD   09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO   10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA   11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO							



## Desarrollo de talento

Contamos con un Marco Integral de Desarrollo de Talento que articula tres componentes clave para identificar, preparar y acelerar a colaboradores estratégicos, asegurando la continuidad operativa, la movilidad interna y el crecimiento sostenible del negocio. Además, impulsa la participación activa de los líderes en la detección de talento, la definición de sucesores para puestos críticos y la creación de planes de desarrollo personalizados basados en la especialidad, el desempeño y el potencial de cada persona.



	IFRS S1	CAPITALES	GRI	SASB	GRUPOS DE INTERÉS	ODS
	IFRS S2				ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	

## Modelo de desempeño

La gestión del desempeño es un elemento clave para alinear los objetivos individuales con las prioridades del negocio y fomentar el desarrollo continuo del talento. Nuestro Modelo de Desempeño se basa en la Gestión por Objetivos, permitiendo trabajar con metas claras y alineadas a la estrategia, medir resultados objetivamente y fortalecer el compromiso. Consta de cuatro fases: Definición de Objetivos individuales y grupales, revisiones de medio término, evaluación final anual, y acciones de desarrollo, sucesión y compensación.

Incluye dos enfoques complementarios: Evaluación matricial, que integra la retroalimentación de líderes no jerárquicos para una valoración más completa, y Evaluación 360°, que recoge opiniones de supervisores, pares y subordinados para impulsar el desarrollo integral.

Bajo la metodología agile, se fomenta la retroalimentación continua, objetivos flexibles y transparencia en el progreso. Finalmente, se aplican encuestas de servicio anuales para medir satisfacción interna y mejorar la calidad de los servicios de soporte.

Como parte del plan de sucesión para puestos clave, incluyendo niveles directivos, evaluamos tanto competencias técnicas como habilidades blandas, con el objetivo de identificar brechas y diseñar planes de desarrollo individualizados que aseguren la continuidad y solidez del liderazgo en la organización.



## Herramientas de Monitoreo y Analítica

La analítica avanzada de información del personal se ha consolidado como un habilitador clave para brindar claridad a los equipos de trabajo y definir cómo el área de Factor Humano puede acompañar de manera efectiva la estrategia de negocio. Este enfoque permite asegurar que el Grupo BMV cuente con el talento adecuado en el momento oportuno, favoreciendo la agilidad que demanda el mercado financiero.

El Sistema de Factor Humano —SuccessFactors— es la herramienta central para recabar, analizar y poner a disposición la información de personal. Nos permite ser más ágiles en los tiempos de respuesta y mejorar el servicio que brindamos a nuestros clientes internos (*Employee Experience*).

Durante 2025, el análisis de datos fue fundamental para respaldar el cambio en la estrategia organizacional, que implicó el rediseño de perfiles y la creación de áreas enfocadas en evolución digital, ciencia de datos y servicio al cliente. El acompañamiento de Factor Humano, junto con la implementación de la herramienta de analítica de personas, permitió optimizar procesos clave como reclutamiento y

capacitación, generando beneficios financieros y operativos medibles, como reducción de costos asociados a rotación, asignación eficiente de recursos para cerrar brechas formativas y maximización del impacto del presupuesto de aprendizaje y desarrollo.

Asimismo, la plataforma provee a los líderes información relevante sobre la gestión de sus equipos. Esto se complementa con espacios de retroalimentación continua —reuniones trimestrales, desayunos con la alta dirección y focus groups— que permiten comprender de manera cercana las necesidades del personal.

El análisis integral de la información habilita una gestión más precisa del talento, incluyendo una planeación de presupuesto de personal, identificando posibles riesgos de salida de personal clave, brechas de habilidades actuales (tanto competencias técnicas como habilidades blandas), hasta generar una estrategia de reclutamiento y selección del personal alineada a las necesidades potenciales de la estrategia organizacional.

## Retorno sobre inversión en capital humano

Medimos el Retorno en la Inversión (ROI) como indicador global de la rentabilidad de nuestra inversión en capital humano. Este indicador en 2025 se mantiene sólido y estable en 3.21x, mostrando que la inversión en talento continúa generando un retorno elevado, incluso con un mayor crecimiento en la plantilla y en los gastos de personal.

	IFRS S1	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO HUMANO INTELLECTUAL FISICO SOCIAL NATURAL	<b>GRI</b> 404-3	<b>SASB</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 				
	IFRS S2										
<b>TEMAS MATERIALES</b>	01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES	02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO	03 IMPULSO A LA LIQUIDEZ DEL MERCADO	04 RELACIÓN CON AUTORIDADES	05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	06 GOBIERNO CORPORATIVO	07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	08 CIBERSEGURIDAD	09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA	11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO

# Salud

## Y BIENESTAR LABORAL

### Estrategia de bienestar

La salud organizacional es un factor clave para el bienestar de nuestros colaboradores y para la sostenibilidad del negocio, ya que influye directamente en el bienestar, el compromiso y la capacidad de adaptación de la organización.

Nuestra estrategia de bienestar se articula en cuatro pilares orientados a crear comunidad y pertenencia: bienestar físico (deporte, salud), bienestar mental (salud emocional, NOM-035), bienestar social (equilibrio trabajo-vida, licencias) y bienestar financiero.

En octubre de 2025 realizamos la Semana de la Salud con 11 pláticas especializadas impartidas por el IMSS, NUAD y especialistas externos, que acumularon 456 asistencias.

### NOM-035 y salud emocional

En mayo de 2025, el 93% de los colaboradores respondió el cuestionario NOM-035 de factores de riesgo psicosocial, 3 puntos porcentuales más que el año anterior.

Se identificó que el 5.4% experimentaron algún Acontecimiento Traumático Severo, y como medida de mitigación, a todos ellos se les invitó de manera voluntaria a participar en el Programa de Atención Psicológica, para contar con atención personalizada a través de un profesional. Los resultados se comparten con el Comité de Dirección y con cada DGA para elaborar planes de mejora diferenciados.

### Satisfacción y compromiso laboral

En 2025, medimos el clima organizacional con el apoyo de un tercero especializado adoptando el modelo 'Organización Simplemente Irresistible' de Deloitte, que diagnostica la salud organizacional a través de cuatro impulsores:

#### Trabajo significativo

- Autonomía
- Perfil adecuado
- Equipos pequeños
- Tiempo para creatividad

#### Entorno laboral positivo

- Entorno flexible
- Cultura de reconocimiento
- Espacios de trabajo abiertos
- Cultura inclusiva y diversa

#### Oportunidades de crecimiento

- Movilidad de talento
- Desarrollo autodirigido y formal
- Cultura de aprendizaje de alto impacto

#### Confianza en el liderazgo

- Misión y propósito
- Inversión en las personas y confianza
- Transparencia y comunicación
- Inspiración



Los temas abarcaron desde nutrición y salud gastrointestinal hasta prevención de cáncer de mama, salud emocional y alimentación consciente.

	IFRS S1	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO   HUMANO   INTELLECTUAL FISICO   SOCIAL   NATURAL	<b>GRI</b> 403-3, 403-6, 403-4, 403-5	<b>SASB</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 				
	IFRS S2										
<b>TEMAS MATERIALES</b>	01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES	02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO	03 IMPULSO A LA LÍQUIDEZ DEL MERCADO	04 RELACIÓN CON AUTORIDADES	05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	06 GOBIERNO CORPORATIVO	07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	08 CIBERSEGURIDAD	09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA	11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO

Adicionalmente, incorporamos preguntas para medir el grado de felicidad y por primera vez medimos el compromiso organizacional como indicador separado.

### Clima organizacional



### Compromiso organizacional



### Liderazgo



**92%**  
Participación en encuesta



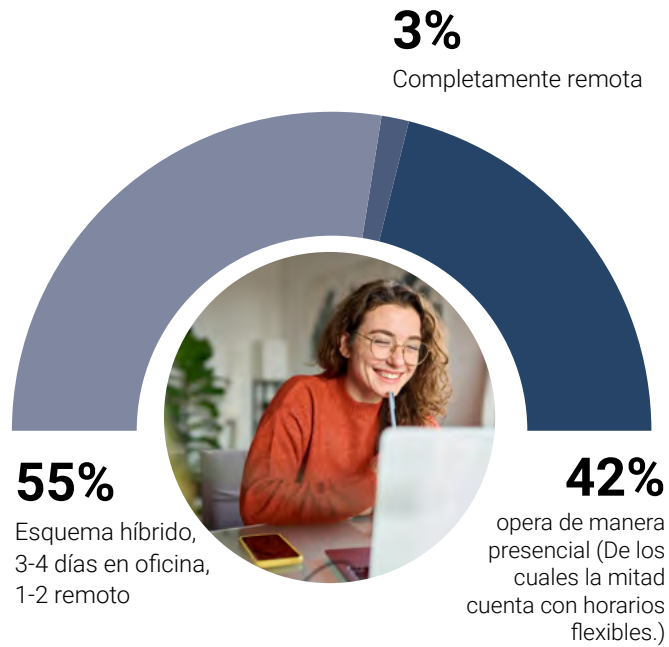
Tras la obtención de los resultados de la encuesta, el reporte general se presenta al Comité de Dirección y los hallazgos específicos se comparten con cada Dirección para generar acuerdos y planes de mejora que se implementan durante el año. Posteriormente, los resultados globales se comunican a todo el Grupo en la reunión trimestral "Townhall".

De cara a la estrategia 2030 y ante el proceso de cambio organizacional, el Grupo BMV adoptará un modelo más flexible para las metas de clima laboral, estableciendo rangos vigentes entre 2026 y 2030: cerca de 80% en clima organizacional, 85% en compromiso y 75% en liderazgo. Asimismo, la encuesta dejará de ser anual y se aplicará de forma bienal para permitir planes más robustos y observar avances más significativos, complementándose en 2026 con una encuesta de pulso dirigida a personas de alto potencial.

	IFRS S1	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO   HUMANO   INTELLECTUAL FISICO   SOCIAL   NATURAL	<b>GRI</b> 	<b>SASB</b> 	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 
	IFRS S2						
<b>TEMAS MATERIALES</b> 01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES   02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO   03 IMPULSO A LA LIQUIDEZ DEL MERCADO   04 RELACIÓN CON AUTORIDADES   05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO   06 GOBIERNO CORPORATIVO   07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN   08 CIBERSEGURIDAD   09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO   10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA   11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO							

## Esquema de trabajo flexible

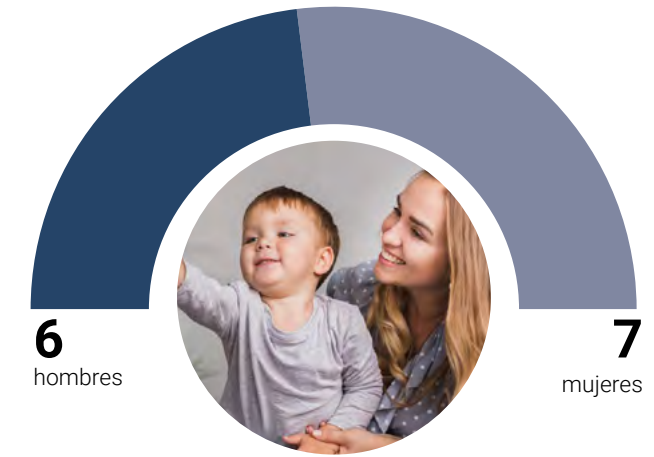
Mantenemos nuestro programa de trabajo flexible adaptado a cada negocio y puesto, como una palanca clave para mejorar el bienestar, la productividad y el balance vida-trabajo de nuestros colaboradores.



**Este enfoque nos permite responder a las necesidades operativas sin perder de vista la experiencia del colaborador y la atracción y retención de talento.**

## Política parental y permisos

En enero de 2025 entró en vigor la nueva política parental, que otorga un mes adicional a lo establecido por ley tanto para el cuidador primario así como para el secundario. Este hito refleja nuestra visión de largo plazo por impulsar un entorno laboral más equitativo, incluyente y responsable, fortaleciendo nuestra estrategia de diversidad e inclusión.



**100%**  
personal elegible, hizo uso del permiso

Resultando en tasas de regreso y de retención del 100% para ambos grupos. Esto refleja una gestión efectiva del permiso parental y una reintegración laboral exitosa.

Adicionalmente, otorgamos permisos por matrimonio, fallecimiento de familiares directos y el programa 'Días Libres' con 3 días adicionales al año desde el primer día de trabajo.

IFRS S1	CAPITALES	GRI	SASB	GRUPOS DE INTERÉS	ODS
IFRS S2	FINANCIERO, HUMANO, INTELLECTUAL, FISICO, SOCIAL, NATURAL	401-2, 401-3		ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS, COLABORADORES, EMISORAS / INTERMEDIARIOS, PROVEEDORES, AUTORIDADES FINANCIERAS, COMUNIDAD, ORGANIZACIONES CIVILES, MEDIOS DE COMUNICACIÓN	3, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18

## Seguridad y salud ocupacional

La seguridad y salud ocupacional son fundamentales para garantizar el bienestar de nuestros colaboradores y la continuidad operativa del negocio. Si bien nuestras actividades son principalmente administrativas, lo que reduce el riesgo de accidentes laborales, mantenemos un enfoque preventivo y estructurado. Contamos con una Unidad de Protección Civil, sistemas de seguridad preventiva y capacitación anual al grupo de brigadistas, integrado por colaboradores, inquilinos del edificio y personal de seguridad. En 2025 no se registraron decesos, accidentes de trabajo, ni enfermedades laborales.

Existe además el Comité de Salud, conformado por las direcciones de Factor Humano, Cumplimiento Normativo y Administración y Finanzas, en el cual se toman decisiones en caso de alguna eventualidad sanitaria y representan al Grupo ante el Consejo de Administración.

Asimismo, promovemos el cuidado de la salud a través de servicios cercanos y accesibles para nuestros colaboradores. Durante 2025, brindamos atención médica mediante nuestro consultorio interno, donde se realizaron 1,996 consultas, complementadas con campañas de vacunación contra influenza y COVID-19. También organizamos una feria del bienestar que reunió a 261 participantes y mantuvimos disponible atención psicológica telefónica las 24 horas. En total, más de 3,100 colaboradores y sus familias participaron en estas iniciativas, fortaleciendo una cultura organizacional centrada en el bienestar integral.

FERIA DE LA SALUD:

**261**  
participantes

SESIONES Y TALLERES

**11**  
actividades enfocadas en salud y nutrición con énfasis en necesidades detectadas de nuestro personal,

**440**  
colaboradores participantes

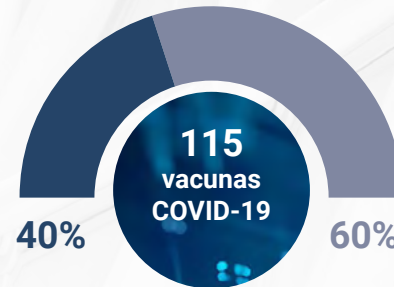
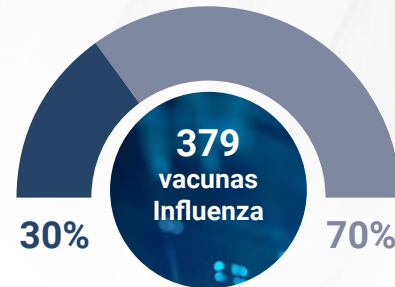
## Resumen de impacto 2025:

Mujeres  
Hombres

### CONSULTAS MÉDICAS



### VACUNAS APLICADAS



IMPACTO TOTAL

**3,181**  
colaboradores

**16**  
familiares

Se lleva a cabo una encuesta de satisfacción para determinar metas y temas de la siguiente edición.

	IFRS S1	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO   HUMANO   INTELLECTUAL FISICO   SOCIAL   NATURAL	<b>GRI</b> GRI 403-1, 403-6J	<b>SASB</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17				
	IFRS S2										
<b>TEMAS MATERIALES</b>	01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES	02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO	03 IMPULSO A LA LÍQUIDEZ DEL MERCADO	04 RELACIÓN CON AUTORIDADES	05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	06 GOBIERNO CORPORATIVO	07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	08 CIBERSEGURIDAD	09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA	11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO

# Diversidad, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Fomentamos una cultura donde cada persona puede desarrollar su potencial sin limitaciones ni discriminación por género, estado civil, edad, religión, raza, nacionalidad, apariencia física, diferencias de opinión, orientación sexual, embarazo o capacidades diferentes.

**Nuestro proceso de reclutamiento prohíbe cuestionamientos sobre condiciones de salud, embarazo o discapacidad.**

Contamos con comunidades activas de Discapacidad, Diversidad Religiosa, LGBTQ+ y Mujeres que promueven la inclusión desde la base. Desde 2024, el programa de inducción para nuevos ingresos incluye un taller de Inclusión y Diversidad.

En nuestra gestión de talento, privilegiamos las capacidades, la experiencia y el desempeño, independientemente del país de origen. En línea con ese enfoque, contamos con 1.4% de colaboradores de seis países diferentes, integrados tanto en posiciones directivas como en roles clave, lo que enriquece perspectivas, fortalece la toma de decisiones y contribuye a una cultura de colaboración basada en la aportación de valor.



## Impulso a la Igualdad de Género

Crear un entorno con igualdad de oportunidades es un pilar fundamental de la Estrategia de nuestra empresa. Por ello, hemos desarrollado e implementado iniciativas estratégicas, tanto internas como orientadas al mercado, que promueven la igualdad de género y refuerzan nuestro compromiso con un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Nuestro compromiso se formalizó desde el año 2018, cuando firmamos los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), lo que nos ha permitido fortalecer nuestras prácticas, procedimientos, lineamientos y códigos.

Además hemos adaptado nuestras instalaciones y beneficios considerando necesidades puntuales de las mujeres, como Sala de Lactancia, descuentos en estudios y tratamientos, temas específicos en la feria de la salud, entre otros.

Finalmente, hacemos un llamado a las empresas para fortalecer sus compromisos y tener prácticas de equidad e igualdad de oportunidades por medio del *Ring the Bell for Gender Equality*, donde contamos con la presencia de Pacto Global, ONU Mujeres, autoridades regulatorias del sector y asociaciones civiles.

	IFRS S1	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO HUMANO INTELLECTUAL FISICO SOCIAL NATURAL	<b>GRI</b> 405-I	<b>SASB</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 				
	IFRS S2										
<b>TEMAS MATERIALES</b>	01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES	02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO	03 IMPULSO A LA LIQUIDEZ DEL MERCADO	04 RELACIÓN CON AUTORIDADES	05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	06 GOBIERNO CORPORATIVO	07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	08 CIBERSEGURIDAD	09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA	11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO

Al interior, hemos avanzado en la representación femenina en la mayoría de las posiciones del Grupo. Al cierre del año, alcanzamos y superamos las metas trazadas para 2023 y 2025. Con la finalidad de seguir avanzando en el cierre de brechas de género, en 2025 se actualizaron las metas con objetivos más ambiciosos y con miras al 2028:

### Metas establecidas

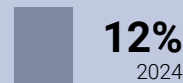
**38%**  
mujeres en liderazgo  
(gerencia-dirección) en 2023



NUEVA META

**41%**

**12%**  
% mujeres en alta  
dirección (≤2 niveles CEO)



NUEVA META

**26%**

**20%**  
mujeres en gerencias en 2023



NUEVA META

**40%**

**45%**  
de mujeres en plantilla  
total en 2023



NUEVA META

**46%**

**42%**  
mujeres en posiciones  
directivas en 2025



NUEVA META

**26%**

**0%**  
% mujeres en  
direcciones que generan  
ingresos en 2025



NUEVA META

**12%**

**52%**  
% mujeres en  
STEM en 2025



NUEVA META

**40%**

Estos indicadores complementan la visión de representación femenina más allá de los niveles más altos de la organización y nos permite encaminar iniciativas que contribuyan a cerrar la brecha. Entre ellas destacan programas de desarrollo y planes de sucesión. Actualmente el 68% de las subdirectoras son parte del plan de sucesión a posiciones directivas y el 19% de mujeres gerentes a posiciones de subdirección.

IFRS S1 IFRS S2	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO HUMANO INTELLECTUAL	<b>GRI</b> 	<b>SASB</b> 	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES	AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 
	<b>TEMAS MATERIALES</b> 	<b>01</b> PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES <b>02</b> SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO <b>03</b> IMPULSO A LA LÍQUIDEZ DEL MERCADO <b>04</b> RELACIÓN CON AUTORIDADES <b>05</b> CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO <b>06</b> GOBIERNO CORPORATIVO <b>07</b> TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN <b>08</b> CIBERSEGURIDAD <b>09</b> GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO <b>10</b> CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA <b>11</b> DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO				



# Perspectivas y objetivos

### Corto plazo (2026):

Impulsar procesos de Factor Humano mediante IA y analítica de datos para mejorar la toma de decisiones en reclutamiento, desarrollo y retención. Ejecutar planes de mejora por dirección derivados de la encuesta de clima 2025. Aplicar encuesta de pulso a personas de alto potencial. Continuar el programa de Liderazgo y consolidar el Plan de Sucesión para posiciones críticas. Fortalecer el análisis de brecha salarial con acciones correctivas por nivel.

### Mediano plazo (2027-2028):

Ampliar los incentivos de largo plazo a niveles gerenciales. Consolidar la transformación cultural mediante gestión del cambio en proyectos clave (evolución digital, cultura profundamente orientada al cliente, participación de colaboradores en el mercado bursátil), asegurando que cada iniciativa y esfuerzo contribuya a la estrategia del Grupo. Profundizar la cultura de diversidad, equidad e inclusión.

### Largo plazo (2030+):

Impulsar un entorno laboral más equitativo, incluyente y corresponsable.



# Retos y transparencia

Nuestro principal reto es lograr una transformación enfocada en agilizar nuestros procesos de factor Humano mediante la simplificación operativa y el uso estratégico de tecnologías como inteligencia artificial y análisis de datos sobre nuestra fuerza laboral; ampliar prácticas de atracción, desarrollo y retención para fortalecer el talento clave dentro del Grupo.

## — CONECTA —

**04 Sostenibilidad**  
Desarrollo y retención de talento

**05 Gobernanza**  
Estructura de compensación del Consejo  
Conflictos de interés  
Política parental

**07 Impacto Social**  
Cultura financiera  
Educación bursátil  
Desarrollo comunitario

	IFRS S1	<b>CAPITALES</b> FINANCIERO HUMANO INTELLECTUAL FÍSICO SOCIAL NATURAL	<b>GRI</b> 	<b>SASB</b> 	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b> ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS COLABORADORES EMISORAS / INTERMEDIARIOS PROVEEDORES AUTORIDADES FINANCIERAS COMUNIDAD ORGANIZACIONES CIVILES MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<b>ODS</b> 					
	IFRS S2										
<b>TEMAS MATERIALES</b>	01 PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES	02 SERVICIO AL CLIENTE Y EXPERIENCIA DE USUARIO	03 IMPULSO A LA LÍQUIDEZ DEL MERCADO	04 RELACIÓN CON AUTORIDADES	05 CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	06 GOBIERNO CORPORATIVO	07 TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	08 CIBERSEGURIDAD	09 GESTIÓN DE LOS EFECTOS DE TRANSICIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	10 CULTURA E INCLUSIÓN FINANCIERA	11 DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO