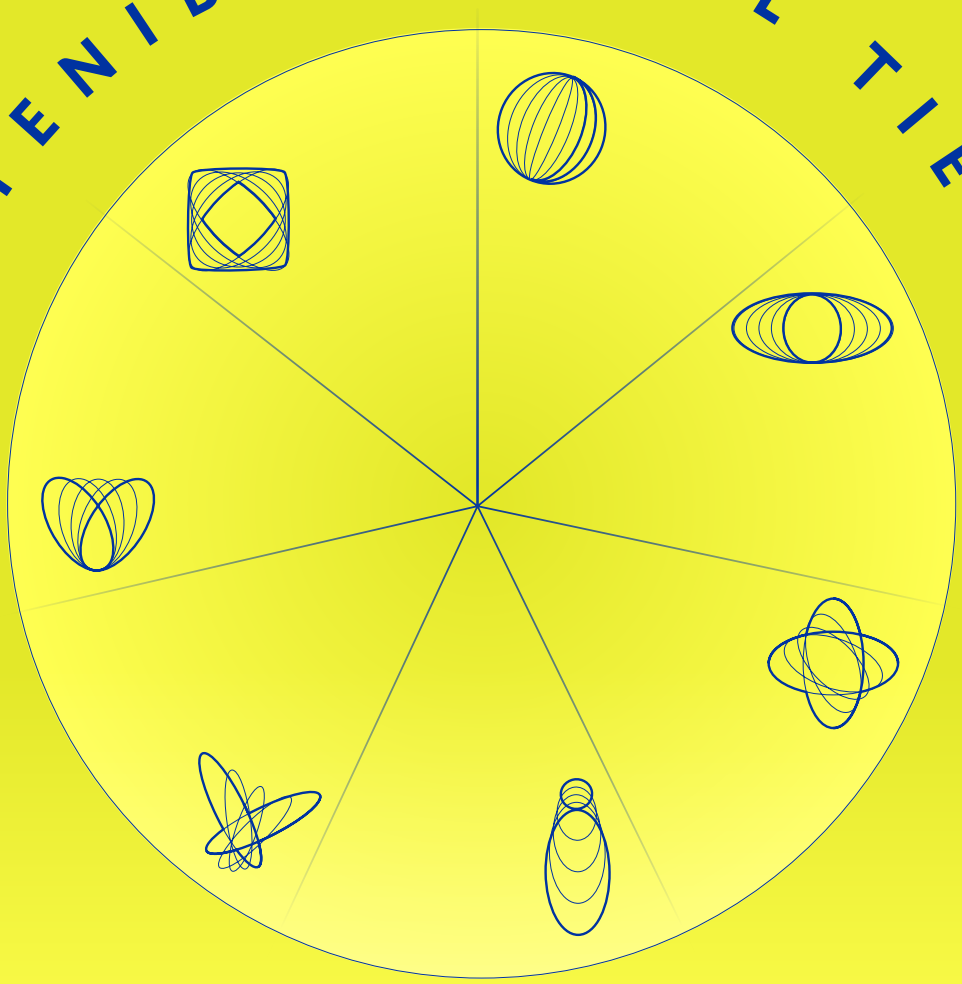
AFORE

sura

• SOSTENIBLES EN EL TIEMPO •



Informe Anual

2025

Contenido

Mensaje del Director General 3

Acerca de este Informe 5

Gestión Sostenible 6

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos 27

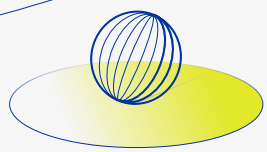
Adhesión y Reconocimientos 33

Contexto macroeconómico 35

Anexos

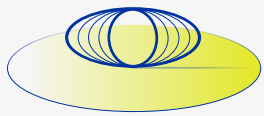
Información corporativa 155
Gestión sostenible 157
Compromiso con los DDHH 162
Inversión sostenible 165
Tablas de Indicadores 166
Estados Financieros 182

Contacto 225



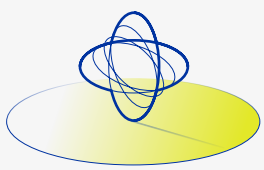
Información Corporativa

Quiénes somos 37
Afore SURA Organigrama 39
Proveedores. Generar valor y confianza 40
Huella de carbono 42



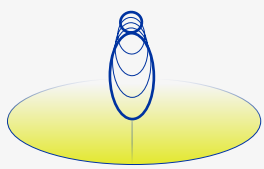
Gobierno Corporativo

Gobierno Corporativo 46
Gestión del riesgo 56
Ciberseguridad 60



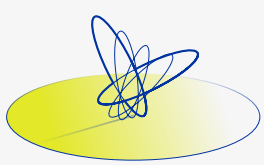
Inversión Sostenible

Estrategia 65
Gobierno Corporativo 66
Resultados 2025 68
Relacionamiento 69
Nuestra gestión climática 73



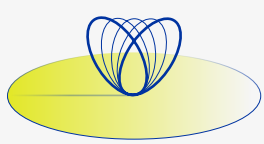
Nuestra Compañía

Ética Empresarial 81
Talento Humano 91
Fortalecimiento Institucional 123



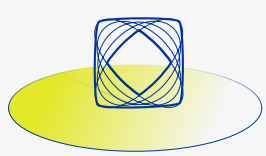
Nuestro foco en el cliente

Satisfacción del cliente 128
Privacidad y protección 129
Formación continua 130
Comunicación transparente 132
Inclusión financiera y educación previsional 133
Atención a adultos mayores 135



Fundación SURA

Nuestros Aliados en 2025 138
Calidad de la educación 139
Fomento del arte y la cultura 144
Voluntariado corporativo 146



Arte y Cultura

Compromiso con el arte y la cultura 151
Acciones relevantes 2025 152

Mensaje del Director General

Con enorme satisfacción presento nuestro Informe Anual, en el que compartimos los aspectos más relevantes de nuestra gestión durante 2025.

Emilio Bertrán Rodríguez
Director General.
Afore SURA

A lo largo de este año, continuamos avanzando con firmeza en nuestro propósito de ayudar a nuestros clientes a construir un mejor retiro "desde hoy", mediante rendimientos competitivos y una asesoría pensional oportuna y de calidad.

La confianza de nuestros 8.2 millones de clientes ha sido fundamental para fortalecer nuestra posición en el mercado y sostener un crecimiento responsable. En 2025, los activos bajo administración registraron un incremento anual de 24.7% respecto a 2024, mientras que el ahorro voluntario creció 24.1%, reflejando la solidez de nuestra propuesta de valor y la preferencia de los clientes por nuestras soluciones.

Cabe destacar el desempeño de nuestro equipo de inversiones, que trabajó de manera consistente para maximizar el ahorro de nuestros clientes, logrando retornos competitivos y sostenidos. En 2025, el rendimiento de nuestros fondos cerró alrededor del 18%, lo que nos permitió consolidar nuestra posición en el segundo lugar del Índice de Rendimiento Neto (IRN) de la industria. En congruencia con nuestro compromiso con la excelencia en la gestión de inversiones y riesgos, el ahorro de nuestros clientes ha crecido de manera constante cerca de 13% anual en los últimos tres años.

Afore SURA representa una filial estratégica dentro de nuestra holding, al aportar 38.2% de la utilidad operativa de SURA Asset Management, reconocido como el asset manager latinoamericano líder en la administración de fondos previsionales, gestión de activos y asesoría en inversiones.

Nuestra estrategia centrada en el cliente continuó dando resultados positivos. Durante 2025, nuestros canales de servicio tanto tradicionales como digitales mostraron un desempeño sobresaliente que se tradujo en un aumento significativo en la satisfacción de nuestros clientes. El NPS general cerró el año en 67 puntos, impulsado por una mejora sostenida en el servicio, un mayor número de colaboradores certificados y el fortalecimiento de nuestros procesos operativos, lo que elevó de manera relevante la experiencia del usuario. Asimismo, reforzamos nuestra asesoría pensional a través del micrositio Ruta de la Pensión, que registró más de dos millones de visitas.

Compromisos 2026

01

El ahorro voluntario continuará siendo un eje prioritario. Seguiremos impulsando las aportaciones voluntarias a través de todos nuestros canales y plataformas digitales, con el objetivo de que nuestros clientes puedan alcanzar una mejor pensión.

02

Como socios de Amafore (Asociación Mexicana de Afores), reiteramos nuestro compromiso de contribuir al desarrollo económico del país mediante la inversión en infraestructura y el financiamiento al sector privado, fortaleciendo así la competitividad de México.

03

Continuaremos promoviendo la equidad de género, la educación previsional y la autonomía financiera de las mujeres, mediante la implementación de iniciativas que fomenten su participación en el sector económico formal del país. Para ello, trabajaremos en conjunto con diversos aliados, entre ellos el International Finance Corporation (IFC) del Banco Mundial y el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del IPADE Business School.

Por quinto año consecutivo, Afore SURA obtuvo la máxima calificación "AMP1 Muy Fuerte" otorgada por Standard & Poor's (S&P) en su evaluación de prácticas de administradores de recursos de terceros. Este reconocimiento refleja la solidez de nuestro proceso de inversión, sustentado en objetivos claramente definidos, adecuados límites de riesgo, una estructura robusta de gobierno, profesionales altamente capacitados y sistemas de control eficaces para la gestión de los portafolios.

En Afore SURA buscamos generar para nuestros clientes los mejores retornos posibles, manteniendo un nivel de riesgo adecuado y promoviendo mejores condiciones para el disfrute de su retiro. Por ello, contamos con una estrategia de inversión sostenible que orienta nuestro proceso de inversión mediante la integración de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) en la construcción y gestión de portafolios, la evaluación de riesgos y oportunidades, así como en el relacionamiento con emisoras y gestores.

En el presente Informe Anual damos cumplimiento a los requerimientos de divulgación establecidos por las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). En particular, reportamos información sobre los asuntos priorizados en el estudio de doble materialidad realizado en 2024, bajo los lineamientos de la NIIF S1, relacionada con sostenibilidad, y la NIIF S2, enfocada en la divulgación de riesgos y oportunidades asociados al cambio climático.

Durante 2025, y en línea con nuestro compromiso con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres, avanzamos de manera decidida en el impulso a la equidad de género. Este esfuerzo abarcó la equidad salarial, la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional, la licencia parental remunerada y una política de cero tolerancia a la violencia y al acoso sexual en el entorno laboral. Con estas acciones, contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), orientados a fortalecer las economías, construir sociedades más justas, mejorar la calidad de vida de las mujeres y sus comunidades, y promover mejores prácticas empresariales.

Afore SURA contribuye de forma directa al ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y genera impactos positivos en otros objetivos, como el ODS 3 (Salud y bienestar), 4 (Educación de calidad), 5 (Igualdad de género), 10 (Reducción de las desigualdades), 13 (Acción por el clima), 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas) y 17 (Alianzas para lograr los objetivos).

Adicionalmente, a través de Fundación SURA, nuestro principal vehículo de inversión social, fortalecimos nuestro compromiso con el desarrollo educativo y social de México. Impulsamos iniciativas orientadas a reducir brechas sociales y ampliar oportunidades, destinando recursos a programas que elevan la calidad educativa de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, así como a la formación y capacitación docente para promover entornos de aprendizaje innovadores e inclusivos. En 2025, estas iniciativas beneficiaron a cerca de 82,000 personas en comunidades de 18 estados del país.

En Afore SURA estamos convencidos de que nuestra cultura inclusiva, basada en la equidad y la diversidad generacional, es el motor que impulsa la innovación, la productividad, el éxito y la sostenibilidad de nuestra operación. Expreso un reconocimiento especial a nuestros 2,521 colaboradores, quienes constituyen un pilar fundamental de nuestra estrategia y cuyo compromiso fue clave en 2025 para ayudar a nuestros clientes a construir un mejor retiro desde hoy.

Emilio Bertrán Rodríguez
Director General.
Afore SURA

Acerca de este Informe

El Informe Anual 2025 presenta los principales resultados, avances y retos de Afore SURA, reflejando el desempeño de la Compañía a lo largo del año. La generación y divulgación oportuna de información relevante para nuestros grupos de interés constituye una prioridad estratégica, orientada a fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas. A través de este ejercicio, buscamos consolidar relaciones de confianza con nuestros distintos públicos, sustentadas en los principios de Transparencia, Respeto, Responsabilidad y Equidad.

El reporte comprende el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 e integra información sobre la gestión de la Compañía en los siguientes ámbitos: información corporativa; gestión sostenible; derechos humanos; gobierno corporativo; ética empresarial y ciberseguridad; inversión sostenible; talento humano; atención a clientes y educación financiera y previsional; fortalecimiento institucional; así como las iniciativas de Fundación SURA, arte y cultura, y nuestras principales adhesiones y reconocimientos.

Nuestro Informe Anual ha sido elaborado en alineación con el marco del International ***Sustainability Standards Board (ISSB)***, considerando las normas S1 y S2 para la divulgación de información en materia de sostenibilidad y cambio climático, con el objetivo de fortalecer la transparencia, comparabilidad y calidad de nuestra información.

Asimismo, el reporte incorpora indicadores y lineamientos de estándares e iniciativas internacionales, entre los que destacan:

- Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas
- Women's Empowerment Principles (WEPs) de ONU Mujeres
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Esta integración metodológica permite asegurar la consistencia de los datos reportados y su alineación con las mejores prácticas internacionales en materia ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza).

Asimismo, nuestra estrategia de negocio se encuentra alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas. Como empresa del sector de servicios financieros, contribuimos de manera directa al cumplimiento del ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

De forma complementaria, nuestras iniciativas en materia de sostenibilidad nos permiten generar impactos positivos en otros objetivos relevantes, entre ellos el ODS 3: Salud y bienestar; ODS 4: Educación de calidad; ODS 5: Igualdad de género; ODS 10: Reducción de las desigualdades; ODS 13: Acción por el clima; ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas; y ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) vinculados a la gestión de Afore SURA

Nuestra gestión sostenible

Para Afore SURA, la sostenibilidad es un criterio estratégico de gestión que guía nuestras decisiones y acciones, y que nos permite construir relaciones de confianza de largo plazo con nuestros diversos grupos de interés.

Nuestra visión integra de manera equilibrada los ámbitos ambiental, social y económico, como parte de un modelo de creación de valor sostenible.

Trabajamos hoy para cuidar nuestro planeta y promover un entorno de mayor bienestar social, con el compromiso de generar rendimientos competitivos y sostenibles en el tiempo, que permitan a nuestros clientes construir, desde hoy, un mejor retiro.

La sostenibilidad es también para nuestra compañía, un compromiso ético que asumimos de forma integral en la manera en que gestionamos el negocio y tomamos decisiones. Estamos convencidos de que las empresas somos actores clave en el desarrollo de la sociedad y de los territorios en los que operamos; por ello, mantener nuestra vigencia y relevancia implica contar con una gestión empresarial responsable, basada en compromisos sólidos con nuestros grupos de interés y en una cultura organizacional orientada a la construcción de una mejor sociedad.

Durante 2025, el proyecto para la instauración del Comité de Sostenibilidad registró avances significativos. Al cierre del año, se contó con la versión final del reglamento y con la definición de su objetivo estratégico, sentando las bases para su formalización. El proceso se desarrolló mediante mesas de trabajo que sesionaron de manera periódica, permitiendo estructurar el plan de acción necesario para su consolidación como órgano formal de gobernanza, con dependencia directa del Consejo de Administración. De manera transitoria, estas mesas reportan al Comité Ejecutivo, en tanto se concluyen las definiciones necesarias para que el Comité de Sostenibilidad opere formalmente.

Durante el año, las mesas sesionaron de manera bimensual, llevando a cabo seis sesiones en las que se analizaron y aprobaron asuntos alineados con los focos prioritarios de la estrategia de sostenibilidad de la organización.

Focos prioritarios

Cambio climático.	Equidad de género.	Educación previsional.

Entre las responsabilidades de estas mesas, destacan las siguientes:

1. **Aprobar el plan de trabajo de sostenibilidad desde la alta dirección.**
2. **Aprobar las adhesiones y compromisos públicos.**
3. **Aprobar las Políticas ASG**
4. **Aprobar el plan de formación en ASG y Sostenibilidad.**
5. **Ejecutar la estrategia de Sostenibilidad en toda la organización.**

Entre los principales avances de las mesas de trabajo de Sostenibilidad, se encuentran los siguientes:

- **Sustainability Day.**
  Con el objetivo de brindar formación a los Consejeros, al Comité Ejecutivo y a líderes de diferentes áreas; este evento reúne a ponentes de primer nivel de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), del Banco de México y del sector privado y del Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD).

- **Marco de reportería ISSB.**
  Con el propósito de avanzar en nuestro compromiso de divulgación, se aprobó adoptar el ISSB (Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad, por sus siglas en inglés) como marco de reportería de la Norma S1 que corresponde a los temas de sostenibilidad y la Norma S2 enfocada en la divulgación de información relacionada al clima.

- **Avance Plan de trabajo en Derechos Humanos.**
  La mesa de trabajo de Sostenibilidad aprobó el plan de acción para trabajar con los equipos correspondientes los planes de mitigación y remediación en caso de materializarse algunos de los riesgos identificados como prioritarios en Derechos Humanos. **Para mayor información, revisar la sección de DDHH de este Informe.**

- **Proyecto de Empleabilidad.**
  A finales de 2025 y en línea con las iniciativas prioritarias de nuestra holding SURA Asset Management, se aprobó en las mesas de trabajo de Sostenibilidad avanzar en la realización de un proyecto piloto de empleabilidad enfocado en el diseño, implementación y validación de un modelo de intervención que contribuya a mejorar la estabilidad laboral de los clientes de Afore SURA. En el primer trimestre de 2026 se definirá la organización aliada que ejecutará esta iniciativa.

ISSB-S1. Revelación de información relacionada a la sostenibilidad

Contexto

Actualmente, los temas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) son de gran relevancia no solo para las empresas, sino también para los inversionistas, reguladores y consumidores. Esto ha derivado en la importancia de dar a conocer la gestión de las organizaciones en esta materia, de manera transparente y confiable.

A partir de este Informe Anual correspondiente al ejercicio 2025, Afore SURA adoptó el marco de referencia ISSB (Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad por sus siglas en inglés) y la norma S1 para divulgar información relacionada a los riesgos y oportunidades de los temas materiales de sostenibilidad.

En Afore SURA reiteramos nuestros compromiso con la transparencia y la divulgación de la información sobre sostenibilidad, con el propósito de fomentar un mejor relacionamiento con nuestros grupos de interés.

A continuación expondremos información sobre la Norma ISSB-S1. Respecto a la divulgación de la Norma ISSB-S2 enfocada en el reporte de información relacionada con el clima, **revisar el capítulo Inversión Sostenible-Nuestra gestión climática.**

ISSB-S1. DEI Equidad de Género y Educación Financiera y Previsional

Antecedente

En el segundo semestre de 2024 realizamos un análisis de doble materialidad con el fin de identificar los asuntos relevantes para el logro de nuestro objetivo estratégico, a partir del diagnóstico de los asuntos ambientales, sociales y de gobierno que son prioritarios en la gestión de nuestra Compañía. Entre los principales temas materiales que resultaron priorizados, se ubicó “Protección a los clientes y asequibilidad a productos” bajo el enfoque de Educación Previsional. Asimismo, se incluyó como un asunto prioritario la dimensión Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) con enfoque en Equidad de Género ya que tiene un impacto relevante en la marca empleadora para la atracción y retención de nuestro talento.

Para este reporte de divulgación de la ISSB S1 informaremos sobre la gestión, logros y metas así como los riesgos y oportunidades en ambos temas prioritarios.

Gobernanza de los temas Equidad de Género y Educación Previsional

La mesa de trabajo de Sostenibilidad, la cual sesiona de manera bimensual, está integrada por los miembros del Comité Ejecutivo y representantes de las áreas cuyas funciones tienen un impacto en los temas priorizados de sostenibilidad. La evaluación del cumplimiento de los objetivos alcanzados en esta mesa se realiza anualmente y está alineada a nuestro modelo de desempeño donde se establecen incentivos ligados a la compensación variable de nuestros colaboradores.

ID: Gobernanza 27-A (3) / 27-A (4) / 27-A (5) / 27-B (1)

En las sesiones bimensuales, la mesa de trabajo de Sostenibilidad aborda y aprueba los asuntos relacionados con nuestros focos prioritarios:

- Cambio climático.
- Equidad de género.
- Educación previsional.

En 2025, a través de esta mesa de trabajo se ratificaron los pilares de **Equidad de género y Educación Financiera y Previsional** como componentes clave de la estrategia de sostenibilidad de la compañía rumbo a 2030.

Para ese horizonte, aspiramos a ser reconocidos por nuestros colaboradores y grupos de interés externos como una empresa que promueve las mismas oportunidades para crecer, desarrollarse e innovar, en un entorno libre de cualquier forma de violencia y/o discriminación.

De cara a los próximos años, reafirmamos nuestro compromiso con nuestros más de 8 millones de clientes para fomentar el hábito del ahorro, fortalecer su salud financiera y facilitar el acceso a los beneficios del SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro), contribuyendo así al desarrollo de capacidades económico-financieras a lo largo de todo el ciclo de vida laboral.

ID: Gobernanza 27-A

Nuestra estrategia y gestión en Equidad de Género

ID Estrategia 30-A

La equidad de género se identificó como uno de los asuntos prioritarios por su relevancia en la atracción, la retención y sucesión del talento, así como por el valor reputacional de adoptar buenas prácticas y la congruencia al reconocer el valor de las mujeres en el desarrollo económico del país y buscar su incorporación a la economía formal.

Desde 2023 trabajamos sistemáticamente a nivel nacional en acciones que promuevan la equidad de género, las cuales forman parte integral de nuestra propuesta de valor dirigida a colaboradores y prospectos, con el objetivo de generar un impacto positivo en la atracción y retención de talento.

A partir de un análisis de escenarios cualitativos, reconocemos al compromiso de la alta dirección y al entorno regulatorio como las principales fuerzas movilizadoras en esta agenda. Este ejercicio evidencia que Afore SURA cuenta con una estrategia proactiva, orientada a anticiparse a los requerimientos ASG que se consolidarán en el mediano y largo plazo. Esta visión de largo plazo nos otorga una ventaja competitiva, ya que la adopción de prácticas que superan los estándares regulatorios nos diferencia de nuestros competidores y fortalece nuestra capacidad para atraer y fidelizar talento.

↗ **Para mayor detalle de la matriz de escenarios cualitativos, consultar los Anexos.**

Con base en la estrategia de sostenibilidad aprobada en la mesa de trabajo de Sostenibilidad, articulamos las iniciativas y actividades del pilar de Equidad de Género, a través del Grupo de Trabajo DEI (Diversidad, Equidad, Inclusión) que sesiona quincenalmente. Nuestras acciones en materia de equidad de género se enmarcan en tres dimensiones:

1. **Igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional,**
2. **Equidad en remuneración,**
3. **Espacios libres de violencia o discriminación.**

Estas dimensiones se alinean con los cuatro pilares de nuestra oferta de valor (Ambiente, Bienestar, Desarrollo, Compensaciones). En la mesa de trabajo de Sostenibilidad se aprueban los planes, mientras que el grupo de trabajo en equidad de género brinda seguimiento a las áreas expertas, responsables de la ejecución y recursos necesarios para implementar el plan de trabajo de manera exitosa.

Los avances y resultados en materia de Equidad de Género se monitorean a través de la mesa de trabajo de Sostenibilidad, la cual sesiona de manera bimensual y la evaluación de su cumplimiento se realiza de manera anual y está alineada a nuestro modelo de desempeño donde se establecen incentivos ligados a la compensación variable de nuestros colaboradores.

ID: Gobernanza 27-A (3) / 27-A (4) / 27-A (5) / 27-B (1)

Clasificación de temas relevantes de Equidad de género según su criticidad

OPORTUNIDAD

Retención y desarrollo de talento crítico

Contar con una estrategia de equidad de género reduce la rotación en posiciones clave, especialmente en áreas sensibles como inversiones, riesgos y operación. Esto preserva conocimiento institucional, asegura continuidad operativa y disminuye costos asociados a reemplazo y capacitación. Actualmente nuestras áreas de Inversiones y Riesgos cuentan con una representación femenina del 25% y 33% respectivamente. Estimamos que el costo de reemplazo en una de estas posiciones puede representar los siguientes costos:

COSTO ESTIMADO DE REEMPLAZO PARA PERIODO 2025

	Cargo	Costo de reposición como % del salario
Dir. Ejecutiva Riesgos	Dir. Ejecutivo	180%
	Subdirector	160%
	Gerente	130%
	Especialista	80%
Dir. Inversiones	Director	180%
	Subdirector	160%
	Gerente	130%
	Analista	80%

Líderes mejor preparados y con mayor solidez en la toma de decisiones

La diversidad en el liderazgo enriquece las perspectivas, reduce sesgos y fortalece la calidad de las acciones implementadas. En una Afore, donde las decisiones inciden directamente en el ahorro y bienestar financiero de millones de personas, contar con equipos directivos diversos no es solo una buena práctica, sino un factor crítico para una gestión más prudente, responsable y de alta calidad operativa. Afore SURA cuenta con 29% de representación femenina en su Comité Ejecutivo y 30% a nivel Dirección.

Mayor compromiso y productividad del personal

Los ambientes laborales equitativos generan mayor satisfacción, lealtad y sentido de pertenencia. Esto se traduce en equipos más enfocados y productivos, lo cual impacta directamente en la calidad del servicio al trabajador afiliado y en la eficiencia operativa de la Afore. Adicionalmente, fortalece nuestra marca empleadora con un efecto positivo en la atracción y retención del mejor talento.

En la encuesta de Cultura, la cual se realiza de manera bianual obtuvimos una satisfacción general del **88%** en la dimensión de Diversidad, Equidad e Inclusión. Dentro de este componente se evalúa la percepción de los colaboradores respecto a su experiencia cotidiana de inclusión, respeto, equidad y libertad de expresión dentro de la organización.

Se mide no solo la ausencia de conductas negativas (discriminación u hostigamiento), sino también la presencia activa de prácticas inclusivas que permitan a todas las personas desarrollarse, expresarse y tener éxito, independientemente de sus características personales o profesionales. **Para mayor información sobre los reactivos de este índice revisar los Anexos.**

Atracción de talento diverso y altamente calificado

La equidad de género se percibe como una señal de buena gobernanza y cultura organizacional madura, lo que hace más competitiva a la Afore para atraer profesionales especializados en un mercado laboral donde perfiles financieros y técnicos son escasos. Actualmente Afore SURA cuenta con una representación del 29% de mujeres en su Comité Ejecutivo, 36% en posiciones de liderazgo (nivel subdirección y dirección) y 33% en áreas de Riesgos y 25% en Inversiones. En el equipo comercial, las mujeres representan el 64% y en promedio tienen una productividad 9% superior.

Cultura organizacional más innovadora y flexible

La equidad de género fomenta prácticas más abiertas, inclusivas y colaborativas, que impulsan la creatividad, la adaptabilidad y la innovación. A través de la encuesta de Cultura se evalúa el componente de Agilidad e Innovación. Este índice busca medir el nivel de cultura de innovación y aprendizaje organizacional dentro de una empresa, es decir, el grado de la organización para fomentar la creatividad, aceptar la diversidad de pensamiento, aprender de los errores, promover la mejora continua, su agilidad para adaptarse a cambios e impulso a la innovación en equipos, individuos y organización. En el 2025, obtuvimos un resultado del 87% de favorabilidad, lo que representó un incremento de 5% en relación con el 2024. **Para mayor información sobre los reactivos de este índice revisar los Anexos.**

RIESGOS MITIGADOS

Compensación equitativa y mitigación de riesgos

La compensación equitativa es un elemento clave de la gestión responsable del talento humano y un mecanismo preventivo para la mitigación de riesgos laborales, legales y reputacionales. Desde una perspectiva de género, las brechas salariales injustificadas representan una de las principales fuentes de exposición a litigios por discriminación, sanciones regulatorias y afectaciones a la reputación institucional.

En Afore SURA, la determinación de las compensaciones por nivel de puesto, se realiza mediante una metodología estandarizada, objetiva y sin distinción de género, alineada con nuestra política institucional de administración de la compensación y con el marco laboral vigente. Esta gestión permite reducir el riesgo de prácticas retributivas desiguales. Adicionalmente, una política de compensación equitativa contribuye a disminuir conflictos internos, quejas y percepciones de trato injusto. Al asegurar condiciones salariales justas y transparentes, fortalecemos la confianza de nuestros colaboradores y protegemos nuestra marca empleadora.

Durante el 2025, mantuvimos una brecha salarial menor al 10% en todos los niveles de la organización, y tenemos el compromiso de sostener este resultado hacia adelante.

Espacios seguros libres de violencia y discriminación

Contar con un entorno seguro, libre de violencia y discriminación es una condición fundamental para construir un entorno en el que todos (as) nuestros (as) colaboradores (as) puedan desarrollarse, expresarse y acceder a las mismas oportunidades independientemente de su género.

En este ámbito, durante el 2025 implementamos la campaña de Cero Tolerancia, orientada a promover un entorno laboral sano y respetuoso, así como a prevenir y erradicar cualquier forma de violencia laboral dentro de la compañía. Adicionalmente, se difundió el Protocolo de Violencia Laboral, en el cual se definen los conceptos fundamentales relacionados con esta materia, así como las líneas, mecanismos y procedimientos de denuncia, garantizando su conocimiento y accesibilidad para todos los colaboradores.

En la encuesta NOM 035 nos ubicamos en un **riesgo bajo** con **65 puntos**, lo que representa una disminución de 4 puntos en relación con el año anterior. Hacia adelante nuestro objetivo es mantener un nivel de **riesgo bajo** a través de las distintas acciones que nos permitan seguir construyendo una cultura de cero tolerancia a la discriminación, acoso y violencia laboral.

Evolución y Ruta 2030

ID: Estrategia 30-A

En los últimos años, hemos recorrido un camino sólido de mejora continua en materia de equidad de género. En el segundo semestre de 2023 realizamos nuestro primer autodiagnóstico mediante la herramienta de Brechas de Género de los Women's Empowerment Principles (WEPs). Posteriormente, en marzo de 2024, formalizamos nuestra adhesión a esta iniciativa de los WEPs promovidos por el Pacto Global de las Naciones Unidas.

En 2025 llevamos a cabo un nuevo autodiagnóstico, logrando un avance significativo al pasar de un 31% (nivel intermedio) en 2023 a un 76%, alcanzando el nivel avanzado. De cara a 2030, nuestro compromiso es obtener un puntaje mínimo de 80%, que nos permita posicionarnos en el nivel de Liderazgo.

Durante 2025 continuamos fortaleciendo nuestra cultura de Equidad de Género a través de espacios de aprendizaje y reflexión dirigidos a nuestros colaboradores, enfocados en el valor de implementar prácticas que promuevan condiciones equitativas e inclusivas. Cabe destacar que, por segundo año consecutivo, celebramos el *Gender Equality Day* con la participación de la empresaria Juana Ramírez y nuestro Director General, Emilio Bertrán. Mediante un conversatorio, ambos líderes compartieron experiencias y retos de sus trayectorias profesionales, con el propósito de inspirar y sensibilizar a nuestra comunidad sobre la importancia de fomentar una cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Logros 2025

ID Estrategia 30-B

INICIATIVAS INTERNAS

Diálogos por la Equidad. Celebramos por segundo año el Día de Equidad de Género con la empresaria Juana Ramírez y nuestro Director General Emilio Bertrán. En este foro contamos con la asistencia de 70 líderes en modalidad presencial y 298 colaboradores conectados.

ID: Gobernanza 27-A(2)

Beneficio aumento licencias maternidad y paternidad superior a la ley. En enero del 2025 entró en vigor la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas, dos semanas más frente al periodo que marca la ley. También comenzó la vigencia del permiso de paternidad con goce de sueldo de 20 días libres por el nacimiento de sus hijos o en caso de adopción. Este beneficio es mayor en 15 días respecto a los 5 días que marca la Ley Federal del Trabajo.

- De las 39 colaboradoras en maternidad, 41% optó por tomar las dos semanas adicionales a las 12 semanas que marca la ley.
- De los 20 colaboradores en paternidad, 55% optó por tomar el beneficio adicional de 15 días adicionales a los 5 que marca la ley.

Líderes SURA que nos inspiran. Como parte de nuestro compromiso por abrir espacios de inspiración y reflexión alrededor de la equidad de género, realizamos un conversatorio entre nuestra Dir. Ejecutiva de Legal y Cumplimiento y nuestra Directora de Soluciones de Inversión y Operaciones. A través de este foro, nuestras líderes compartieron sus experiencias y retos en el ámbito profesional. A través de nuestros canales internos de comunicación alcanzamos a más de 1,980 colaboradores.

ID: Gobernanza 27-A(2)

Alcanzamos 76% en Autodiagnóstico WEPs (nivel avanzado) vs. 31% (nivel intermedio) en 2023.

Participamos en dos de los Grupos de Aprendizaje promovidos por el Pacto Global con el objetivo de conocer mejores prácticas que puedan implementarse dentro de nuestra organización.

- Grupo de aprendizaje de Compensaciones y equidad salarial: 2 colaboradoras
- Grupo de aprendizaje de Cuidados: 2 colaboradoras

INICIATIVAS EXTERNAS

Las siguientes alianzas externas nos permitieron ampliar y compartir conocimiento sobre la brecha de género:

Alianza CIMAD- IPADE. El Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del IPADE Business School generó cuatro investigaciones que abordan las siguientes temáticas:

- **Trabajo decente:** condiciones laborales que promuevan el bienestar y la equidad.
- **Edad avanzada:** políticas para conciliar el cuidado de adultos mayores y el trabajo.
- **Liderazgo de las mujeres:** incrementar la participación femenina en órganos de decisión estratégica.
- **Futuro del trabajo:** analizar las oportunidades y desafíos que la digitalización y la automatización representan para las mujeres.

Decididas Summit 2025. Nuestro Director General, Emilio Bertrán, participó en este foro de alto nivel cuyo objetivo es impulsar el liderazgo femenino y la participación de la mujer en la economía formal.

Alianza con el Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias (CCME). A través de esta alianza estratégica desarrollamos acciones enfocadas en promover el desarrollo profesional y la participación de la mujer en el sector económico y formal del país. Para este objetivo realizamos las siguientes iniciativas:

- **Programa Impulso Mujer (CCME)** enfocado en empoderar y brindar herramientas de empleabilidad a mujeres mayores de 55 años. A través de esta iniciativa logramos capacitar a **72 clientas** con **18 horas de formación** en: 1) empoderamiento de la mujer, 2) educación financiera y previsional, y 3) herramientas de empleabilidad.
- **Participación en el foro de Tecnología *Tech for Her***, el cual busca promover la participación femenina en las áreas STEM Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (por sus siglas en inglés).

Acciones y metas 2026

- En México, más del 55% de las mujeres trabaja en la informalidad, menos del 43% está bancarizada y sólo el 36% cuenta con una Afore. Este contexto representa un desafío significativo para su bienestar financiero y su futuro pensionario. Ante esta realidad, en Afore SURA reconocemos la urgencia de impulsar acciones que fortalezcan la autonomía financiera de las mujeres desde hoy y les permitan aspirar a un retiro en mejores condiciones. Por ello, en 2026 continuaremos fortaleciendo alianzas e iniciativas que nos ayuden a comprender mejor las realidades y necesidades de nuestras clientas, con el objetivo de ofrecer una asesoría y un servicio más cercanos, pertinentes y enfocados en la construcción de un mejor retiro.
- Entre las iniciativas que impulsaremos en 2026, destaca nuestra participación en un programa piloto orientado a probar, medir y mejorar la implementación de los Lineamientos para la inclusión financiera con perspectiva de género, con el acompañamiento de la International Finance Corporation (IFC). El objetivo de esta iniciativa será identificar acciones concretas que permitan a Afore SURA adoptar dichos lineamientos dentro de su sector.
- De manera complementaria, formaremos parte de una Comunidad de Práctica en la que, durante un periodo de 18 meses, se compartirán experiencias y recomendaciones para promover la equidad de género en el sector financiero. Esta iniciativa es coordinada por el CIIGEF (Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras) y es impulsada por el Grupo Banco Mundial y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

Impacto Financiero

Las inversiones en Equidad de Género generan costos y beneficios tangibles. Actualmente nuestros costos asociados a estas actividades ya se incorporan en la planeación anual de las áreas y equipos que los coordinan, por lo tanto, no esperamos flujos de capital extraordinarios o desligados de nuestro crecimiento histórico.

Hacia adelante continuaremos con el monitoreo de siete indicadores bajo las dimensiones: retención de talento, desarrollo, cultura y ambiente laboral, compensación, bienestar y Atracción de Talento. **Para mayor información acerca de cada indicador (meta, riesgo/oportunidad, fórmula de cálculo) revisar los Anexos**

Nuestra estrategia y gestión en Educación Financiera y Previsional

ID: Estrategia 30-A

La educación financiera y previsional (EFP) es un tema material para la consecución de nuestro propósito como compañía: ayudar a nuestros clientes a lograr un mejor retiro desde hoy. Estamos convencidos de que fortalecer la cercanía con nuestros clientes y brindarles información clara y accesible respecto a los temas de pensiones, el financiamiento del retiro y la planificación financiera impulsa su bienestar financiero de largo plazo y refuerza el posicionamiento de Afore SURA como una entidad experta.

Es importante mencionar que el área de Experiencia de Clientes, Canales y Marca es responsable de definir y gestionar los objetivos y las acciones del pilar EFP. Los colaboradores encargados de su ejecución cuentan con incentivos vinculados a su compensación variable, los cuales se evalúan con base en objetivos anuales e individuales, con el propósito de asegurar el cumplimiento de los requerimientos establecidos por nuestro regulador, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), así como de los estándares de materialidad y calidad aplicables. Como parte de la gobernanza, los avances de este pilar se reportan de manera periódica en la mesa de trabajo de Sostenibilidad.

Reconocemos que fortalecer la comprensión del sistema de pensiones genera oportunidades relevantes, como una mayor retención de clientes, el incremento de las aportaciones voluntarias y una diferenciación competitiva. Al mismo tiempo, contribuye a mitigar riesgos clave, entre ellos la pérdida de confianza, el incumplimiento regulatorio y el distanciamiento de los clientes.

Durante 2025, llevamos a cabo un ejercicio de escenarios cualitativos con el objetivo de identificar posibles rutas de acción para el pilar de Educación Financiera y Previsional, tomando en cuenta las actividades pasadas, las iniciativas en curso y las principales tendencias del entorno.

Para ver la matriz y el detalle de escenarios, revisar la sección de anexos.

Derivado de este ejercicio, seleccionamos el escenario que combina una alta salud de marca con un entorno de baja educación financiera y previsional para el desarrollo de una ruta hacia 2030. En este sentido, determinamos fundamentar las actividades de Educación Financiera y Previsional en los siguientes focos:

Hacia los clientes de Afore SURA. A través de acciones de educación financiera y previsional, así como de interacciones accesibles y personalizadas, reforzaremos el acompañamiento a nuestros clientes de forma continua y progresiva. El objetivo es brindarles herramientas que faciliten una toma de decisiones informada en materia de ahorro para el retiro y promuevan su bienestar financiero de largo plazo. El relacionamiento con cada cliente evolucionará de acuerdo con su etapa laboral y su nivel de conocimiento financiero. Entre las principales acciones dirigidas a nuestros clientes se incluyen: correos electrónicos con información personalizada, contenidos en plataformas digitales, charlas virtuales, invitaciones a ferias y participación en actividades con universidades.

Censo de Educación Financiera y Previsional (CEFP). Continuar implementado las mejores prácticas en esta materia establecidas por la CONSAR, institución regulatoria que evalúa a las Afores de manera anual a través de su CEFP: **BP_04_CONSAR_Censo_de_Educacio_n_Financiera_2025_VF_15042026.pdf**

Campaña de sensibilización dirigida a millennials. El objetivo de esta campaña publicitaria es informar a este segmento de la población sobre la importancia del ahorro para el retiro y brindarles herramientas que les permitan tomar decisiones financieras informadas. Como acción complementaria, se contempla el envío de contenidos de educación financiera a medios de comunicación impresos y digitales, a través de boletines informativos, para que los difundan entre sus audiencias y contribuyan a mantenerlas informadas sobre estos temas.

Clasificación de temas relevantes de Educación Financiera y Previsional según su criticidad

OPORTUNIDAD

Las siguientes acciones se asocian con retención, incremento de aportaciones voluntarias, diferenciación competitiva, posicionamiento experto, alcance orgánico y valor mediático, y/o fortalecimiento del vínculo con clientes.

Acompañamiento progresivo y personalización (customer-centric)

- Correos electrónicos con información personalizada (según etapa de vida laboral y conocimiento financiero). Nos permite aumentar relevancia, engagement y propensión al ahorro.
- Contenidos en espacios digitales y charlas virtuales. Nos permite dar escala y eficiencia para fomentar la educación financiera y previsional, además de reforzar el expertise de Afore SURA.
- Participación en foros, en ferias y en universidades. Las charlas y asesorías nos permiten la adquisición y conexión con públicos clave (jóvenes/inicio laboral). Contribuimos a la construcción del hábito de ahorro para el retiro en la población joven.

Campañas para amplificar el mensaje

- Presencia de marca en campaña publicitaria para sensibilizar sobre la importancia del ahorro para el retiro en la generación de población millennials. Esto nos permite generar diferenciación, top-of-mind y consideración de marca en un segmento estratégico.
- Difusión de contenidos de educación financiera y previsional a través de boletines de prensa a medios de comunicación (impresos y digitales). Esto nos permite ampliar alcance y brindar información útil y de calidad.
- Plan anual de difusión orgánica segmentado a medios. Nos permite tener relevancia sostenida, mayor alcance con menor costo y retención.

Participación en espacios/activaciones con elevado alcance

KidZania - Centro de Ahorro para el Retiro. Brindamos educación temprana y construcción de cultura del ahorro; posicionamiento social/educativo con evidencia de afluencia.

Feria de las Afores. En estas ferias presenciales, atendemos las necesidades y trámites de los clientes y mejoramos su experiencia con la Afore.

Global Money Week (OCDE). Participamos en esta iniciativa internacional que en México coordina Museo Interactivo de Economía (MIDE). En este foro impartimos una charla a jóvenes estudiantes sobre la importancia del hábito del ahorro y el uso de los canales digitales para hacerlo de manera fácil y seguro. Conectamos con estas audiencias jóvenes desde nuestra narrativa de futuro financiero/digital.

Semana Nacional de Educación Financiera SNEF. Participamos en esta iniciativa que convoca la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF). A través de diferentes actividades tenemos un mayor alcance y visibilidad con diferentes segmentos de población (niños, jóvenes, mujeres y adultos mayores).

Semana en UAM Cuajimalpa. Participamos en este foro organizado por la Universidad Autónoma Metropolitana, campus Cuajimalpa CDMX. Instalamos una Unidad Móvil para facilitar trámites, un asesor previsional brindó asesoría personalizada y un experto de SURA impartió a la comunidad universitaria una charla entorno a la importancia de ahorrar desde el inicio de la vida laboral.

Inversión estratégica con retorno reputacional/mediático

Presupuesto 2026. En este año se destinarán $5.9 mdp en acciones exclusivas más $25 mdp para conocimiento de marca, alianzas y patrocinios en donde destacan las iniciativas de educación financiera y previsional. A través de escala, consistencia y consolidación buscamos ser un referente en la industria de las Afores.

“Free press” / earned media. Las acciones realizadas a través de este mecanismo ha generado publicaciones en los diferentes medios de comunicación (impresos y digitales) cuyo valor en 2025 aumentó 11% al sumar $13.4 mdp frente al registrado en 2024. Esta inversión es estratégica porque ampliamos el alcance sin desembolsar recursos de manera directa.

RIESGOS MITIGADOS

Las siguientes acciones están orientadas a reducir los riesgos como pérdida de confianza, incumplimiento regulatorio y distanciamiento y/o probabilidad de que los clientes se cambien a otras afores.

Cumplimiento y sostenibilidad regulatoria (CONSAR)

- **Alineación a las mejores prácticas del Censo de Educación Financiera y Previsional (CONSAR).** Mitigamos el incumplimiento regulatorio / brechas frente a estándares del regulador.
- **Cobertura total del Censo y meta 2030:** 100% cumplimiento y cobertura. Mitigamos sanciones/observaciones regulatorias y pérdida de legitimidad institucional.
- **Sistematización y ampliación de difusión** alineada a tres ámbitos (bienestar financiero; sistema SAR; trámites y servicios). Mitigamos desinformación del cliente, errores en decisiones y fricción en trámites.

Gobernanza, control y rendición de cuentas

- **Responsabilidad formal del área (Experiencia de Clientes, Canales y Marca)** para definir objetivos hacia 2030 y reportar avances a través de la mesa de trabajo de Sostenibilidad. Evitamos falta de seguimiento, dispersión de esfuerzos, ejecución inconsistente.
- **Incentivos ligados a compensación variable.** Se aplica una evaluación anual e individual a los responsables para asegurar el debido cumplimiento de la cobertura del Censo de Educación Financiera y Previsional de CONSAR así como el cumplimiento de estándares de calidad y materialidad. Con ello, mitigamos la baja calidad o falta de cobertura de temas e incumplimiento por fallas de ejecución.

Confianza, reputación y prevención de fuga de clientes

- **Brindar información clara y accesible** sobre pensiones, planeación del retiro y realización de trámites y consultas. Con ello, evitamos pérdida de confianza por confusión o falta de entendimiento del Sistema del Ahorro para el Retiro (SAR).
- **Mantener con los clientes interacciones continuas,** accesibles y personalizadas que evolucionan de acuerdo a su etapa de vida laboral. Con ello, mitigamos la posibilidad del distanciamiento del cliente y debilitamiento del vínculo.
- **Ejecutar un plan anual de difusión orgánica y segmentación** hacia clientes para mantenernos relevantes y reducir la probabilidad de cambio a otras afores. Disminuimos la fuga de clientes por falta de presencia o relevancia.
- **Tracking de marca mensual**. A través de este mecanismo, se monitorea y analiza la percepción del público sobre los atributos y la intención de contratación. Con ello, disminuimos la posibilidad de deterioro reputacional.

Calidad y validez de materiales (control de riesgo operativo/regulatorio)

- **Incremento de materiales válidos entregados a CONSAR.** se ha implementado un proceso de validación de calidad de cada material que se comparte a los clientes. Con ello, buscamos evitar rechazos/ observaciones del regulador y debilitamiento del sistema de control de calidad.

Evolución y Ruta 2030

ID: Estrategia 30-A

Desde el 2016, con el surgimiento del Censo de Educación Financiera y Previsional de la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro), hemos sistematizado e incrementado el alcance de la difusión de nuestro contenido educativo alineado a tres ámbitos:

- Bienestar Financiero en el presente y en el futuro
- Funcionamiento del Sistema de Ahorro para el Retiro
- Trámites y Servicios de Sistema de Ahorro para el Retiro

El objetivo central del Censo de Educación Financiera y Previsional de la CONSAR es facilitar la formación de capacidades económico-financieras, fomentando conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que contribuyan a una planificación financiera efectiva y al bienestar futuro. Se busca promover la adopción de una cultura previsional en la población.

El Censo es una herramienta clave para cumplir y sostener nuestra meta, ya que permite medir, monitorear y fortalecer de manera continua el impacto de nuestras acciones en educación financiera y previsional. Mantener una cobertura total del Censo no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que reafirma el compromiso de Afore SURA con los estándares más altos del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Este cumplimiento sostenido refleja una gestión responsable, consistente y alineada con las prioridades del regulador.

Además, complementamos el análisis de nuestros materiales con dos acciones:

- Realizamos un plan de difusión anual que permita llegar a los medios de comunicación de manera orgánica, pues mantenernos relevantes en distintos medios y segmentar la diseminación de contenidos nos permite ampliar la labor de Educación Financiera y Previsional, fortalecer la relación con nuestros clientes y reducir la probabilidad de cambio a otras Afores.
- Llevamos a cabo un tracking de marca que nos permite medir mensualmente el nivel de conocimiento público sobre Afore SURA, la percepción de sus atributos y la intención de contratación.

Nuestra meta hacia el 2030 es mantener cada año un 100% de cumplimiento y cobertura del Censo de CONSAR, consolidando así nuestra posición como una Afore relevante en educación financiera y previsional en México.

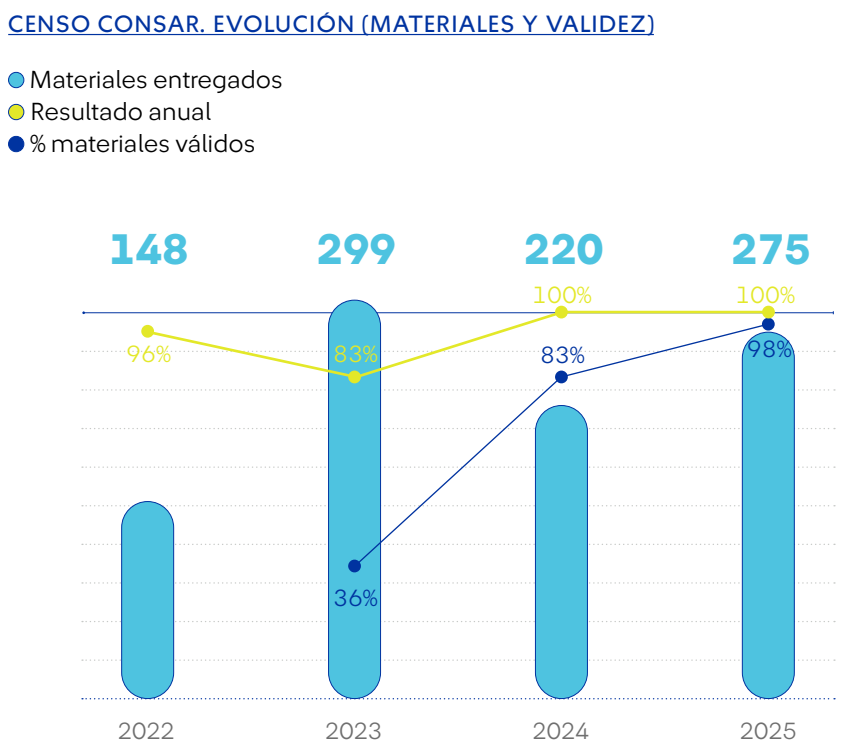
Logros 2025

ID Estrategia 30-B

CUMPLIMIENTO DE 100% EN CENSO DE EDUCACIÓN FINANCIERA Y PREVISIONAL DE CONSAR.

En 2025 aumentamos el número de materiales difundidos de Educación Financiera y Previsional, así como el porcentaje de materiales válidos entregados a la CONSAR, frente a años anteriores. **Aumentan 30% las acciones de Educación Financiera y Previsional de las Afores en 2025 | Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro | Gobierno | gob.mx.**

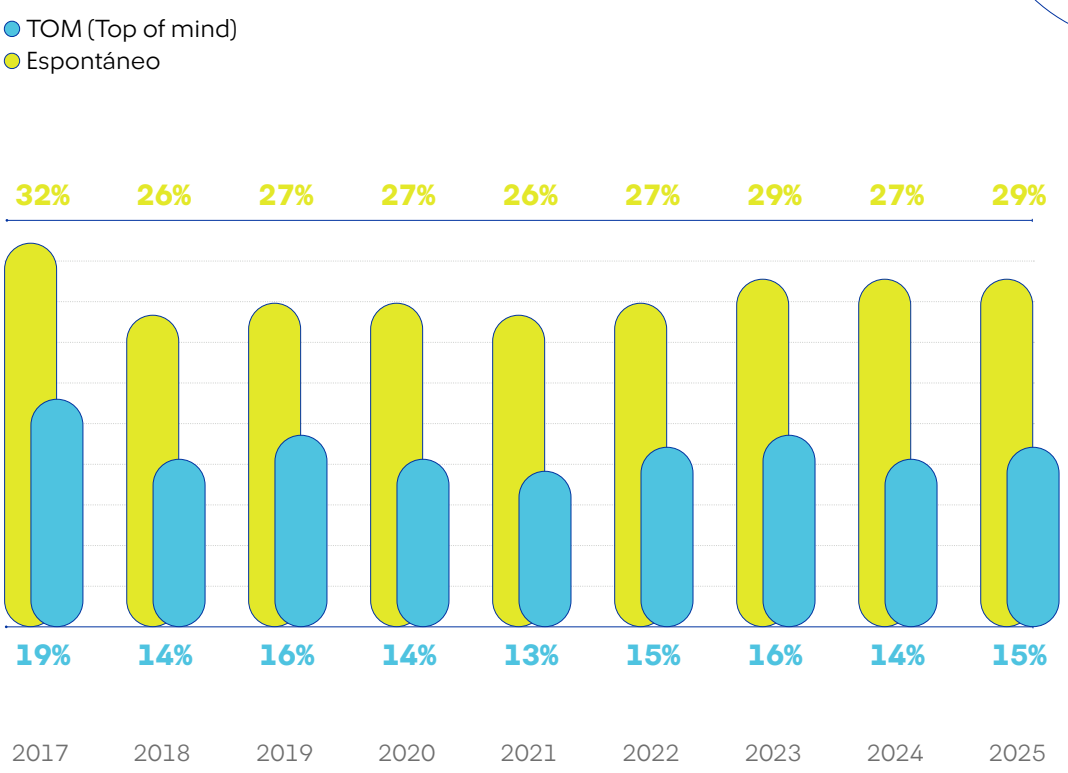
CENSO CONSAR. EVOLUCIÓN (MATERIALES Y VALIDEZ)



AFORE SURA. UNA MARCA QUE CONECTA CON LAS AUDIENCIAS

Desde el 2017 al 2025 Afore SURA ha registrado un aumento significativo como una marca relevante en la recordación de las personas. De acuerdo al estudio realizado por Ipsos (una de las principales empresas de investigación de mercados y consultoría) SURA tiene una posición de liderazgo muy competitiva dentro del universo de las Afores.

RECORDACIÓN DE LA MARCA AFORE SURA



Fuente: Ipsos
Encuesta Ipsos a hombres y mujeres entre 25 y 65 años poseedores de algún producto financiero y pertenecientes a estratos A/B, C+, C, C- y D+.

Pregunta que responde a la Recordación de la marca: ¿Qué marcas de Administradoras de Fondos para el Retiro, Afore, se te vienen en este momento a la mente, aunque sólo sea de nombre? ¿Alguna otra?

*TOM – Primer marca mencionada. *Espontaneo: Una de las marcas mencionadas.

PARTICIPACIÓN EN FOROS DE GRAN ALCANCE

KidZania Cuicuilco-CDMX: a través de nuestro Centro de Ahorro para el Retiro instalado en este espacio fomentamos la cultura del ahorro desde edades tempranas. En 2025 se registró una afluencia de 7,337 visitantes (56% niñas y 44% niños), el 88% entre 7 y 17 años de edad.

Feria de las Afores en CDMX y Guadalajara: se dio atención y asesoría a 4,263 clientes y se realizaron 7,212 trámites.

Global Money Week: esta iniciativa de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y que en México coordina Museo MIDE, se ha consolidado como una de las campañas más importantes de educación financiera a escala global. Un experto de Afore SURA impartió a jóvenes la charla "Tu primer trabajo y tu Afore: Protege tu futuro financiero en la era digital".

Semana Nacional de Educación Financiera SNEF: esta iniciativa es convocada por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF). Afore SURA instaló en la sede de CDMX un stand interactivo de educación financiera dirigido a diferentes segmentos: niños/jóvenes, mujeres y adultos mayores. En el espacio de conferencias, un experto de SURA impartió la plática "Tu primer trabajo, tu primera Afore".

Semana de Educación Financiera para el Retiro Afore SURA - UAM Cuajimalpa: Se realizó una edición especial en la Universidad Autónoma de México, campus Cuajimalpa, CDMX. Durante una semana se instaló una Unidad Móvil con un asesor previsional de SURA quien brindó orientación personalizada a los asistentes y resolvió sus dudas sobre la cuenta individual de Afore. Adicionalmente, se impartió la plática "Tu primer trabajo, tu primera Afore" en la que un experto de SURA compartió a la comunidad universitaria herramientas prácticas para fomentar el hábito del ahorro para el retiro.

Metas generales 2026

- Afore SURA dirigirá sus acciones para fortalecer su posición como una Administradora experta en el sector. Asimismo, continuará impulsando actividades de educación financiera y previsional a través de diferentes foros y canales de difusión con el propósito de aumentar su alcance hacia clientes y al público en general.
- Sumar nuevos canales y formatos para compartir a las diferentes audiencias contenidos de educación financiera y previsional. De esta forma continuaremos con el crecimiento constante de materiales alineados al Censo de CONSAR en esta materia.

Impacto financiero

Las inversiones en el pilar Educación Financiera y Previsional no son solo responsabilidad social, sino una decisión estratégica con impacto directo en nuestro desempeño. Para 2026 se contempla destinar 5.9 millones de pesos a acciones exclusivas de Educación Financiera y Previsional, además de más de 25 millones de pesos para potenciar conocimiento de marca, alianzas y patrocinios.

Adicionalmente, el posicionamiento de nuestra marca genera prensa gratuita que surge de las reacciones mediáticas a nuestros eventos, campañas, difusiones, etc. En 2024 el valor de prensa gratuita se valuó en $12 millones de pesos y en 2025 creció 11% a $13.4 millones de pesos, ampliando el alcance sin inversión directa en publicidad.

La información incluida en Gestión Sostenible también está alineada a los ODS:

Nuestra gestión en Derechos Humanos

En Afore SURA estamos comprometidos con la construcción de relaciones sólidas con nuestros grupos de interés, basadas en el respeto y el reconocimiento mutuo, con el objetivo de generar confianza y valor compartido a través de nuestra operación.

Como parte de este compromiso, promovemos el respeto irrestricto a los derechos humanos, alineando nuestra gestión con estándares internacionales y con las mejores prácticas de conducta empresarial. Este enfoque nos permite fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés y contribuir al desarrollo sostenible de México.

SURA Asset Management cuenta con un marco de actuación en materia de derechos humanos aplicable a todos sus negocios, incluido Afore SURA. Este marco orienta la promoción y el respeto de los derechos humanos tanto al interior de la organización como en el portafolio de inversiones y la cadena de valor.

Asimismo, contamos con una Política de Derechos Humanos que establece los principios y lineamientos para garantizar su respeto y protección entre nuestros colaboradores y demás grupos de interés. A través de esta política, reafirmamos nuestro compromiso con la seguridad social de las personas como eje central de nuestros productos y servicios, actuando bajo principios éticos y en congruencia con los impactos identificados en materia de derechos humanos.

NUESTRA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS INCLUYE, ENTRE OTROS, LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- Una declaración de compromiso de respetar los derechos humanos de conformidad con las normas internacionalmente aceptadas.
- Una declaración de compromiso para prevenir la trata de personas.
- Una declaración de compromiso para prevenir el trabajo infantil.
- Una declaración de compromiso para respetar la libertad de asociación.
- Una declaración de compromiso para respetar el derecho a la negociación colectiva.
- Una declaración de compromiso para prevenir la discriminación.
- Disposiciones para el respeto de los derechos humanos de los proveedores y contratistas.

ENLACES DE INTERÉS:

- **Marco de actuación en Derechos Humanos. Grupo Empresarial SURA**
- **Compromiso con los Derechos Humanos. SURA Asset Management**
- **Política de Derechos Humanos. SURA Asset Management**

Riesgos en Derechos Humanos (DDHH) priorizados para Afore SURA

Antecedente

En el segundo semestre de 2024 se llevó a cabo un proceso de análisis y evaluación en Derechos Humanos de acuerdo con las variables: probabilidad vs materialización de impacto. Esta evaluación solo contempló los riesgos en Derechos Humanos relacionados directamente con la operación de la Compañía. Este ejercicio arrojó la priorización de cuatro riesgos para Afore SURA:

1. **Derecho a la privacidad**
2. **Derecho a la vida, libertad y seguridad**
3. **Derecho a la educación**
4. **Ser libre de actos de corrupción, soborno y/o anticompetitividad**

Sistema de evaluación DDHH 2025

En el marco de una gestión responsable y estratégica de los Derechos Humanos, nuestra organización ha adoptado principios orientadores que le permitan evaluar, actuar y mejorar continuamente su desempeño frente a los riesgos que puedan afectar a las personas. Estos principios —o premisas— no solo fundamentan las decisiones técnicas, sino que también reflejan el compromiso ético con la dignidad humana, la transparencia y la mejora continua.

Las siguientes premisas orientan el diseño y aplicación del sistema de evaluación y gestión de riesgos en materia de derechos humanos, asegurando que las acciones no se enfoquen únicamente en el control operativo, sino también en el entendimiento profundo del entorno, la naturaleza de los riesgos y la responsabilidad corporativa frente a la sociedad.

PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN NUESTRA EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS EN DDHH

1. **Un riesgo de Derechos Humanos nunca puede eliminarse por completo ni llegar a cero.** Debido a la naturaleza inherente de los riesgos en materia de derechos humanos, el contexto cambiante en el que operan las organizaciones y la imposibilidad de contar con un control absoluto sobre todos los factores internos y externos se asume que todo riesgo permanece en algún grado residual, aun después de implementar acciones correctivas o preventivas. Esta premisa evita una falsa percepción de control total y garantiza la trazabilidad permanente del riesgo.

2. **El enfoque de debida diligencia en derechos humanos guía toda la gestión del riesgo.** Conforme a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, la gestión de riesgos en esta materia debe basarse en un proceso continuo y dinámico de:

   - Identificación de riesgos reales y potenciales,
   - Prevención proactiva,
   - Mitigación del impacto si el riesgo se materializa, y
   - Remediación, en caso de daños comprobados.

   Este enfoque exige una revisión periódica de la información, así como la incorporación de los resultados de las acciones en la actualización del sistema de gestión.

3. **La evaluación de riesgos debe realizarse de forma periódica y dinámica.** Como parte de las buenas prácticas en debida diligencia, se recomienda analizar los riesgos al menos cada dos años, o con mayor frecuencia si cambian significativamente las operaciones, el contexto o las partes interesadas. Este ciclo de revisión constante permite ajustar las acciones, mantener actualizado el mapa de riesgos y asegurar una respuesta alineada con los estándares internacionales y las expectativas sociales.

Durante 2025 los equipos correspondientes de Afore SURA trabajaron en el seguimiento de los riesgos priorizados. Como primera acción se levantó información sobre las acciones ya implementadas, permitiendo así la construcción de planes de acción para la prevención, mitigación y remediación, los cuales documentan actividades concretas, responsables de ejecución y seguimiento, plazos y recursos. Dicha estrategia muestra el compromiso continuo de la Compañía sobre cómo está gestionando y previniendo riesgos.

Para conocer el detalle sobre la metodología y evaluación del plan de acción revisar los anexos.

Nombre del Riesgo en DDHH	Impacto potencial	Grupos de Interés posiblemente afectados	Probabilidad de que ocurra el riesgo	Nivel de impacto 2025
Derecho a la privacidad	Quebrantar el uso de datos personales, ciberataques y fuga o pérdida de información crítica, en detrimento de la confianza de los clientes, pérdidas financieras por caída en ventas y daño reputacional.	Clientes	Medio	Medio
Derecho a la vida, libertad y seguridad	Informar de manera limitada al consumidor respecto a los productos adquiridos, genera desconfianza en el cliente, desinformación, malinterpretación, falta de transparencia y pérdida reputacional generando el levantamiento de acciones legales por parte de instituciones gubernamentales.	Clientes	Medio	Medio
Derecho a la educación	Omitir capacitaciones o información en torno a la educación financiera, cuando un cliente la solicite a la compañía. Esto puede ocasiones desinformación, desconfianza y/o pérdida de fidelización de clientes.	Clientes	Medio	Medio
Ser libre de actos de corrupción, soborno y/o anticompetitividad	Reducir la confianza en la compañía por parte de inversores, financiadores, clientes, accionistas, entre otros grupos de interés por practicas anticompetitivas, corrupción y/o soborno.	Accionistas Clientes	Medio	Medio

Nota:

1 *Por la naturaleza de Afore SURA, estos riesgos son inherentes al negocio.*

2 Probabilidad media: es probable que ocurra una vez en 5 años.

3 Nivel de impacto medio: se refiere a los riesgos que si se llegaran a materializar generarían un impacto moderado en el negocio o las personas directamente relacionadas. Estos impactos pueden ser recuperables y ser reversibles con las medidas de gestión adecuadas.

Casos de Derechos Humanos: 0

Afore SURA tiene un proceso de debida diligencia para identificar de manera proactiva y sistemática los posibles impactos en los derechos humanos y dónde podrían ocurrir. Al cierre de 2025 **La Línea Ética** no recibió ningún caso de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política de acuerdo con los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como otras formas relevantes de discriminación que impliquen a grupos de interés internos o externos en todas las operaciones.

En 2026, el equipo de Sostenibilidad de Afore SURA participará en el programa *Business & Human Rights Accelerator (BHRA)* del Pacto Global de las Naciones Unidas. Esta iniciativa tiene como objetivo fortalecer las capacidades de las empresas para transitar de compromisos declarativos a la implementación efectiva de prácticas en materia de derechos humanos, mediante la adopción de procesos continuos de debida diligencia. A través de este programa, Afore SURA buscará profundizar en la identificación y gestión de sus principales riesgos en derechos humanos, así como establecer objetivos concretos que contribuyan a su prevención y mitigación, en alineación con los estándares internacionales.

Pacto Global. Communication on Progress (CoP)

TEMAS RELEVANTES EN DERECHOS HUMANOS DE AFORE SURA

Afore SURA, como signatario del Pacto Global de las Naciones Unidas, cumple con el requerimiento de dar respuesta al instrumento *Communication on Progress (CoP)*. En la sección Estándares Laborales, de la lista que enumera el cuestionario CoP, hemos identificado los siguientes temas relevantes relacionados directamente con nuestras operaciones:

- No discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Entorno de trabajo seguro y saludable.
- Condiciones de trabajo (salarios, horas de trabajo).
- Seguridad y privacidad digital.
- Igualdad de género y derechos de las mujeres.

Adhesiones voluntarias

Pacto Global

Desde 2012 formamos parte del Pacto Global de las Naciones Unidas, ratificando nuestro compromiso con la adopción e implementación de sus diez principios en materia de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. En este marco, incorporamos dichos principios en nuestra operación y toma de decisiones, contribuyendo de manera activa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Women's Empowerment Principles (WEPs) de ONU Mujeres

En febrero de 2024, Afore SURA formalizó su adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), una iniciativa impulsada por el Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres.

Esta adhesión fortalece el compromiso de la Compañía con la promoción de la equidad de género desde la alta dirección, y orienta la implementación de acciones concretas en distintas líneas prioritarias, entre las que destacan: la equidad salarial, la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, el otorgamiento de licencias parentales remuneradas y la política de cero tolerancia frente a la violencia y el acoso sexual en el entorno laboral.

Principios de Inversión Responsable (PRI)

Desde 2019 somos signatarios de los Principios de Inversión Responsable (PRI, por sus siglas en inglés), iniciativa respaldada por Naciones Unidas que promueve la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la toma de decisiones de inversión.

En este marco, utilizamos sus principios, recomendaciones y evaluaciones anuales para fortalecer de manera continua nuestro proceso de inversión e incorporar criterios ASG de forma estructurada.

Climate Action 100+

Desde 2022, participamos en esta red de inversionistas, reconocida como una de las plataformas de colaboración más relevantes para impulsar la acción climática desde el sector financiero. La iniciativa busca acelerar la transición de más de 150 empresas con altos niveles de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) hacia modelos de negocio alineados con una economía baja en carbono y los compromisos internacionales en materia climática. Asimismo, promueve la divulgación transparente de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, contribuyendo a una mejor gestión de riesgos y a la toma de decisiones de inversión más sostenibles.

ESG Data Convergence Initiative

A partir de 2023, nos adherimos a esta iniciativa orientada a fortalecer la estandarización y divulgación de métricas ASG en gestores e inversiones de capital privado. Con base en sus lineamientos y mejores prácticas, buscamos robustecer nuestros procesos de debida diligencia, selección, asignación y monitoreo de gestores externos en el mercado de inversiones privadas. Asimismo, impulsamos la mejora en la calidad, consistencia y comparabilidad de la información ASG material reportada, con el objetivo de fortalecer la toma de decisiones de inversión y la gestión de riesgos no financieros.

Reconocimientos

Afore SURA: Fondo de pensión del año

En 2025 la revista **The European** otorgó a Afore SURA el premio al "Fondo de pensión del año" en México, en la categoría de Global Banking and Finance Awards. Este reconocimiento evalúa la buena gobernanza, la innovación, los conocimientos técnicos y la calidad del servicio de las entidades financieras a nivel global y premia a las instituciones con resultados destacables en su rango.

S&P Global Ratings. Afore SURA: clasificación 'Muy Fuerte'

En 2025, ***Standard & Poors Global Ratings*** asignó por quinto año consecutivo a Afore SURA su clasificación de evaluación de prácticas de administradores de recursos de terceros 'AMP-1' (Muy Fuerte), la más alta de su escala. Esta distinción reconoce la fortaleza de nuestro proceso de inversión, gracias a la definición de objetivos de inversión y límites de riesgo, una adecuada estructura de comités, profesionales con experiencia, procesos, controles, y sistemas para gestionar nuestros portafolios.

Protocolo de Atención al Adulto Mayor. CONDUSEF

En 2025 la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF) reconoció a Afore SURA con la insignia "Compromiso en la atención a las personas adultas mayores", por la implementación del Protocolo de Atención al Adulto Mayor, el cual busca brindar un servicio integral, digno y especializado para este grupo poblacional. Mediante este Protocolo, Afore SURA se compromete a brindar a los adultos mayores una atención integral, prioritaria, igualitaria y libre de discriminación.

Contexto macroeconómico

En 2025 la economía global se caracterizó por una notable resiliencia. El crecimiento mundial se mantuvo cercano al 3.3%.

En 2025 la economía global se caracterizó por una notable resiliencia. El crecimiento mundial se mantuvo cercano al 3.3%, en línea con 2024, desafiando las expectativas de una moderación más pronunciada del ciclo económico. No obstante, esta estabilidad en el crecimiento agregado ocultó cambios relevantes en su composición: la economía estadounidense perdió algo de dinamismo, Europa se mantuvo estructuralmente débil y China mostró señales de estabilización, mientras que algunos mercados emergentes comenzaron a recuperar tracción relativa.

La inflación dejó de ser el principal riesgo macroeconómico, aunque la desinflación avanzó de forma incompleta, particularmente en el componente de servicios, lo que limitó el margen de maniobra de los bancos centrales. Si bien iniciaron ciclos de relajación monetaria, las tasas reales se mantuvieron en niveles aún restrictivos, configurando un entorno en el que la política monetaria dejó de ser un viento de cola homogéneo para los activos financieros.
Hacia 2026, el año inicia con expectativas más optimistas. El escenario base apunta a un crecimiento global estable y a una inflación que, aunque no ha desaparecido por completo, deja de representar un riesgo sistémico para los mercados financieros. Este entorno se ve reforzado por una postura fiscal más expansiva en las principales economías —Estados Unidos, Europa, Japón y China—, que actúan como un amortiguador del ciclo y como soporte para la actividad económica, particularmente en un contexto donde la política monetaria pierde protagonismo como principal herramienta de estímulo.

No obstante, este arranque favorable convive con un entorno geopolítico significativamente más complejo. Las tensiones entre bloques económicos, los riesgos asociados a conflictos regionales, la fragmentación comercial y el creciente peso de la política en la toma de decisiones económicas introducen riesgos asimétricos y episodios de volatilidad. En este contexto, el principal desafío para 2026 no será la ausencia de crecimiento o un repunte desordenado de la inflación, sino la gestión del riesgo en un entorno global más incierto, fiscalmente más exigente y estructuralmente menos cooperativo.

01

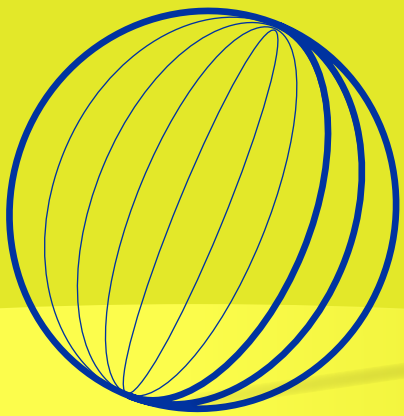
INFORMACIÓN CORPORATIVA

Quiénes somos

Afore SURA

Proveedores

Huella de carbono



Trabajamos hoy
por un mejor futuro

Quiénes somos

Afore SURA es una compañía especializada en la administración de fondos para el retiro, con el compromiso de preservar y hacer crecer el ahorro previsional de más de 8.2 millones de clientes en México. Nuestra estrategia se enfoca en acompañarlos a lo largo de su vida laboral, facilitando el cumplimiento de sus objetivos financieros y fortaleciendo su preparación para el retiro.

Para ello, contamos con un equipo de expertos en inversión que implementa una estrategia de gestión activa y diversificación, orientada a generar rendimientos competitivos y sostenibles en el largo plazo en cada cuenta individual.

Al cierre de diciembre de 2025, los activos administrados (AUM) de Afore SURA ascendieron a 1,341,424.67 millones de pesos, lo que representó un incremento de 24.7% respecto a 2024. En cuanto al ahorro voluntario, la compañía registró un crecimiento de 24.1% en los activos correspondientes a aportaciones voluntarias, en comparación con el 29.7% observado en la industria.

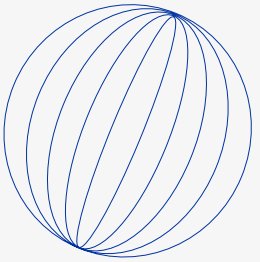
México representa un mercado relevante dentro de las filiales de nuestra holding al tener una participación de **38.2%** en la **utilidad operativa de SURA Asset Management,** considerado como el Asset Manager latinoamericano, líder en administración de fondos previsionales, gestión de activos y asesoría en inversiones.

Afore SURA tiene como únicos accionistas a SURA Asset Management México, S.A. de C.V. y SURA Art Corporation, S.A. de C.V. quienes a su vez son filiales de SURA Asset Management S.A. y ACTIVOS ESTRATÉGICOS SURA A.M. COLOMBIA S.A.S. Asimismo, en Afore SURA no existen personas físicas o entidades de gobierno que indirectamente sean accionistas y que puedan ejercer derechos de voto superiores al 5%.

Nuestro compromiso es ayudar a nuestros clientes a tener un mejor retiro desde hoy.

Impuestos pagados

Grupo SURA tiene una política fiscal disponible públicamente, la cual aplica a todas las filiales, incluyendo a Afore SURA. **La Política Marco Tributaria** se fundamenta en lo establecido en el **Código de Conducta**, el **Código de Buen Gobierno** y el cumplimiento de los marcos y regulatorios de nuestro país.



IMPUESTOS. CIFRAS EN MILES DE PESOS MXN

Reporte financiero	Año fiscal 2023	Año fiscal 2024	Año fiscal 2025
Ganancias antes de impuestos	**2,563,004**	**2,916,654**	**3,249,455**
Impuestos declarados ISR	**667,405**	**800,699**	**877,125**
Tasa impositiva efectivo %	**26.7%**	**26.8%**	**27.2%**
Impuestos pagados en efectivo ISR	**667,405**	**800,699**	**877,125**

ENLACES DE INTERÉS

Política Marco Tributaria
Resultados estados financieros Afore SURA

TOTAL DE EMPLEADOS

2,868

2,521
internos

347
colaboradores de servicios especializados.

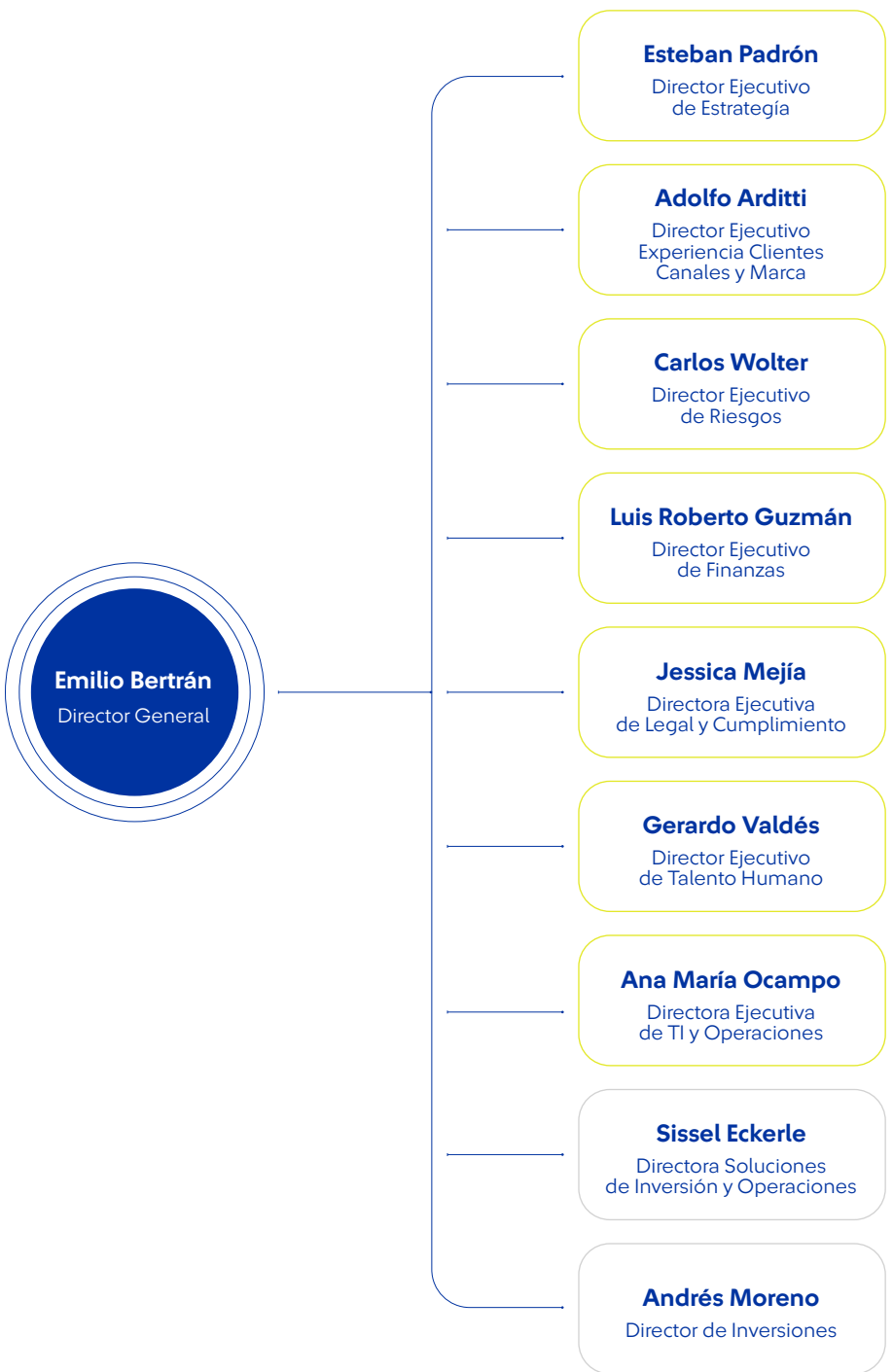
TOTAL DE CLIENTES

8,265,122

+3.3%
vs 2024

Afore SURA

ORGANIGRAMA DE DIRECTIVOS DEL SIGUIENTE NIVEL AL DIRECTOR GENERAL



Proveedores.
Generar valor y confianza

Los proveedores son un elemento esencial en la gestión de Afore SURA. A través de relaciones de colaboración, promovemos la generación de valor compartido y el desarrollo de oportunidades sostenibles.

Todas las negociaciones se llevan a cabo conforme a nuestros principios corporativos —Respeto, Responsabilidad, Transparencia y Equidad—, así como bajo criterios éticos, ambientales y sociales. Este enfoque asegura el respeto de los derechos y responsabilidades de todas las partes involucradas.

La relación con nuestros proveedores se rige por un conjunto de documentos rectores, entre los que destacan el Código de Conducta de Proveedores, el Manual del Proveedor, la Política General de Adquisiciones y la Política de Derechos Humanos. Estos instrumentos establecen los lineamientos que orientan una gestión responsable y alineada con nuestros estándares corporativos.

Asimismo, contamos con procedimientos estructurados para la identificación, selección y contratación de proveedores, que consideran criterios técnicos, económicos y de creación de valor. Complementariamente, implementamos un proceso continuo de evaluación y seguimiento de proveedores activos, que abarca todo su ciclo de vida, con el fin de asegurar relaciones eficientes, transparentes y confiables.

Hitos relevantes 2025

- En 2025 lanzamos una encuesta a nuestros proveedores bajo los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG), iniciativa que nos permitió recopilar información clave sobre el desempeño de nuestra cadena de suministro. Esta información constituirá la base para fortalecer nuestros procesos de evaluación y gestión de proveedores en 2026.
- En 2025 consolidamos un esquema de colaboración entre Afore SURA, Seguros SURA y SURA Investments para ejecutar licitaciones conjuntas de servicios incorporando criterios ASG, fortaleciendo así la integración de la sostenibilidad en la gestión de proveedores.

  Esta iniciativa no solo habilitó sinergias y eficiencias operativas, sino que también robusteció el enfoque sostenible de la cadena de suministro y la alineación con los objetivos corporativos en materia ASG.

Proyectos a corto, mediano y largo plazo

- **Corto plazo:** robustecer el proceso de evaluación de proveedores mediante la integración sistemática de criterios ASG desde las etapas de búsqueda, selección y contratación.
- **Mediano plazo:** expandir la aplicación de criterios ASG en la gestión de la base de proveedores, incrementando progresivamente su cobertura y profundidad de evaluación.
- **Largo plazo:** consolidar un modelo integral de gestión de proveedores alineado con estándares y mejores prácticas internacionales, con el objetivo de posicionar a la Compañía como un referente en la región.

CIFRAS RELEVANTES

91.8%	son proveedores locales
91.6%	de las compras corresponden a proveedores locales
8.4%	de las compras corresponden a proveedores internacionales

ENLACE DE INTERÉS

Código de Conducta para Proveedores. Grupo Empresarial SURA

Huella de carbono

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de nuestra compañía comprenden dos grandes rubros: las emisiones corporativas y las emisiones financiadas. Las primeras, corresponden a emisiones derivadas de nuestras actividades operativas (uso de oficinas, traslados, consumo de energía, etc.); las segundas, son las emisiones que generamos indirectamente a través de las inversiones del portafolio y concentran la materialidad del cambio climático en nuestro actuar.

Emisiones corporativas

Como signatarios del Pacto Global de la ONU, nuestra compañía reconoce la importancia de avanzar en el cumplimiento de los estándares internacionales que nos permitan incorporar las mejores prácticas de gestión ambiental. Por ello, refrendamos nuestro compromiso de seguir trabajando al interior de la organización para:

1. **Mantener un enfoque preventivo que favorezca el cuidado del medio ambiente.**
2. **Impulsar entre nuestros colaboradores iniciativas que promuevan una mayor cultura y responsabilidad ambiental.**
3. **Adoptar tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**

En materia de ecoeficiencias, en 2025 continuamos implementando en las instalaciones de Afore SURA diversas tecnologías amigables con el medio ambiente, así como acciones enfocadas en la medición y monitoreo de nuestras emisiones corporativas. Es importante destacar que contamos con una Política General de Adquisiciones la cual establece que, en nuestros procesos de licitación y selección de nuevos proveedores, aquellos que cuenten con prácticas responsables con el medio ambiente y certificaciones en este ámbito, tendrán prioridad en el proceso de selección en caso de que cumplan con los requisitos establecidos.

Hitos relevantes 2025

Como parte de la estrategia de Sostenibilidad corporativa, a lo largo de 2025 se informó oportunamente a la mesa de trabajo de Sostenibilidad de Afore SURA sobre las acciones implementadas en las oficinas de la Compañía para mitigar los impactos negativos en el medio ambiente.

Entre las acciones implementadas destacan las siguientes:

Al cierre de 2025, el 100 % de los equipos de aire acondicionado operan con gas refrigerante R-410, en alineación con estándares ambientales internacionales, debido a su menor impacto en la capa de ozono en comparación con alternativas convencionales.

Acciones para ahorrar energía eléctrica:

- El 100% de las luminarias de las oficinas son LED. Este tipo de iluminación consume entre 50% y 80% menos energía que las luminarias incandescentes.
- Campaña para optimizar el uso de la luz: 1) apagar las luces que no se están utilizando; 2) pintar las paredes interiores de las oficinas con colores claros, los cuales reflejan mejor la luz y permiten reducir el uso de luminarias; 3) aprovechar al máximo la luz solar (durante el día, abrir persianas, evitar prender focos si hay luz natural suficiente).
- Revisión constante de las instalaciones eléctricas para evitar fugas de energía.

Gestión en ecoeficiencia.
En el segundo semestre de 2025 realizamos una inversión de 292,875 pesos en materia de restauración y compensación voluntaria. Este monto se destinó para llevar a cabo dos actividades:

- **Reforestación Corredor Rio Sabinas, Nuevo León.** El 07 de junio, voluntarios de Afore SURA plantaron 45 árboles de encino y fresno.
- **Reforestación Parque Eco-Turístico El Tepozán.** El 20 de septiembre los voluntarios de SURA llevaron a cabo la plantación de 300 árboles de la especie pino mexicano amarillo en un área de casi una hectárea. Esta jornada de reforestación de Afore SURA aporta al proyecto de conservación en el ejido de San Andrés Totoltepec que busca restaurar 40 hectáreas. Pronatura A.C. contabilizó las emisiones de este voluntariado que totalizaron en 1.32 toneladas de CO_2eq las cuales fueron compensadas mediante un crédito de carbono. Pronatura expidió a SURA un certificado de captura de carbono por la adquisición de 2 toneladas de CO2eq compensadas por el proyecto CARBIONI, verificado bajo la norma NMX-SAA-14064-IMNC-2007.

Taller virtual cultura del agua.
El 26 y 28 de agosto los especialistas de MOJA (Movimiento de Jóvenes por el Agua, A.C.) impartieron a los colaboradores de SURA dos sesiones sobre la problemática del agua y las medidas para hacer frente a la escasez de agua en las ciudades.

PROYECTOS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO

Educación ambiental
Seguiremos fomentando una cultura de cuidado del medio ambiente entre nuestros colaboradores. Para ello realizaremos una jornada de reforestación y una actividad virtual de educación ambiental.

Consumo de agua
En 2026 buscaremos tener una disminución de 8% en el consumo de agua (en las oficinas que se reportan en cobertura).

Energía limpia
En 2026 se explorarán diferentes opciones para analizar la viabilidad de adquirir certificados de energía renovable.

EMISIONES CORPORATIVAS

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI) EN LOS **ALCANCES 1, 2 Y 3**
(Toneladas equivalentes de dióxido de carbono: tCO_2eq)

Alcance	2021	2022	2023	2024	2025
Alcance 1	441	305	377	549	234
Alcance 2	1045	948	805	806	719
Alcance 3	88	127	90	144	129
Total en tCO_2eq	**1,574**	**1,380**	**1,273**	**1,499**	**1,082**

RESUMEN DE LAS FUENTES DE EMISIONES POR ALCANCE CUYA COBERTURA ES MAYOR AL 95%

ALCANCE 1: COBERTURA DE DATOS PARA EL CÁLCULO DE EMISIONES GEI (tCO_2eq)

Fuentes de emisiones	2021	2022	2023	2024	2025
Gases refrigerantes	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Recargas de extintores	**s/d**	**s/d**	**100%**	**100%**	**100%**
Fuentes móviles propias*	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

*El consumo de gasolina corresponde a los autos utilitarios, son los autos para traslados de ejecutivos y recolecciones de diversos artículos.

Nota: en el Anexo se detalla mayor información sobre las fuentes de emisiones de Alcance 1

ALCANCE 2: COBERTURA DE DATOS DE CONSUMO DE ENERGÍA (tCO_2eq)

	2021	2022	2023	2024	2025
Consumo de energía	**81%**	**85%**	**100%**	**99 %**	**98%**

Nota: El 100% de la energía que se consume proviene de la CFE (Comisión Federal de Electricidad), empresa del Estado la cual genera energía eléctrica, principalmente a través de recursos no renovables (termoeléctricas).

ALCANCE 3: LOGRO EN COBERTURA DE DATOS DE EMISIONES POR VIAJES DE NEGOCIO (tCO_2eq)

	2021	2022	2023	2024	2025
Emisiones por viajes de negocio	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Notas: 1) El reporte de esta cobertura solo corresponde a las emisiones generadas por viajes de trabajo aéreos, así como los traslados terrestres en taxi por motivos de trabajo.

2) En el Anexo se proporciona mayor información sobre las emisiones y cobertura de Alcance 3.

En la sección Anexos, exponemos mayor detalle sobre los consumos y metas en materia de agua, energía y residuos.

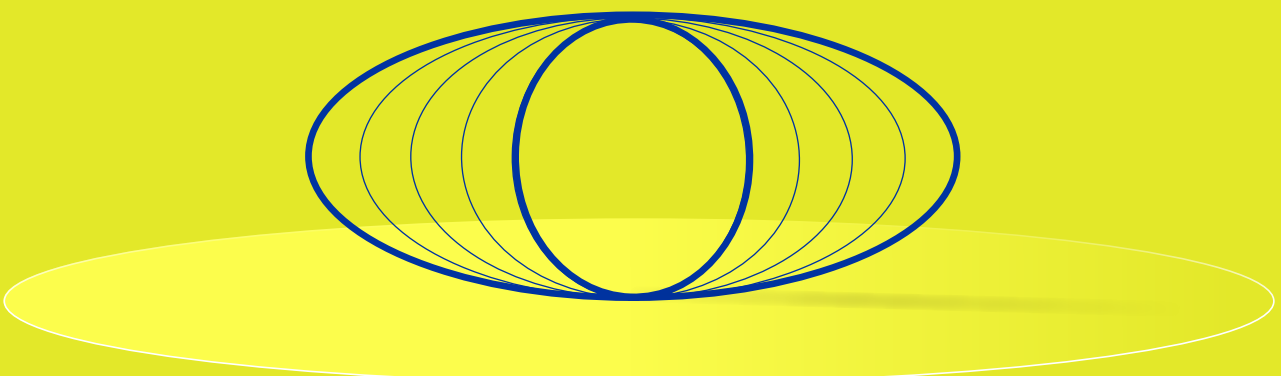
02

GOBIERNO CORPORATIVO

Gobierno Corporativo

Gestión del riesgo

Ciberseguridad



Transparencia,
nuestra cultura corporativa.

Gobierno corporativo

Nuestra Compañía, como filial directa de **SURA Asset Management (SURA AM)** y, a su vez, de **Grupo de Inversiones Suramericana S. A. (Grupo SURA)**, adopta los Principios Corporativos de **Equidad, Respeto, Transparencia y Responsabilidad**. Estos principios orientan la actuación y gestión de nuestros órganos de gobierno, la alta dirección y todos los colaboradores, y constituyen el fundamento ético de nuestra cultura organizacional, en coherencia con el marco regulatorio local aplicable.

Nuestros órganos de gobierno actúan conforme a los lineamientos establecidos en el Código de Buen Gobierno Corporativo de SURA AM, que incorpora la filosofía de Grupo SURA. Asimismo, se apegan al Manual de Buen Gobierno Corporativo para México, documento que integra normas y mejores prácticas internacionales generalmente aceptadas.

En coherencia con esta cultura corporativa, Afore SURA está adherida al Código de Conducta de Grupo SURA. Este Código, fundamentado en los Principios Corporativos, sirve como guía para la toma de decisiones de todas las personas que integran la Compañía, así como de las distintas instancias de gobierno y gestión.

Afore SURA cuenta con los mecanismos necesarios, conforme a los requerimientos legales y a las mejores prácticas, para que sus accionistas puedan comunicar y transmitir sus recomendaciones al Consejo de Administración y, posteriormente, a todos los colaboradores de la Organización. Asimismo, los colaboradores tienen acceso a la alta dirección para expresar sus inquietudes o sugerencias mediante los conductos formales establecidos, tales como la Línea Ética y los procesos de evaluación y retroalimentación con sus líderes.

Hitos relevantes 2025

Durante 2025, la gestión se desarrolló con base en el Manual de Gobierno Corporativo, documento que establece los principios, estructuras, responsabilidades y procesos que rigen el funcionamiento de los órganos de gobierno. Bajo este marco, el trabajo realizado se orientó a:

Fortalecer la estructura y el funcionamiento del Consejo de Administración.

Promover la transparencia, la rendición de cuentas y la responsabilidad fiduciaria.

Homologar prácticas conforme a los lineamientos del corporativo regional.

Principales actividades realizadas en 2025

Seguimiento a los órganos de gobierno.
Se dio acompañamiento continuo al Consejo de Administración, al Comité de Auditoría y a las Asambleas de Accionistas, asegurando:

- La correcta preparación, documentación y resguardo de las actas.
- La formalización y registro oportuno de acuerdos.
- La integridad y trazabilidad de la información corporativa.

Evaluación del Sistema de Control Interno (SCI).
Se evaluaron las métricas de cumplimiento de Gobierno Corporativo dentro del SCI, obteniendo resultados positivos y una mejora respecto al ejercicio anterior.

Optimización de información para sesiones.
Se optimizaron los tiempos de entrega y la calidad de la información presentada en los Órganos de Gobierno. Aun así, continúa el trabajo para atender las áreas de oportunidad identificadas por sus integrantes.

Fortalecimiento del uso de Dilitrust.
Se reforzó el uso de la herramienta Dilitrust para el resguardo, seguimiento y adecuado funcionamiento de los órganos de gobierno.

Seguimiento a acuerdos.
Se brindó apoyo y documentación continua a los acuerdos derivados de las sesiones de los órganos de gobierno.

Actualización del sitio web.
Se actualizó el apartado de Gobierno Corporativo en la página web de SURA México, conforme a los lineamientos de SURA Asset Management.

Cumplimiento regional.
Se mantuvo un alto nivel de cumplimiento en la evaluación de Gobierno Corporativo realizada por el corporativo regional.

Comunicación interna.
Se impulsaron iniciativas de comunicación para concientizar a los colaboradores en temas clave de Gobierno Corporativo.

Formación.
Se participó en programas de capacitación y formación especializada en la materia.

Gestión de conflictos de interés.
Se realizó una revisión continua de posibles conflictos de interés en la Alta Dirección, sin identificar casos que reportar.

Mesas de trabajo de Sostenibilidad.
Se brindó acompañamiento y apoyo continuo a las actividades de las mesas de trabajo de Sostenibilidad.

Principales objetivos 2026

- Actualizar el Manual de Gobierno Corporativo
- Mantener capacitación continua a los miembros del Consejo de Administración.
- Realizar un diagnóstico de la gestión de Gobierno Corporativo con el fin de robustecer la implementación de mejores prácticas corporativas y regulatorias en esta materia.
- Ejecutar el Proyecto FCPA (Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, por sus siglas en inglés), que incluirá la implementación de las políticas, procedimientos y/o controles en materia de anticorrupción y antisoborno.
- Realizar una reforma a los estatutos de Afore SURA que permita la implementación del uso de medios digitales o remotos para la realización de las asambleas de socios/accionistas y sesiones del Consejo de Administración.
- Mantener una campaña continua de comunicación para concientizar a los colaboradores en temas clave de Gobierno Corporativo.
- Mantener los programas de capacitación continua a los Consejeros y miembros de la Alta Gerencia sobre temas de actualidad y de interés para el negocio de Afore.
- Llevar a cabo un proceso de evaluación externa a los miembros del Consejo de Administración.

ENLACES DE INTERÉS:

- **Gobierno Corporativo | SURA México**
  https://suramexico.com/suramexico/gobierno-corporativo.html
- **Código de Conducta Grupo Empresarial SURA**
  codigo-de-conducta-grupo-SURA-2025.pdf
- **Código de Buen Gobierno Corporativo. Grupo SURA**
  grupo-sura-codigo-buen-gobierno-2025.pdf
- **Código de Buen Gobierno Corporativo. Anexos para SURA Asset Management México**
  Sura-asset-management-codigo-buen-gobierno3.pdf
- **Reglamento Consejo de Administración Afore SURA**
  reglamento-del-consejo-de-administracion-afore-sura-2024.pdf
- **Apéndice1 al anexo para SURA Asset Management del Código de Buen Gobierno Corporativo de Grupo SURA.**
  Apendice_al_Anexo_para_Sura_Asset_Management_Mexico_del_Codigo_de_Buen_Gobierno_Corporativo_de_Grupo_Sura-Afore_Sura.pdf

Consejo de Administración Afore SURA

El Consejo de Administración de Afore SURA, es el órgano máximo de administración de la Sociedad, el cual, a través de los miembros que la conforman, desempeña sus funciones procurando, en todo momento, la creación de valor en beneficio de los trabajadores y de la Sociedad, sin favorecer a un determinado accionista o grupo de accionistas.

PRINCIPALES MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nombre	Efectivo a partir de	Experiencia profesional
Consejero Presidente		
Ignacio Calle Cuartas	19 octubre de 2023	**Economía y Administración.** En Grupo SURA se ha desempeñado como Gerente Financiero y de Inversiones, así como Vicepresidente de Finanzas Corporativas. Desde mayo de 2016 ocupa el cargo de CEO de SURA Asset Management.
Consejeros no independientes		
Joaquín Idoyaga Larrañaga	4 de agosto de 2020	**Legal y Administración de Negocios.** Es Vicepresidente de Legal y Cumplimiento de SURA Asset Management. Es Maestro en Derecho por las universidades de Montevideo, Uruguay y Columbia, en EU. Maestro en Administración de Negocios otorgado por Goizueta Business School, también en EU.
Sebastian Alberto Rey	30 de julio de 2018	**Riesgos y Gobierno Corporativo.** Es Vicepresidente de Riesgos en SURA Asset Management. Cuenta con estudios en liderazgo y gobierno corporativo. Ha realizado diversas publicaciones en torno a finanzas y riesgos.
Juan Camilo Osorio Londoño	28 de abril de 2017	**Ingeniería Financiera y Liderazgo.** Es Vicepresidente de Inversiones en SURA Asset Management. Tiene experiencia en liderazgo de equipos de inversión, gestión de cartera, estrategias de cobertura, problemas financieros complejos, asignación de activos, análisis cuantitativo y gestión de riegos de mercado.
Consejeros independientes		
Carlos Jaime Muriel Gaxiola	19 de julio de 2017	**Economía y Administración de Negocios.** Cuenta con un grado asociado en Economía y Administración de Negocios del Austin Community College. Ha sido Presidente de Inverlat International y Director General de Afore Santander Serfín. También acumuló una amplia trayectoria en ING Group.
Jorge Eduardo Alonso Olivares	5 de febrero de 2010	**Finanzas Corporativas.** Cuenta con amplia experiencia en mercados financieros, fusiones y adquisiciones, mercados de capital. Estrategia Corporativa, Financiamiento de Proyectos, Liderazgo, Recursos Humanos, Gobierno Corporativo y Private Equity, entre otros.
Rogelio Velasco Romero	17 de mayo de 2022	**Física y Tecnología.** Fue Presidente del Consejo en Lucent Technologies. En 2015 recibió el premio Presidente a la mejor operación a nivel mundial: Cisco Systems. Mejor Operación a nivel mundial: Digital Equipment Corporation, 1996 y Medalla al Logro Académico: Universidad Autónoma Metropolitana, 1986, entre otros.
Carmina María Abad Sánchez	10 de abril de 2024	**Industria financiera y de seguros.** Cuenta con una sólida trayectoria con más de 35 años de experiencia en la industria financiera y de seguros, construyendo un liderazgo fuerte y resultados tangibles en áreas estratégicas, comerciales y operativas. Fue CEO Regional América Latina de COFACE y Presidenta del Consejo de Administración de MetLife México.

Notas: 1) En la página web se publica la semblanza ampliada de cada miembro del Consejo de Administración en donde se puede observar la experiencia que tienen en los sectores previstos en la clasificación sectorial de Global Industry Classification Standard (GICS Nivel 1). https://suramexico.com/suramexico/gobierno-corporativo.html

- **Antigüedad del Consejo de Administración.** En Afore SURA la permanencia promedio de los miembros es de 7 años. La edad de retiro es a los 72 años.
- **El CEO de Afore SURA** no forma parte del Consejo de Administración.
- Por decisión de la **Asamblea de Accionistas**, los miembros del Consejo de Administración se designan de manera individual y no por listas.
- **El Reglamento Interno del Consejo de Administración** incluye un apartado sobre Diversidad, en donde se reconoce que la diversidad es esencial para la organización. En el proceso de selección de candidatos a ser miembros del Consejo de Administración se tendrán en cuenta factores como género, raza, nacionalidad, antecedentes culturales y otras experiencias relevante. La diversidad será considerada como un factor que enriquece las perspectivas del Consejo, pero no reemplazará los criterios de mérito y calificaciones.

DESEMPEÑO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Desempeño del Consejo de Administración Se realizó una autoevaluación correspondiente al periodo enero a diciembre de 2025, obteniendo una calificación promedio de 4.8 sobre 5. La autoevaluación incluyó los siguientes aspectos:

1. **Evaluación del Secretario del Consejo de Administración**. Se evaluaron aspectos como planeación y convocatoria de las sesiones del Consejo, así como la gestión documental, preparación de la información y elaboración de las minutas de las sesiones celebradas.
2. **Evaluación de la gestión del Consejo de Administración por parte de los Consejeros**. Se evaluaron aspectos como el desempeño del Presidente del Consejo, el desempeño individual de los Consejeros y la efectividad de los Comités que apoyaron al Consejo.
3. **Evaluación del Consejo de Administración por parte de la Administración.** Se evaluaron aspectos sobre cómo los Consejeros cumplieron sus responsabilidades y en qué medida aportaron al funcionamiento estratégico de la organización.

INDICADORES RELEVANTES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE AFORE SURA EN 2025

1	Mujer en el Consejo de Administración.
7	años es la antigüedad promedio de los miembros del Consejo de Administración.
72	años es la edad de retiro de los miembros del Consejo de Administración.
12	sesiones realizadas en 2025.
100%	de asistencia a las sesiones.

Consejeros Independientes

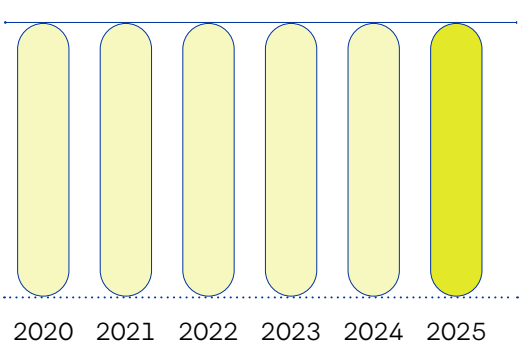
Los consejeros independientes integrantes del Consejo de Administración de Afore SURA deben cumplir los siguientes requisitos para su contratación:

1. Capacidad y calidad técnica.
2. Experiencia en materia financiera, legal o administrativa y, en su caso, el prestigio profesional.
3. Honorabilidad.
4. Historial crediticio satisfactorio o elegibilidad crediticia.
5. Cuando así proceda, que se encuentren libres de algún supuesto de restricción para desempeñar la función que se les habrá de encomendar.
6. Que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad aplicable a cada Sociedad.

La permanencia de un Consejero Independiente es definida por la Asamblea de Accionistas, la cual decide su ratificación o remoción. En cuanto a su remuneración, los Consejeros Independientes del Consejo de Administración de Afore SURA reciben por su participación en las sesiones del Consejo de Administración que se celebren durante el ejercicio social de que se trate, la cantidad que determine la Asamblea General de Accionistas que los haya designado o ratificado. Dicha cantidad se define con base en los emolumentos otorgados a miembros del Consejo de Administración de entidades comparables con la Sociedad en cuanto a tamaño, sector, número de sesiones al año, ámbito regulatorio y tipo de organización.

APORTACIÓN DE LOS CONSEJEROS INDEPENDIENTES EN AFORE SURA

Del 100% de los miembros del Consejo de Administración de Afore SURA, los consejeros independientes representan:



La regulación establece que el nivel mínimo requerido dentro de un Consejo de Administración es que el **40% de sus miembros deberán ser Consejeros Independientes.** En Afore SURA cumplimos más allá de lo requerido.

CRITERIOS DE INDEPENDENCIA S&P GLOBAL

Dow Jones **Sustainability Indexes** **Powered by the S&P Global CSA**

Criterios de independencia	Ignacio Calle Cuartas	Joaquin Idoyaga Larrañaga	Juan Camilo Osorio Londoño	Sebastián Alberto Rey	Carlos Jaime Muriel Gaxiola	María Carmina Abad Sánchez	Jorge Eduardo Alonso Olivares	Rogelio Velasco Romero
El administrador no debe haber sido empleado por la empresa en calidad de ejecutivo en el último año.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
El consejero no debe ser un "miembro de la familia de una persona que esté [...] empleado por la compañía o por cualquier matriz o subsidiaria de la compañía como ejecutivo".	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
El consejero no debe ser (y no debe estar afiliado a una empresa que lo sea) un asesor o consultor de la empresa o un miembro de la alta dirección de la empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
El consejero no debe estar afiliado a un cliente o proveedor significativo de la empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
El consejero no debe tener contratos de servicios personales con la empresa ni ser miembro de la alta dirección de la empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
El consejero no debe estar afiliado a una entidad sin fines de lucro que reciba contribuciones significativas de la empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
El administrador no debe haber sido socio o empleado del auditor externo de la empresa durante el último año.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
El consejero no debe tener ningún otro conflicto de interés que el propio consejo determine que no se considera independiente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

De acuerdo con los criterios de independencia de S&P Global, todos nuestros miembros del Consejo de Administración cumplen con los requisitos para ser independientes.

COMITÉS

Comités Regulatorios

Comité de comunicación y control

Aprueba las políticas, criterios, medidas y procedimientos en materia de prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo. Dictamina las operaciones que deban ser reportadas a la autoridad, (Secretaría de Hacienda y Crédito Público) y aprueba los programas de capacitación para el personal de la Sociedad en la materia.

COMITÉS SIEFORES

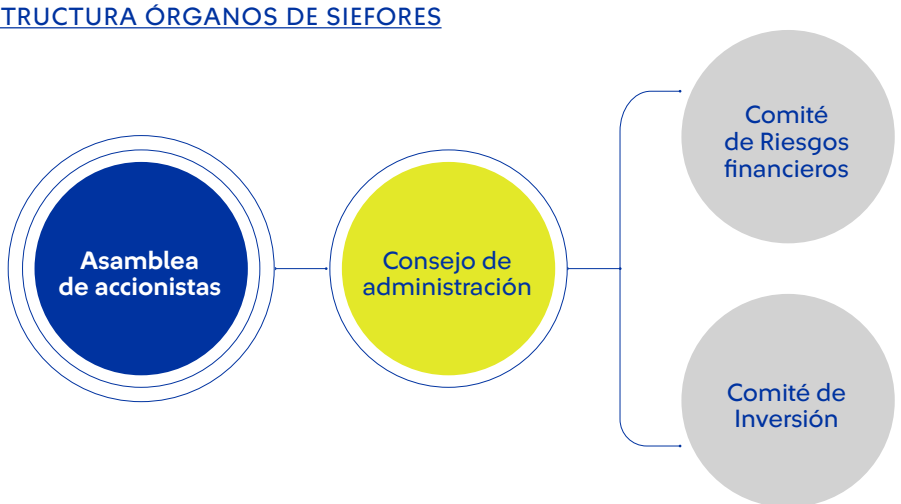
Comités de Riesgos financieros

Este comité tiene como finalidad la administración de los riesgos a que se encuentre expuesta la Sociedad, así como vigilar que la realización de sus operaciones se ajuste a los límites, políticas y procedimientos para la administración de riesgos aprobado por el Consejo de Administración.

Comité de Inversión

El objetivo de este Comité es determinar la política y estrategia de inversión dentro de los límites propuestos por el Comité de Riesgos Financieros que hayan sido aprobados por el órgano de Gobierno. También opina sobre la designación que efectúe la Administradora del responsable del área de Inversiones.

ESTRUCTURA ÓRGANOS DE SIEFORES



Comités No Regulatorios

COMITÉS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE AFORE SURA

Comité de Auditoría

Órgano que vigila la gestión y efectividad del Sistema de Control Interno (SCI). Además, apoya al Consejo de Administración en la evaluación de los procesos contables, reportes financieros, arquitectura del SCI, auditoría del sistema de gestión de riesgos, así como de las actividades de auditoría interna y externa.

Comité de Tecnología, Transformación Digital y Seguridad de la Información

Órgano de asesoría, coordinación, rendición de cuentas, supervisión y monitoreo en:

1. Temas estratégicos, tácticos y operativos, relacionados con el uso de la tecnología.
2. Innovación en la transformación digital.
3. Seguridad de la información.
4. El marco de control tecnológico definido para la organización.
5. Gestión de los riesgos asociados a los temas anteriores. También gestiona las inversiones que efectúa la organización en materia tecnológica.

COMITÉS DEL COMITÉ DE AUDITORÍA. AFORE SURA

Comité de Ética y Cumplimiento

Es el encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones de los Códigos de Conducta y Ética y de Buen Gobierno Corporativo, así como del cumplimiento normativo al que deberán apegarse las distintas líneas de negocio relativas a las políticas incluidas en los Códigos referidos.

Comité de Contingencias y Asuntos Financieros

Revisa y aprueba resoluciones respecto de cualquier eventualidad financiera y su cuantificación, registro y revelación en los estados financieros. También muestra temas financieros relevantes que puedan impactar a los negocios.

Comité de Riesgo y Control

Propone, monitorea, supervisa y define los elementos que permitan el fortalecimiento del Sistema de Control Interno (SCI), así como la prevención y gestión integral de riesgos a los que se encuentra expuesta la Compañía. Asimismo, supervisa los elementos de control interno y vigila que las operaciones se realicen dentro de los límites, políticas y procedimientos aprobados por la Administración.

Comité de Juicios Laborales

Informa sobre el estado actual de los juicios que administra el área de Relaciones Laborales, también realiza el modelo de las relaciones laborales para atención y prevención de controversias, lleva a cabo el análisis de los juicios clasificados con un riesgo alto y toma decisiones respecto de estos juicios.

Comité de Manejo de Crisis

Gestiona de forma unificada situaciones que pudieran derivar en una crisis. También agiliza el proceso de toma de decisiones, definiendo prioridades y actividades a seguir.

COMITÉS DE LA ADMINISTRACIÓN (DIRECCIÓN GENERAL AFORE SURA)

Comité Ejecutivo

Es responsable de aprobar planes y estrategias, asignar recursos, fijar objetivos y asegurar que éstos se cumplan. Actúa de acuerdo con los estatutos corporativos para maximizar la eficiencia de las operaciones diarias en apoyo al Director General de Afore SURA.

Mesas de trabajo de Sostenibilidad

Durante 2025, el proyecto para la instauración del Comité de Sostenibilidad registró avances significativos. Al cierre del año, se contó con la versión final del reglamento y con la definición de su objetivo estratégico, sentando las bases para su formalización. El proceso se desarrolló mediante mesas de trabajo que sesionaron de manera periódica, permitiendo estructurar el plan de acción necesario para su consolidación como órgano formal de gobernanza, con dependencia directa del Consejo de Administración. De manera transitoria, estas mesas reportan al Comité Ejecutivo, en tanto se concluyen las definiciones necesarias para que el Comité de Sostenibilidad opere formalmente.

INFORMACIÓN RELEVANTE SOBRE COMPENSACIÓN Y SUCESIÓN

- **Compensación del CEO.** Afore SURA tiene predefinidos indicadores de desempeño corporativo relevantes para la remuneración variable del CEO. Las siguientes métricas relacionadas a rendimientos financieros se utilizan para determinar la remuneración del Director General: 1) activos bajo administración, 2) Flujo Neto, 3) ROE, 4) Rendimiento de los activos, 5) Resultado Operativo.

- **Compensación del CEO.** Alineación del desempeño a largo plazo. Afore SURA cuenta con pautas sobre bonificación diferida, adquisición de derechos por tiempo y periodo de desempeño para la compensación variable del CEO. Tres años es el periodo de desempeño cubierto para la remuneración variable del CEO.

- **En 2025 la remuneración promedio de todos los empleados de Afore SURA comparado con el salario del CEO se ubicó en un ratio de 21.6 veces.** De acuerdo a las buenas prácticas establecidas por el DJSI (Dow Jones Sustainability Index) el ratio debe ser inferior a 47.9 veces.

- **El plan de sucesión para la Dirección General y los puestos clave de la Alta Dirección** constituye un proceso prioritario de la compañía, en el cual participa activamente tanto la Asamblea de Accionistas como el Consejo de Administración, con el objeto de asegurar la continuidad del liderazgo y la adecuada ejecución de la estrategia en el largo plazo.

La información relacionada a los temas de Gobierno Corporativo está alineada al ODS

Gestión del riesgo

Una cultura enfocada en la gestión del riesgo

Afore SURA, como parte de SURA Asset Management, sostiene el compromiso de fortalecer y mantener un Sistema de Control Interno (SCI) basado en una cultura de autocontrol, autogestión y autorregulación, alineado a la estrategia, transformación, innovación y operación de los negocios. El SCI de la Compañía busca en todo momento proveer seguridad razonable con respecto a la ejecución de las operaciones y generación de información; también cumple con la normativa interna mediante la gestión oportuna de los riesgos y la verificación de los controles que los mitigan.

Además, con la directriz de la alta dirección, todos los colaboradores son responsables de asegurar la gestión de los riesgos, la efectividad de los controles y del mejoramiento continuo de los procesos.

Afore SURA cuenta con procesos para evaluar los riesgos relacionados con sus propias operaciones. Tiene metodologías y lineamientos robustos que buscan una gestión integral de los riesgos a los que se encuentra expuesta la Organización. Se hace énfasis en la prevención, detección y corrección con relación al lavado de activos y financiamiento al terrorismo, prevención del fraude, riesgo operativo, riesgo de la información, cumplimiento interno y regulatorio. Estas acciones permiten contribuir a la sostenibilidad del negocio.

Gobernanza del riesgo

Nuestra empresa cuenta con un marco de gobernanza de riesgos con supervisión a nivel de la alta dirección. Como parte de nuestro gobierno corporativo hay un Comité de Riesgos de Inversión que reporta directamente al Consejo de Administración, en el que participan consejeros independientes y patrimoniales. También existe un Comité de Riesgos y Control (CRC), que reporta al Comité de Auditoría, en el cual el Consejo de Administración delega las actividades de supervisión y control de riesgos.

MARCO DE GOBERNANZA DE RIESGOS CON FUNCIONES ESPECÍFICAS DE GESTIÓN DEL RIESGO OPERATIVO

1era línea

NEGOCIO

AUTOCONTROL

A. Identificación, mitigación, monitoreo y reporte de riesgos.
B. Gestión, transferencia y aseguramiento.
C. Responsabilidad en el logro de objetivos

2da línea

RIESGOS Y CUMPLIMIENTO

PREVENCIÓN Y ASESORAMIENTO

A. Asesoramiento y acompañamiento.
B. Generación de metodologías y herramientas.
C. Cuantificación y monitoreo de riesgos.
D. Reporte e información en el marco integral.

3era línea

UNIDAD DE AUDITORÍA CORPORATIVA

EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SCI

A. Evaluación sobre la efectividad del Sistema de Control Interno (SCI).
B. Emiten observaciones y recomendaciones.

PROCESOS DE GESTIÓN DE RIESGOS

Afore SURA cuenta con procesos y estrategias de gestión de riesgos para promover una cultura de riesgos efectiva.

- Nuestro proceso de revisión de riesgos incluye los siguientes aspectos:
  - Descripción de la exposición al riesgo especifica de la empresa de al menos dos riesgos identificados.
  - Descripción del proceso o marco para determinar el apetito de riesgo para los riesgos identificados.
- Revisamos la exposición al riesgo de nuestra empresa por lo menos dos veces al año.
- De manera periódica realizamos auditorías internas y externas a los procesos de gestión de riesgo operativo y financiero. Por ejemplo, en 2025 realizamos una auditoría de vulnerabilidad ante el riesgo tecnológico.
- En Afore SURA contamos con estrategias para promover una cultura de riesgo efectiva en toda la organización, para ello llevamos a cabo programas de formación específicos sobre los principios de gestión de riesgos.
- Contamos con incentivos financieros que incorporan métricas de gestión de riesgo. Para ello, tenemos un indicador de cumplimiento de acciones relacionas al mantenimiento y mejora del Sistema de Control Interno, el cual forma parte de los objetivos a evaluar para el Incentivo de Corto Plazo (ICP). Aplica a todos los colaboradores, desde el nivel más alto hasta el más bajo.

Riesgos Emergentes

Afore SURA informa sobre los riesgos emergentes a largo plazo de acuerdo a los requisitos de divulgación relevantes. A continuación exponemos los dos riesgos emergentes más importantes a largo plazo (3-5 años+) que hemos identificado.

RIESGOS EMERGENTES IDENTIFICADOS EN AFORE SURA

Riesgo emergente 1

REFORMAS ESTRUCTURALES NEGATIVAS

Categoría

Geopolítico

Descripción

Concentración de poder en una sola fuerza política y deterioro del estado de derecho

Impacto

Reformas estructurales negativas que impacten en la sostenibilidad del negocio de pensiones actual (pérdida de concesión parcial o total).

a). Fomentar un relacionamiento proactivo con los reguladores y las organizaciones gremiales para preservar las cualidades del sistema.

b). Impulsar una comunicación cercana con los clientes y sensibilizarlos sobre la importancia de la apropiación de su cuenta individual.

Riesgo emergente 2

FALTA DE ACEPTACIÓN DE LAS AFORES

Categoría

Social

Descripción

La construcción laboral y pensional vigente no se adapta a una población más longeva. Se observa la falta de facilidad para acceder a una pensión. Ratios de ahorro insuficientes.

Impacto

Impacto en la credibilidad sobre el sistema de pensiones actual (falta de aprecio social).

a). Impulsar una comunicación temprana a los clientes para sensibilizarlos sobre la brecha pensional obligatoria. Explicarles qué cubre y qué no cubre el sistema de pensiones.

b). Impulsar el ahorro voluntario entre los clientes de acuerdo a su capacidad.

c). Mantener el relacionamiento positivo con los reguladores y organizaciones gremiales para abordar temas tales como: modificación de la legislación, adaptación a la tendencia de envejecimiento y la formalidad laboral.

Nota: Como parte del monitoreo en gestión de riesgos, se informa sobre los riesgos emergentes a largo plazo, concentrando los principales impactos en la estrategia del año.

Continuidad del negocio

Para **Afore SURA** la seguridad de nuestros clientes y colaboradores es muy importante. Por ello contamos con planes definidos para hacer frente a situaciones que pudieran derivar en una contingencia (sismos, incendios, bloqueos, manifestaciones, virus informáticos, pandemias, fallas eléctricas, fallas en la infraestructura y en las comunicaciones, entre otros).

Contamos con políticas y procedimientos, así como con personal especializado en temas de continuidad de negocio, seguridad física y protección. De manera anual se actualiza el documento "Plan de Continuidad de Negocio" (Business Continuity Plan (BCP) de Afore (Operaciones).

PRINCIPALES OBJETIVOS DE NUESTRO PLAN DE CONTINUIDAD DE NEGOCIO

- Revisar que se cuenten con los mecanismos para que el área de Seguridad y Protección Integral salvaguarde la vida de los colaboradores, clientes y proveedores que se encuentren dentro de las localidades principales de la compañía.
- Recuperar en el menor tiempo posible la operación crítica de los procedimientos que se ejecutan en las siguientes localidades principales de la compañía, de acuerdo con el esquema de trabajo de los colaboradores.
- Atender de forma oportuna los eventos contingentes dando continuidad a la operación crítica en los tiempos objetivos para minimizar los posibles impactos financieros, operativos y/o a la imagen de SURA.
- Cumplir los requerimientos en temas de Continuidad de Negocio definidos por las entidades reguladoras.

El Plan de Continuidad de Negocio se sustenta en una estructura de 4 fases:

Prevención
Acciones preventivas para estar preparados ante una contingencia.

Respuesta
Identificar y evaluar incidentes o eventos contingentes, así como la gestión del manejo de crisis.

Recuperación
Logística, traslado, acceso para rehabilitar la operación en la localidad alterna.

Restauración
Logística para reestablecer la operación en la localidad principal. Regreso a la operación normal.

Comité de Manejo de Crisis

Gestiona de forma unificada situaciones que pudieran derivar en una crisis. También agiliza el proceso de toma de decisiones, definiendo prioridades y actividades para seguir.

Ciberseguridad

Es un hecho que las amenazas y actos ilícitos del mundo cibernético se encuentran en constante evolución, por lo que las compañías, cada vez más, automatizan su operación, distribución y almacenamiento de información a través de la adopción de nuevas tecnologías. Bajo este contexto, para Afore SURA la gestión de los riesgos de ciberseguridad forman parte fundamental de nuestra estrategia con el fin de proteger la información de nuestros clientes y proteger el cumplimiento de los objetivos de negocio.

Como parte de nuestro modelo de excelencia y atendiendo a nuestro compromiso de proteger la información de nuestro negocio y nuestros clientes, Afore SURA ha definido un Modelo Corporativo de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (MCSIC). Este esquema corporativo de referencia permite homologar el gobierno y la operación de seguridad de la información y ciberseguridad para SURA Asset Management y sus filiales.

Gobernanza de la Ciberseguridad

MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN QUE SUPERVISAN LA ESTRATEGIA DE CIBERSEGURIDAD

Miembro	Comité	Experiencia relevante
Rogelio Velasco	Comité de Ciberseguridad / seguridad de la información	Consejero Independiente. Presidente del Comité Tecnología, Transformación Digital y Seguridad de la Información de Afore SURA.
Joaquín Idoyaga	Comité de Ciberseguridad / seguridad de la información	Vicepresidente Regional de Legal, Riesgos Operacionales y Tecnología (Consejero Ejecutivo del Comité de Tecnología, Transformación Digital y Seguridad de la Información de Afore Sura)

Afore SURA cuenta con una estructura formal de gobernanza en materia de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, sustentada en órganos y roles especializados que permiten la supervisión integral de los riesgos tecnológicos y de la postura de seguridad de la organización.

En el ámbito de gobierno, la empresa dispone del Comité de Riesgos y Control, así como del Comité de Tecnología, Transformación Digital y Seguridad de la Información. Este último es responsable de supervisar periódicamente la estrategia de seguridad, los principales riesgos, los incidentes relevantes y los indicadores clave de desempeño en materia de seguridad operativa. Ambos comités reportan a los niveles de gobierno correspondientes, asegurando una visión consolidada y una toma de decisiones informada.

Desde la perspectiva ejecutiva y operativa, dentro de la Dirección Ejecutiva de Tecnología se ubica la Dirección de Servicios Tecnológicos, encargada de funciones clave como la seguridad operativa, el monitoreo continuo, la cacería de amenazas, la respuesta a incidentes y la gestión de vulnerabilidades. Esta estructura garantiza la operación diaria de los controles de seguridad, así como la capacidad de detección, contención y respuesta oportuna ante amenazas cibernéticas.

De manera complementaria, dentro de la Dirección de Riesgos, la Subdirección de Riesgo Tecnológico y Ciberseguridad lidera la gestión y evaluación de los riesgos tecnológicos, así como la ejecución de pruebas de penetración y el desarrollo de capacidades de ciberinteligencia, contribuyendo al fortalecimiento de la segunda línea de defensa en el marco del modelo de control interno.

A nivel corporativo regional, en SURA Asset Management, se cuenta con un Chief Information Security Officer (CISO), responsable de asegurar la alineación estratégica y el cumplimiento del Modelo Corporativo de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (MCSIC).

Esta estructura integrada permite una supervisión efectiva en los niveles directivo, ejecutivo y técnico, garantizando el cumplimiento de los principios de independencia, adecuada segregación de funciones y una gestión integral del riesgo.

Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad

Nuestra compañía reconoce la información como un activo valioso que apoya los procesos y decisiones de la organización, por lo tanto, está comprometida con mantener segura la información propia y de terceros mediante estrategias de gestión y control que permitan preservar su confidencialidad, integridad y disponibilidad, así como enfrentar las amenazas a las que está expuesta la compañía.

Los lineamientos contenidos en la Política de Seguridad de la Información aplican a todos los colaboradores y terceros (clientes, proveedores de servicios o aliados) involucrados operativamente y/o funcionalmente en los procesos de SURA Asset Management, sus filiales y subsidiarias con participación relevante, independiente de la modalidad de trabajo en la que se encuentre.

LA POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD DE SURA AM QUE APLICA A LA FILIAL DE AFORE SURA INCLUYE EL COMPROMISO DE:

- Mejorar continuamente los sistemas de seguridad de la información.
- Garantizar la integridad y protección de los datos.
- Monitoreo y respuesta a amenazas a la seguridad de la información.
- Establecer responsabilidades individuales en materia de seguridad de la información para toda la fuerza laboral.
- Establecer requisitos de seguridad de la información para terceros (por ejemplo, proveedores).

LINEAMIENTO GENERAL DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD

La Compañía dispone de un marco robusto de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, formalizado a través del Lineamiento General de Seguridad de la Información y Ciberseguridad y sus 24 lineamientos complementarios. Dicho marco se encuentra alineado con estándares internacionales como ISO/IEC 27001:2022, NIST CSF 2.0, así como con las directrices corporativas definidas en el Modelo Corporativo de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (MCSIC).

Este esquema establece compromisos formales de mejora continua y contempla la protección de la información, el monitoreo y la gestión de amenazas, la atención de incidentes, la definición de responsabilidades individuales y la aplicación de controles de seguridad a proveedores y terceros.

ENLACES DE INTERÉS:

- **Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad**
  https://www.gruposura.com/wp-content/uploads/2024/07/sura-grupo-politica-seguridad-de-la-Informacion-y-ciberseguridad-Grupo-SURA.pdf

PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Afore SURA cuenta con un programa de gestión de seguridad de la información que abarca los siguientes elementos:

- Planes de continuidad de negocio relacionados con la seguridad de la información.
- Análisis de vulnerabilidades de seguridad de la información.
- Auditorías internas de la infraestructura de TI y/o sistemas de gestión de seguridad de la información.
- Auditoría externa independiente de la infraestructura de TI y/o de los sistemas de gestión de seguridad de la información.
- Proceso de escalamiento para que los empleados reporten incidentes, vulnerabilidades o actividades sospechosas.
- Capacitación en concientización sobre seguridad de la información.
- Divulgación del número total de infracciones ocurridas durante el último año fiscal.

AUDITORÍA EXTERNA INDEPENDIENTE DE LA INFRAESTRUCTURA DE TI Y/O DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.

Firma externa: KPMG

Auditoría: Vulnerabilidad ante el riesgo tecnológico

Normativa/ Regulación: Art.90 y 92 de las Disposiciones de Carácter General en Materia de Operaciones de los Sistemas de Ahorro para el retiro.

Mejores prácticas utilizadas: ISO 27001

Objetivo: Auditoría regulatoria y anual, que tiene como objetivo realizar una evaluación del diseño e implementación de los controles que se tienen en Afore SURA y que permiten evaluar las vulnerabilidades a las que puedan estar expuestos el hardware, software, sistemas, aplicaciones, seguridades, recuperación de información, redes y cualquier otro tipo de tecnología de la información.

TOTAL DE INFRACCIONES OCURRIDAS DURANTE 2025

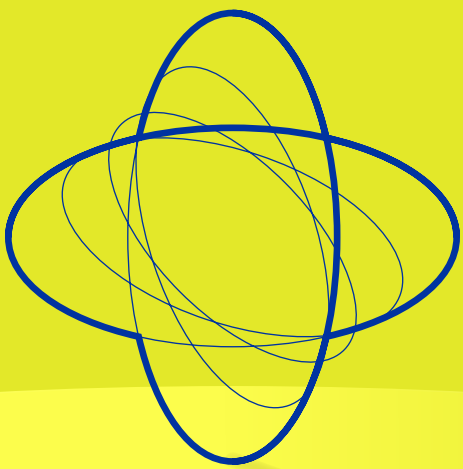
0

En 2025 ningún cliente o colaborador resultó afectado por temas relacionados a violaciones de seguridad de la información.

03

INVERSIÓN SOSTENIBLE

Estrategia
Gobierno Corporativo
Resultados 2025
Relacionamiento
Gestión climática



Nuestra estrategia: sólida, resiliente y vigente en el tiempo.

En **Afore SURA** ejercemos nuestro deber fiduciario con el objetivo de contribuir a un mejor retiro para nuestros clientes.

Para lograrlo buscamos generar los mejores retornos posibles a un nivel de riesgo adecuado, mientras cuidamos el mundo en el que vivirán su retiro. Por ello, contamos con una estrategia de inversión sostenible que guía nuestro proceso de inversión mediante la integración de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) en la construcción y gestión de los portafolios, en la evaluación de riesgos y oportunidades y en el relacionamiento con las emisoras y gestores en los que invertimos.

Estrategia de Inversión Sostenible

Nuestra estrategia de inversión sostenible tiene tres objetivos:

(i) Alinear el portafolio de inversión a una economía baja en carbono, en concordancia con el Acuerdo de París

(ii) Financiar la transición hacia una economía baja en carbono y resiliente

(iii) Incentivar el desarrollo de infraestructura crítica coherente con estos objetivos

Este enfoque busca reducir riesgos materiales, identificar oportunidades de creación de valor y contribuir a una transición ordenada hacia modelos de negocio más resilientes y responsables.

Gobierno corporativo

La supervisión de nuestra estrategia de inversión sostenible es responsabilidad del Consejo de Administración, a través de los Comités de Inversiones y de Riesgos Financieros. Estos comités sesionan de forma mensual y reportan de manera trimestral al Consejo, con el objetivo de que las decisiones estratégicas consideren los riesgos y oportunidades asociados a la sostenibilidad y al cambio climático, así como su efecto potencial en el desempeño de largo plazo del portafolio.

Estos órganos de gobierno son responsables de aprobar la **Política de Inversión Sostenible** y la **Política de Acompañamiento de las Inversiones**, que en conjunto definen el marco de actuación para nuestra estrategia de inversión sostenible.

La implementación de la estrategia forma parte del proceso de inversión, por lo que todos los equipos relevantes y el Director de Inversiones cuentan con objetivos de sostenibilidad ligados a su remuneración variable.

Para la gestión diaria de la estrategia, Afore SURA cuenta con un equipo especializado de Inversión Sostenible dentro del equipo de Inversiones. Este equipo propone la estrategia, da seguimiento al cumplimiento de objetivos por clase de activo, lidera el Subcomité ESG y participa con voz y voto en los demás subcomités del Comité de Inversiones.

El Comité de Inversiones delega al Subcomité ESG la ejecución y seguimiento diario de la estrategia de inversión sostenible. El Subcomité reporta mensualmente al Comité los hitos y asuntos relevantes derivados de dicha delegación. Las resoluciones que no sean unánimes, así como las decisiones estratégicas, corresponden al Comité de Inversiones. El Subcomité está integrado por representantes de las áreas de Inversiones y Riesgos.

El fortalecimiento de capacidades es un componente clave de nuestra cultura laboral. Buscamos que las personas responsables de la toma de decisiones cuenten con formación técnica robusta en temas ASG. A cierre de 2025 el 42% de nuestros colaboradores en los equipos de Inversiones y Riesgos de Inversión, en todos los niveles, están certificados en materia de inversión sostenible (CESGA o CFA Sustainable Investing Certificate). Adicionalmente, los miembros del Consejo de Administración y el Comité Ejecutivo participan en foros anuales de actualización en sostenibilidad, lo que contribuye a una supervisión informada.

PERSONAL CERTIFICADO POR NIVELES

Dirección	**80%**
Subdirección	**89%**
Gerencia	**50%**
Analistas	**14%**

Asimismo, contamos con acceso a proveedores de datos de sostenibilidad, acuerdos de transferencia de conocimiento con gestores especializados y participación en órganos internacionales y nacionales líderes en inversión sostenible.

Tal es el caso de nuestro rol como miembros del Comité Técnico Asesor de Propietarios de Activos en los Principios de Inversión Responsable, como miembros del Comité Directivo Global de Climate Action 100+, y como presidentes del Comité Directivo de MxColab.

Principios de Inversión Responsable es una iniciativa respaldada por la ONU que guía a inversionistas a integrar factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en sus decisiones de inversión.

Climate Action 100+ es la mayor iniciativa global de relacionamiento colaborativo liderada por inversionistas que busca que las mayores empresas emisoras de gases de efecto invernadero tomen acciones concretas frente al cambio climático.

MxColab es la primera iniciativa de relacionamiento colaborativo en México liderada por inversionistas para impulsar la adopción de mejores prácticas ASG en empresas.

Resultados 2025

Acompañamiento

En Afore SURA utilizamos el acompañamiento para impulsar mejoras en las empresas y vehículos en que invertimos a fin de incrementar su valor en el largo plazo. Lo ejercemos a través del voto informado y el relacionamiento con emisoras y gestores.

Votación

Ejercemos nuestro derecho de voto en las asambleas y comités de nuestras inversiones públicas y privadas, siguiendo los lineamientos de nuestra Política de Acompañamiento de las Inversiones.

Votaciones en 2025

INVERSIONES PÚBLICAS

91	1065	948	113	4
Asambleas en las que participamos	Total de propuestas votadas	Propuestas votadas a favor	Propuestas votadas en contra	Propuestas donde nos abstuvimos

CATEGORÍAS DE VOTACIÓN [1]

- Rutinarias del negocio
- Elección de directores
- Relacionadas con directores
- Capitalización
- Compensaciones
- Misceláneas
- Artículos de la compañía
- Transacciones estratégicas
- Relacionadas con auditoría

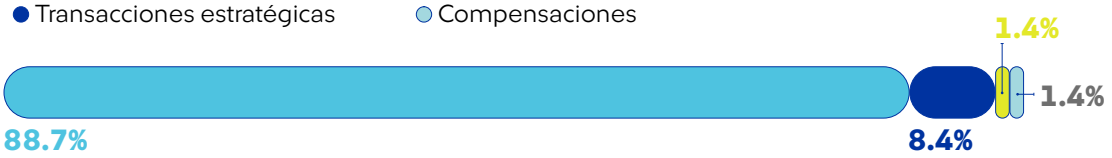
1 Rutinarias del negocio (operación y gestión ordinaria); Capitalización (estructura de capital y emisión de acciones); Compensaciones (remuneración e incentivos); Misceláneas (asuntos administrativos y regulatorios); Artículos de asociación/incorporación (modificaciones estatutarias); Transacciones estratégicas (fusiones, reestructuraciones y otras decisiones corporativas relevantes).

INVERSIONES PRIVADAS

28	71	69	2	0
Asambleas en las que participamos	Total de propuestas votadas	Propuestas votadas a favor	Propuestas votadas en contra	Propuestas donde nos abstuvimos

CATEGORÍAS DE VOTACIÓN [1]

- Rutinarias del negocio
- Relacionadas con auditoría
- Transacciones estratégicas
- Compensaciones



1 Rutinarias del negocio (operación y gestión ordinaria); Capitalización (estructura de capital y emisión de acciones); Compensaciones (remuneración e incentivos); Misceláneas (asuntos administrativos y regulatorios); Artículos de asociación/incorporación (modificaciones estatutarias); Transacciones estratégicas (fusiones, reestructuraciones y otras decisiones corporativas relevantes).

Relacionamiento

En 2025 robustecimos nuestras actividades de relacionamiento enfocándolas en la búsqueda de oportunidades de generación de valor y gestión de riesgos ASG. Todos nuestros relacionamientos se basan en la detección de temas materiales y se clasifican en tres categorías:

- **Orientados a prioridades comunes:** promueven la atención de temas que afectan a todas las empresas de la cartera (ej. reportería, transparencia, temas rutinarios de gobierno corporativo).
- **Orientados a prioridades específicas:** sobre temas que impactan de forma particular a una empresa y que responden a temas focales prioritarios para Afore SURA (ej. gobierno corporativo, cambio climático). Este tipo de relacionamientos requieren el diseño de un plan con objetivos para medir su progreso.
- **Reactivos:** se activan frente a controversias o sucesos relevantes identificados.

NÚMERO DE ENTIDADES CON QUIENES SE EFECTUARON RELACIONAMIENTOS

Orientados a prioridades comunes	**25**
Orientados a prioridades específicas	**10**
Reactivos	**1**

Ejecutamos nuestros relacionamientos de forma individual y colaborativa, priorizando esta última siempre que permita un mejor uso de nuestros recursos.

Durante 2025 continuamos nuestras actividades como co-líderes de relacionamiento a través de ***Climate Action 100+*** y lideramos la creación de ***MxColab***, la primera iniciativa de relacionamiento colaborativo mexicana.

Continuamos nuestro co-liderazgo en los 3 grupos de relacionamiento en los que ejercemos este rol.

Lideramos la creación y puesta en marcha de MxColab. Logramos su constitución bajo el Secretariado del **Consejo Mexicano de Finanzas Sostenibles (CMFS)** y la conformación de su primer Comité Directivo, el cual presidimos. El Comité integra como miembros al CMFS, a un representante de los **Principios de Inversión Responsable (PRI)** y a representantes de 4 grupos inversionistas institucionales: Afores, aseguradoras, bancos y fondos de inversión.

En ambas iniciativas nuestro enfoque se centra en la promoción de mejoras que resulten en una gestión adecuada del cambio climático en compañías de altas emisiones de gases de efecto invernadero, críticas para la transición de México.

Casos de estudio

Presentamos tres casos que ilustran cómo nuestro acompañamiento ha contribuido a fortalecer la gobernanza y la creación de valor en empresas de nuestro portafolio.

Fibra SOMA (FSOMA)

Fibra SOMA es un vehículo especializado en inmuebles comerciales. En 2025 entablamos un diálogo con su Comité Técnico orientado a la revisión de cláusulas de control incluidas en sus estatutos. Como resultado, la Fibra llevó a cabo ajustes en sus cláusulas de control, avanzando hacia una estructura más alineada con estándares internacionales y un entorno más abierto y competitivo para el mercado.

Adicionalmente, promovimos la incorporación de directores independientes al Comité Técnico, reforzando así una estructura de gobierno que represente adecuadamente los intereses de sus inversionistas mayoritarios y minoritarios.

Fibra UNO (FUNO)

Desde 2018 hemos mantenido diálogos con FUNO, una de las Fibras de mayor tamaño en el mercado mexicano, para impulsar mejores prácticas de gobierno corporativo que desencadenen valor para sus inversionistas.

En 2025 obtuvimos el compromiso de FUNO para concretar la internalización de su asesor externo, una decisión que elimina comisiones y permite eficientizar sus gastos de administración y operación. FUNO hizo efectivos estos cambios durante enero de 2026.

Norte 19 (HCITY)

Norte 19 es un actor relevante en el segmento de hospedaje para viajes de negocio. Tras un periodo de crecimiento acelerado y el impacto de la pandemia, la compañía enfrentó retos financieros y estratégicos que evidenciaron la necesidad de fortalecer sus contrapesos de gobierno corporativo.

En 2025 participamos en la reconfiguración del Consejo de Administración de la compañía. Impulsamos la incorporación de nuevos perfiles independientes, con amplia experiencia en el sector y una nueva Presidencia del Consejo. Estos cambios han establecido una gobernanza con mayor equilibrio para la toma de decisiones, con miras a mejorar los resultados financieros de la compañía.

Seguimiento a controversias

Durante 2025 continuamos la detección, revisión y análisis de controversias con los siguientes resultados:

267
controversias detectadas

Del total 151 se clasificaron como de baja significancia y no ameritaron mayor revisión.

116
controversias analizadas

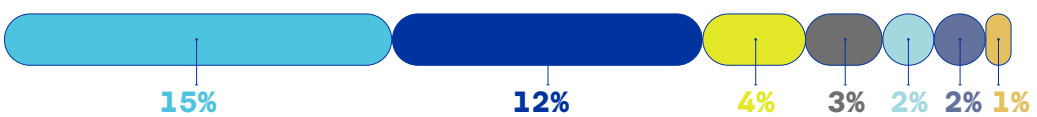
Del total se determinó que 77 controversias no contaban con información relevante, nueva o material; las restantes se llevaron a discusión del Subcomité ESG.

39
controversias discutidas en Subcomité ESG

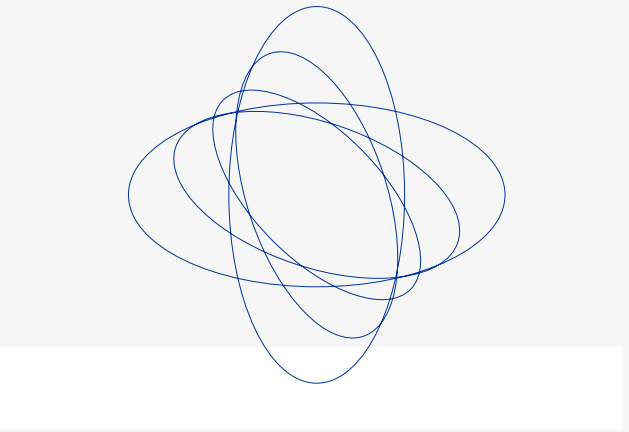
Los miembros del Subcomité ESG revisaron y decidieron unánimemente las acciones de respuesta a cada controversia. Durante 2025 no se requirió escalamiento al Comité de Inversiones

CATEGORÍAS DE CONTROVERSIAS DISCUTIDAS POR EL SUBCOMITÉ ESG

- Soborno y fraude
- Prácticas anticompetitivas
- Impacto en comunidades locales
- Negociación colectiva y sindicato
- Relación con clientes
- Relaciones laborales
- Privacidad y seguridad de datos



Nuestra gestión climática



Reconocemos el cambio climático como un tema material para nuestro portafolio, que genera riesgos y oportunidades en el corto, mediano y largo plazo. Su gestión se refleja en decisiones de inversión, desinversión, actividades de acompañamiento, entre otras. Durante 2025 continuamos nuestros avances en materia climática, mismos que resumimos en las siguientes secciones.

Emisiones financiadas

Dimos continuidad a la medición de la huella climática para el 100% de nuestro portafolio, recordando que contamos con información completa de emisiones de GEI hasta el 2024.[2]

MÉTRICAS CLIMÁTICAS DEL PORTAFOLIO DE INVERSIÓN*

	2023	2024
Porcentaje de cobertura del portafolio	100%	**100%**
Total de emisiones Alcances 1+2 (tCO_2e)	2,833,572	**2,186,706**
Total de emisiones Alcance 3 (tCO_2e)	18,814,159	**18,992,075**
Total de emisiones Alcances 1+2+3 (tCO_2e)	21,647,731	**21,178,781**
Valor de mercado del portafolio (MMUSD)	51,774.81	**53,067.70**
Factor de intensidad (tCO_2e/MMUSD)	418.11	**399.09**

2 Las emisiones financiadas más recientes corresponden a 2024, debido a un desfase de un año en la disponibilidad de datos. El cálculo cubre el 100% del portafolio, con la exclusión metodológica de los bonos de redención del ISSSTE (0.07%), al no derivar de decisiones de inversión sino de un ajuste contable regulatorio. La estimación mantiene consistencia con el reporte anterior y se basa en el estándar PCAF. Mayores detalles sobre la metodología se incluyen en el Anexo del capítulo.

* Los datos de emisiones de GEI reportados o estimados por compañías, gestores o proveedores de información con los que trabajamos pueden diferir en cuanto a la cobertura de gases incluidos. Nuestros cálculos asumen que todas las fuentes de información reportan en unidades de CO_2e los gases pertinentes. Asimismo, presentamos de forma agregada los Alcances 1 y 2, pues la disponibilidad de información limita su desglose.

La reducción observada en nuestras emisiones financiadas totales en 2024 responde a cambios en la composición del portafolio, con una menor exposición a sectores de altas emisiones como cemento, petróleo y generación de energía.

Buscamos que nuestras inversiones se alineen a una economía baja en carbono en el largo plazo (ver sección “Nuestra ambición climática”), pudiendo observar cambios variables en nuestras emisiones financiadas año a año.

Evaluación de riesgos climáticos

Dada nuestra naturaleza de tenedores universales de activos en el mercado mexicano junto con nuestras inversiones en otras geografías y sectores, nuestra exposición a riesgos climáticos es amplia y heterogénea. Su valoración forma parte de los procesos de toma de decisiones de inversión y gestión de riesgos, a la par de otros riesgos materiales que incluimos para evaluar el riesgo-retorno de las inversiones.

Durante el proceso de análisis y seguimiento de actuales y potenciales inversiones analizamos los riesgos climáticos que podrían enfrentar. Adicionalmente, contamos con dos metodologías —una para riesgos de transición y otra para riesgos físicos— que nos permiten estimar nuestra exposición a riesgos climáticos a nivel de portafolio. El Comité de Riesgos aprueba estas metodologías y les da seguimiento a través del monitoreo del área de riesgos y su reporte al comité.

RIESGOS DE TRANSICIÓN

Nuestra metodología de riesgos de transición permite estimar un porcentaje de pérdidas o ganancias a nivel de portafolio e instrumentos de inversión[3], de acuerdo con diferentes grados de aumento de la temperatura media global determinados por la Organización Mundial de Meteorología y el Panel Intergubernamental de Cambio Climático. El análisis de escenarios es parte integral de esta metodología y abarca tres posibilidades:

ESCENARIO DE INACCIÓN

Escenario negativo que considera que la temperatura media global incrementa más de 3.5 °C sobre niveles preindustriales; las políticas vigentes son insuficientes y no se logran objetivos ni compromisos.

ESCENARIO DE CONTINUIDAD

Considera que la temperatura global incrementará hasta 2.5 °C sobre niveles preindustriales; las políticas vigentes se mantienen y se logran parcialmente los objetivos, no así los compromisos y no se realizan acciones adicionales a las existentes.

ESCENARIO DE TRANSICIÓN ORDENADA

Escenario positivo que considera que el incremento de la temperatura global se limitará hasta 1.5 °C sobre niveles preindustriales y se logrará llegar a emisiones netas cero con éxito en 2050; implica logro de objetivos, compromisos y acciones adicionales.

Nota: la construcción de estos escenarios toma como base el análisis que ofrece Climate Action Tracker (CAT), un proyecto científico independiente que da seguimiento a las acciones climáticas de los gobiernos y las mide en relación con el objetivo acordado a nivel mundial en el Acuerdo de París hasta el año 2100.

Para poder determinar el impacto en el portafolio de los tres escenarios, utilizamos el efecto del impacto macroeconómico esperado y estimamos su efecto sobre las variables financieras que podrían impactar al portafolio. Para esto utilizamos las siguientes variables:

1. La proyección hasta 2050 de variables macroeconómicas
2. La proyección hasta 2050 del costo de cambio climático como porcentaje del PIB histórico
3. Variables de rendimiento anual de índices accionarios y tasa nominal de 10 años

3 El análisis de los resultados de esta metodología excluye el posicionamiento en bonos gubernamentales, así como en capital privado.

IMPACTO DE LOS RIESGOS DE TRANSICIÓN EN EL VALOR DEL PORTAFOLIO

En 2025 utilizamos nuestra metodología de riesgos de transición para estimar las pérdidas o ganancias en el valor de nuestro portafolio de inversión[4] para cada uno de los escenarios propuestos, obteniendo estos resultados.

El ejercicio estima que el escenario de inacción refleja una pérdida acumulada del 7.79% en el valor de mercado del portafolio atribuible a riesgos de transición. Por el contrario, una transición ordenada podría generar un efecto positivo agregado del 4.54%, asociado a una mitigación efectiva de dichos riesgos.

IMPACTO PORCENTUAL EN VALOR DEL PORTAFOLIO*

***Nota:** estos valores muestran el impacto del escenario correspondiente asumiendo que todo el movimiento en valuación se da en un único momento del tiempo, que es indeterminado.

IMPACTO EN RESULTADOS FINANCIEROS DE LA COMPAÑÍA

Con base en proyecciones internas, las pérdidas o ganancias presentadas en la sección anterior se traducirían en los siguientes impactos en la utilidad de la compañía.

IMPACTO EN UTILIDAD

Estos resultados muestran que el impacto financiero de los riesgos de transición depende del grado de ambición y del orden de la transición climática: mientras una acción insuficiente puede generar presiones negativas sobre la utilidad, una transición ordenada puede mitigar estos riesgos e incluso generar efectos positivos.

4 Contempla el valor de mercado de todos nuestros activos al 31 de diciembre de 2025, con excepción de la posición en bonos gubernamentales y capital privado.

RIESGOS FÍSICOS

Contamos con una metodología para identificar la exposición a diversos riesgos físicos, que presentan los emisores de nuestro portafolio con propiedades en México (minas, inmobiliario y plantas de energía). Nuestra metodología integra:

IDENTIFICACIÓN

La identificación de riesgos físicos de México a nivel de municipio (e.g. inundaciones, sequías, vulnerabilidad climática, etc.)

GEOLOCALIZACIÓN

La geolocalización de propiedades en México de empresas del portafolio

CREACIÓN DE ÍNDICES

La creación de índices de riesgo a partir del agrupamiento de los riesgos físicos a nivel municipal

A partir de los elementos anteriores, cada propiedad identificada puede asociarse con índices de riesgo de acuerdo con la probabilidad de ocurrencia según su ubicación y tipo de propiedad. Los resultados obtenidos permiten estimar la exposición a riesgos físicos a nivel de propiedad y de emisor, e identificar los riesgos físicos a los que se encuentran expuestos municipios o regiones de México para complementar el análisis de riesgo de futuras inversiones.

Nuestra ambición climática

Dada la naturaleza de nuestro negocio, el portafolio de inversión es donde se concentra la mayor materialidad financiera y de impacto del cambio climático en relación con sus riesgos y oportunidades.

Considerando las recomendaciones científicas del Panel Intergubernamental de Cambio Climático y el Acuerdo de París, en 2025 desarrollamos nuestra Metodología de Transición Climática para definir una trayectoria de alineación del portafolio a un mundo bajo en emisiones de carbono de acuerdo con escenarios de transición basados en ciencia.

Nuestra meta es que el 95% del portafolio cubierto esté alineado con un escenario de transición en 2050, tomando como año base 2025.

El alcance de esta meta comprende nuestras inversiones directas (renta variable y deuda pública corporativa) y las inversiones realizadas a través de gestores externos (fondos mutuos y ETFs). Determinados activos, como bonos gubernamentales, bonos de banca de desarrollo y multilateral, activos alternativos, efectivo y equivalentes, quedan fuera de su alcance. Esto permite enfocar los esfuerzos en los segmentos del portafolio donde la gestión responsable puede generar un impacto más efectivo.

TRAYECTORIA DE TRANSICIÓN DEL PORTAFOLIO DE INVERSIÓN

	Línea base	Progreso de porcentaje de alineación			
Tipo de activo	2025	2027	2030	2040	2050
Inversiones en directo	**45%**	**49%**	**55%**	**75%**	**95%**
Inversiones con gestión externa	**74%**	**75%**	**78%**	**86%**	**95%**

Para considerar una inversión como alineada a la transición climática se establecieron tres criterios principales:

METAS VALIDADAS POR SBTI:
el emisor debe contar con metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero aprobadas por la iniciativa Science-Based Targets; a partir de 2030 solo se considerarán metas con horizonte a 2050.

TEMPERATURA IMPLÍCITA (ITR):
el activo debe presentar una métrica de temperatura implícita igual o menor al umbral considerado viable por el IPCC; actualmente se utiliza 2°C, con el compromiso de revisarlo en 2027 conforme evolucione la evidencia científica.

SOLUCIONES CLIMÁTICAS:
el emisor debe generar un porcentaje mínimo de sus ingresos a partir de productos o servicios que contribuyen a soluciones climáticas, porcentaje que se incrementa progresivamente al 2050 desde 25% en 2025.

De forma general, consideramos tres horizontes de tiempo para la comprensión y la evaluación del progreso de nuestra meta de transición. Estos horizontes nos permiten evaluar el desarrollo de tecnologías que serán clave para el proceso de transición y que deben formar parte de nuestra medición y gestión:

- **Corto plazo: hasta 2030**
- **Mediano plazo: de 2030 a 2035**
- **Largo plazo: de 2035 en adelante**

La consecución de nuestra meta implica una ambiciosa labor de relacionamiento, búsqueda de oportunidades, comprensión de las necesidades sectoriales de transición, diseño de nuevas características para la inversión, entre otras. Consideramos que la constante capacitación de nuestros colaboradores, el acceso a herramientas especializadas, el uso incremental de la tecnología y la cultura de adaptación que nos caracteriza nos permitirán progresar en nuestro compromiso climático.

Oportunidades climáticas

Nuestro proceso de inversión busca generar valor para nuestros clientes mediante la identificación y gestión de oportunidades climáticas. Los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático son transversales a todo el portafolio, y el proceso de transición hacia una economía baja en carbono constituye un eje central de análisis. Para dimensionar nuestra exposición a estas oportunidades, utilizamos nuestra Metodología de Transición Climática, cuyos elementos se presentan en la sección anterior.

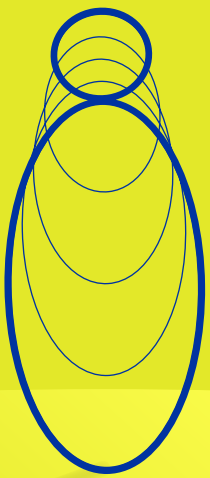
04

NUESTRA COMPAÑÍA

Ética Empresarial

Talento Humano

Fortalecimiento Institucional



Valoramos la diferencia y fomentamos la integridad.

Ética Empresarial

Nuestra gestión en Ética Empresarial

La ética empresarial es un pilar fundamental para Afore SURA, ya que fortalece la confianza y la transparencia en nuestra operación, consolida la reputación corporativa y asegura el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. Asimismo, promueve un ambiente laboral basado en la integridad y el respeto, fortalece la lealtad de nuestros grupos de interés y genera una contribución positiva y tangible a la sociedad.

La gestión de la ética empresarial contribuye de manera directa al cumplimiento de nuestra estrategia corporativa, a través de los siguientes elementos clave:

- **Reputación y confianza:** Una ética empresarial sólida fortalece la credibilidad de la organización y facilita relaciones de largo plazo con clientes, inversionistas y aliados estratégicos.
- **Cultura organizacional:** Impulsa una cultura de integridad, responsabilidad y coherencia ética, alineando la conducta de los colaboradores con los valores y objetivos estratégicos de Afore SURA.
- **Gestión y mitigación de riesgos:** Contribuye a la prevención de fraudes, conflictos de interés y malas prácticas, reduciendo riesgos legales, operativos y financieros.
- **Lealtad y retención:** Favorece la fidelidad y el compromiso tanto de colaboradores como de clientes, elemento clave para el desempeño sostenible de la organización.
- **Innovación y sostenibilidad:** Una conducta ética consistente impulsa la adopción de prácticas responsables e innovadoras, en línea con las expectativas del mercado y las tendencias globales de sostenibilidad.

Al promover y reforzar estas líneas de acción aportamos al cumplimiento de la estrategia corporativa en Afore SURA. Además, protegemos nuestra reputación, generamos valor de largo plazo y contribuimos al desarrollo y bienestar de la sociedad en su conjunto.

Hitos relevantes 2025

Políticas y procesos claros

Continuamos con el proceso de revisión y actualización de las políticas y procedimientos de la organización conforme a las leyes y regulaciones aplicables. El proceso de actualización se enfocó en los temas de Inversiones Personales, Regalos, Eventos y Entretenimiento y Conflictos de Interés.

Autonomía y recursos

Seguimos impulsando diversas acciones para identificar mejoras y eficiencias en los procesos internos, con la intención de proporcionar los recursos necesarios a la función.

Línea Ética e Investigaciones

A partir de 2025, la gestión de los servicios de nuestra Línea Ética, canal de comunicación confidencial, se encuentra a cargo de un tercero independiente. Esta decisión responde a dos objetivos estratégicos: aportar mayor valor a la organización al priorizar los asuntos de mayor impacto para el área de Cumplimiento, y garantizar objetividad, imparcialidad e independencia en el tratamiento de las quejas y denuncias recibidas.

Monitoreo eficaz

Reforzamos los procesos de monitoreo, especialmente nos enfocamos en dos aspectos:

1. La automatización del monitoreo de los Sujetos Obligados en materia de Inversiones Personales.
2. Documentación de la Matriz de Riesgos de Cumplimiento Integral para el monitoreo.

Formación y divulgación

Impartimos formación centrada en capacitar y entrenar a los colaboradores sobre temas relacionados con el cumplimiento. En particular, destacan los cursos sobre Ética y Gobierno Corporativo, Prevención de Lavado de Dinero y Datos Personales, realizados conforme a la normativa aplicable. El curso de PDP tuvo un cumplimiento del 100%

Mecanismos de reportes internos

Continuamos fortaleciendo el proceso de optimización de los mecanismos de reportes internos, en particular el relativo a la Declaración de Conflictos de Interés e Inversiones Personales de nuestros colaboradores. Para ello, el equipo de Cumplimiento se apoya en herramientas internas que permiten contar con información oportuna, precisa y relevante, con el fin de identificar, atender y gestionar adecuadamente los conflictos declarados, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Análisis de riesgos permanentes

Como parte del seguimiento a la evaluación del nivel de riesgo de la compañía, en 2025 continuamos participando activamente en los proyectos regionales gestionados por SURA Asset Management, enfocados en el cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés) y en la evaluación de riesgos de fraude (Assessment Antifraude).

Principales retos a corto plazo y mediano plazo

Corto plazo (1 año)

- Realizar mejoras a las políticas de Inversiones Personales y Regalos, Entretenimiento y Eventos.
- Llevar a cabo la implementación de un programa relacionado a temas de competencia económica.
- Reforzar el marco anticorrupción y antisoborno trasnacional en cumplimiento con la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA por sus siglas en inglés).

Mediano plazo (3 años)

- Implementar herramientas tecnológicas para analítica avanzada e inteligencia artificial en la gestión de los temas de Cumplimiento.

Protección de la Privacidad

Afore SURA cuenta con medidas para garantizar la aplicación efectiva de su Política de Privacidad la cual incluye los siguientes mecanismos:

- La Política de Privacidad se aplica a todas las operaciones, incluidos los proveedores.
- Persona o departamento designado responsable de los problemas de privacidad.
- Sistema de Política de Privacidad integrado en la gestión de riesgos.
- Medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.
- Se cuenta con auditorías realizadas por terceros independientes, orientadas a verificar el cumplimiento de la Política de Privacidad.

Afore SURA, certificada bajo esquema NYCE.

En 2025 este organismo de certificación realizó la auditoría correspondiente y otorgó a Afore SURA la certificación de Protección de Datos Personales (PDP) acorde con la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP). Esta certificación valida que la Compañía cumple con los principios de licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad, además de los deberes de seguridad y confidencialidad y las obligaciones establecidas en la LFPDPPP.

Código de Conducta

En Afore SURA promovemos una cultura de integridad y responsabilidad, asegurando que todas nuestras actividades se conduzcan conforme a los más altos estándares éticos. En este sentido, la aplicación de los principios establecidos en el Código de Conducta del Grupo Empresarial SURA es obligatoria para todas sus filiales, incluyendo Afore SURA.

Todas las filiales deben acatar las disposiciones contenidas en dicho Código y, en su caso, desarrollar lineamientos complementarios que regulen de manera detallada aquellos aspectos que consideren necesarios, de acuerdo con sus estándares de gobierno corporativo y con los requerimientos legales del entorno en el que operan. En ningún caso dichas disposiciones podrán exceder los límites establecidos en el Código de Conducta del Grupo.

El incumplimiento a estas disposiciones dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes, mismas que se determinarán conforme a la legislación vigente de cada país y al Reglamento Interno de Trabajo aplicable.

EL CÓDIGO DE CONDUCTA ABARCA LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- Corrupción y soborno
- Prácticas antimonopolio/ anticompetitivas
- Discriminación
- Blanqueo de dinero y/o uso de información privilegiada
- Confidencialidad de la información
- Medio ambiente, salud y seguridad
- Conflictos de interés
- Denuncia de irregularidades

En Afore SURA reiteramos nuestro compromiso con la implementación de mecanismos que garanticen la divulgación de las disposiciones del **Código de Conducta** a todos los colaboradores, asesores, administradores y directores, a través de distintas herramientas pedagógicas tales como elementos multimedia de comunicación, redes sociales internas, formaciones virtuales y presenciales, entre otros.

Prevención del delito

Afore SURA mantiene políticas y procedimientos robustos para fomentar una cultura empresarial contraria al lavado de dinero y al financiamiento del terrorismo. A través de su marco de prevención de lavado de activos, la compañía previene, detecta y reporta oportunamente presuntas operaciones con recursos de procedencia ilícita, dando cumplimiento a la normativa local vigente, de conformidad con las Disposiciones de carácter general previstas en los artículos 108 Bis de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y 91 de la Ley de Sociedades de Inversión.

Estas disposiciones han sido establecidas para fortalecer el sistema financiero mexicano, definiendo lineamientos para prevenir, detectar y reportar los actos, omisiones u operaciones que pudieran favorecer, prestar ayuda, auxilio o cooperación de cualquier especie para la comisión del delito previsto en el artículo 139 del Código Penal Federal, o que pudieran ubicarse en los supuestos del artículo 400 Bis del mismo ordenamiento legal. Por lo tanto, las políticas de prevención de lavado de activos de Afore SURA, nos permiten conocer a nuestros clientes, proveedores, colaboradores y accionistas, e identificar plenamente a las personas que realicen operaciones financieras.

Asimismo, en apoyo a las autoridades, en contra del lavado de activos y financiamiento al terrorismo, hemos establecido un proceso estandarizado y homogéneo, desde la contratación de los servicios con la adecuada identificación de nuestros clientes hasta el conocimiento de los mismos realizando el seguimiento permanente de las operaciones realizadas. Ello, para prevenir, detectar y reportar los actos u operaciones efectuadas con recursos de procedencia ilícita o que pudieran favorecer el financiamiento al terrorismo.

Estos lineamientos establecen las medidas necesarias para dar cumplimiento a la regulación y a los acuerdos internacionales, fundamentalmente los adoptados al seno del “Grupo de Acción Financiera Internacional” (GAFI) en la prevención de lavado de activos, al cual México se encuentra adherido, por lo tanto, constituyen un medio de consulta y capacitación permanente en la organización para mitigar los riesgos inherentes y asociados en la materia.

En resumen, para Afore SURA estas políticas son el reflejo de los principios que nuestra organización ha adoptado como guía de actuación:

Respeto	Equidad
Responsabilidad	Transparencia

Nuestras políticas en materia de prevención del delito incluyen los siguientes elementos

Debida Diligencia del Cliente (DDC)

La Política de Identificación y Conocimiento del Cliente de Afore SURA incluye: la verificación del cliente basada en documentos, datos o información de fuentes confiables e independientes, la identificación del beneficiario efectivo y la realización continua de la debida diligencia en las relaciones comerciales. Adicionalmente, los clientes se validan periódicamente en listas restrictivas y otras fuentes confiables.

Financiación del terrorismo

En Afore SURA, diariamente se realiza la búsqueda automatizada en la que se cotejan las listas oficiales emitidas por la UIF (Unidad de Inteligencia Financiera) en México para identificar terroristas conocidos o sospechosos.

Mantenimiento de registros

Los datos y documentos que integran los expedientes de identificación de los clientes se conservarán por un periodo no menor a 10 años, conforme a los preceptos emanados de las disposiciones legales.

Evaluación anual independiente

Anualmente, el auditor interno realiza la evaluación de PLD conforme a su programa de trabajo. Asimismo, el regulador efectua evaluaciones con periodicidad en esta materia. Cabe precisar que el sistema de Cumplimiento de Afore SURA no está auditado por un tercero independiente.

Debida Diligencia del Cliente (DDC) no presencial

Conforme a la regulación de CONSAR, la política de identificación del cliente establece los datos y documentos necesarios en caso de clientes no presenciales.

Personas Expuestas Políticamente

En aquellos casos en los que se identifique una coincidencia entre la base de clientes de Afore SURA y las listas oficiales proporcionadas por el proveedor especializado, y conforme al criterio regulatorio aplicable a Personas Expuestas Políticamente —considerando a aquellas personas que hayan dejado un cargo público con una antigüedad máxima de un año—, se realiza una evaluación específica.

Cuando dichas personas cuenten con aportaciones voluntarias, aportaciones complementarias de retiro, aportaciones con perspectiva de inversión a largo plazo o ahorro solidario del trabajador, y con base en el análisis correspondiente, el Comité determina su clasificación como cliente de alto riesgo, la cual se registra en el sistema automatizado de la Afore. Una vez clasificado el cliente como de alto riesgo, se lleva a cabo un monitoreo diario de su comportamiento transaccional, con el objetivo de identificar posibles desviaciones relevantes respecto de su patrón histórico de transacciones observado durante el ejercicio anterior, en apego a un enfoque preventivo y basado en riesgos.

Política antisoborno y anticorrupción

En la **Política Marco Antifraude y Anticorrupción del Grupo Empresarial SURA** que aplica a todas las filiales, incluye precisiones sobre los siguientes elementos:

- Prevención del soborno y la corrupción.
- Pautas para los regalos.
- Lineamientos para las contribuciones políticas.
- Lineamientos para contribuciones benéficas o patrocinio.
- Capacitación en materia de lucha contra el soborno y la corrupción.
- Procedimientos establecidos para el manejo de infracciones.
- Acciones correctivas o disciplinarias cuando hay un incumplimiento de la política.

Nuestra compañía no admite bajo ninguna circunstancia acciones, conductas, faltas o situaciones intencionalmente fraudulentas y/o corruptas cometidas por sus colaboradores o proveedores. Cualquier falta de este tipo se considera grave y podría resultar en acciones disciplinarias.

Información relevante

Afore SURA no registró en 2025 infracciones al Código de Conducta relacionados a los siguientes temas: corrupción o soborno, discriminación o acoso, datos de privacidad del cliente y lavado de dinero o uso de información privilegiada.

Durante 2025 no existieron procedimientos judiciales relacionados con falta de transparencia de la información, por lo cual Afore SURA no reporta ninguna pérdida monetaria en este rubro.

Respecto al cumplimiento vinculado a la remuneración de los empleados, en 2025 a todos los colaboradores se les aplicó un objetivo de control interno cuyo peso fue del 10% en sus cédulas de objetivos.

EMPLEADOS CUBIERTOS CON HISTORIAL DE INVESTIGACIONES

100%	Empleados cubiertos contratados por la entidad en el año de reporte.
0	Número de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con la inversión, denuncias iniciadas por consumidores, litigios civiles privados u otros procedimientos reglamentarios.
0%	Porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con la inversión, denuncias por consumidores, litigios civiles privados o procedimientos reglamentarios.

ENLACES DE INTERÉS:

- **Código de Conducta Grupo Empresarial SURA**
- **Código de Ética Afore SURA**
- **Política de Prevención de Fraude. SURA México**
- **Política Marco Antifraude y Anticorrupción. Grupo Empresarial SURA**
- **Política Regional de Regalos, Entretenimiento y Eventos. Grupo Empresarial SURA**

Línea Ética

Afore SURA cuenta con los siguientes mecanismos para identificar, reportar e investigar infracciones a su Código de Conducta:

- Se definen los departamentos y/o personas responsables del mecanismo de denuncia de irregularidades.
- El canal de denuncia es operado por un tercero independiente.
- Los denunciantes pueden presentar informes de forma anónima.
- Los detalles de los informes recibidos se mantienen confidenciales.
- Política de tolerancia cero ante las represalias.
- Impartición de formación sobre el uso del canal de denuncia.
- Divulgación sobre el proceso de investigación de las infracciones denunciadas.

La Línea Ética de **SURA Asset Management (SURA AM)** y que aplica a México como filial, es una herramienta que permite presentar cualquier queja, denuncia o comentario en forma confidencial y anónima. Cualquier persona puede acceder a la Línea Ética y enviar su queja al portal: **Línea Ética de SURA AM.**

Línea Ética. Reportes atendidos en 2025

82	casos recibidos 8% menos vs 2024.
85%	correspondió a casos relacionados a: malas prácticas, servicio al cliente, fraude potencial, quejas de un superior, acoso laboral y cobro de servicios gratuitos.
4%	casos en proceso
21%	casos comprobados
22%	casos no comprobados
54%	casos sin información suficiente

Línea Ética. Atención a incidencias establecidas por la CUF de CONSAR

Desde 2024 la Línea Ética es el canal asignado para atender lo establecido en el artículo 66 quáter de la Circular Única Financiera (CUF) de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). Al cierre de diciembre de 2025 no se registraron incidentes relacionados a conductas irregulares en la intermediación de valores, prácticas poco éticas, actos de corrupción ni incumplimientos a las Disposiciones de CONSAR previstas en el artículo 66 quáter de la CUF.

La información incluida en Ética Empresarial está alineada al ODS 16:

Talento Humano

Las personas: pilar de nuestra cultura organizacional

Los principios corporativos de Equidad, Respeto, Responsabilidad y Transparencia constituyen el fundamento de nuestra cultura organizacional. Estos valores orientan nuestro compromiso con la equidad de género, la inclusión y la diversidad generacional, promoviendo entornos de trabajo basados en la confianza, la resiliencia, la productividad y la colaboración. En Afore SURA, las personas son un pilar esencial para vivir y fortalecer esta cultura.

Cifras relevantes 2025

2,521*
Total de colaboradores

952
(37.7%)
Hombres

1,569
(62.3%)
Mujeres

* Este número corresponde sólo a los colaboradores directos internos.

RELACIÓN POR CARGO Y GÉNERO 2025

Cargo	Mujeres	Hombres
CEO	0	1
Director Ejecutivo	2	5
Director	6	14
Subdirector	10	14
Gerente	78	79
Coordinador	30	25
Especialista	138	101
Analistas y otros	1,305	713
Total	**1,569**	**952**

RELACIÓN DE COLABORADORES POR RANGO GENERACIONAL Y GÉNERO 2025

Generación	Mujeres	Hombres
Centennials (1994 - 2010)	3.57%	2.54%
Millennials (1980 - 1993)	34.64%	22.22%
Generación X (1964 - 1979)	23.61%	12.58%
Baby Boomers (1950 – 1963)	0.44%	0.40%
Total colaboradores	**100%**	**100%**

POR RANGO GENERACIONAL

56.8% de nuestros colaboradores corresponden a la **generación Millennials** (nacidos entre 1980 y 1993).

36% de nuestros colaboradores corresponden a la **generación X** (nacidos entre 1965 y 1979).

6% de nuestros colaboradores corresponden a la **generación Centennials** (nacidos entre 1994 y 2010)

0.8% de nuestros colaboradores corresponden a la **generación Baby Boomers** (nacidos entre 1950 y 1963).

EDAD Y ANTIGÜEDAD

El promedio general de **edad** de los colaboradores es:

41.8 años — HOMBRES

42.7 años — MUJERES

El promedio general de **antigüedad** de los colaboradores es:

4.3 años — HOMBRES

4.7 años — MUJERES

RELACIÓN DE COLABORADORES POR NACIONALIDAD

País de origen	Porcentaje
México	99.52 %
Colombia	0.16 %
Peru	0.08 %
Ecuador	0.04 %
España	0.04 %
Bolivia	0.04 %
Chile	0.00 %
Estados Unidos	0.04 %
Venezuela	0.04 %
República Dominicana	0.04 %
Total General	**100 %**

Afore SURA, donde la equidad de género cuenta

En Afore SURA, estamos convencidos de que la equidad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino también un motor clave para la innovación, la productividad, el éxito y la sostenibilidad de las empresas. La equidad es uno de nuestros Principios Corporativos y se traduce en un trato justo y equilibrado para todas las personas, reconociendo que cada una enfrenta realidades, condiciones y necesidades distintas. Desde esta perspectiva, la equidad busca nivelar el campo de juego y garantizar el acceso a oportunidades en función de lo que cada persona requiere para desarrollarse plenamente.

Creemos firmemente que la diversidad generacional, la equidad y la inclusión fortalecen la empatía, contribuyen a un mejor ambiente laboral y aumentan el compromiso de nuestros colaboradores. Asimismo, nos permiten atraer y desarrollar talento, consolidar relaciones de confianza y de largo plazo con nuestros grupos de interés, impulsar la innovación y desempeñarnos con éxito en una sociedad en constante transformación.

La **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de SURA Asset Management** aplica a todas sus filiales, incluyendo Afore SURA, y tiene como objetivo establecer los lineamientos que aseguren prácticas y un entorno laboral inclusivo, equitativo, diverso y libre de discriminación, en coherencia con nuestra cultura organizacional.

"En Afore SURA trabajamos para promover la equidad de género en diversos aspectos, incluyendo la equidad de remuneración, la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, la licencia parental remunerada, cero tolerancia a la violencia y al acoso sexual en el lugar de trabajo".

Emilio Bertrán Rodríguez
Director General.
Afore SURA

Hitos relevantes 2025

Nivel avanzado en autodiagnóstico WEP de ONU Mujeres

En el segundo semestre de 2025 realizamos el segundo autodiagnóstico a través de la Herramienta Empresarial de Género WEP (Women Empowerment Principles). Obtuvimos un resultado de 76%, puntaje considerado por ONU Mujeres como avanzado. Esta herramienta y recomendaciones de ONU Mujeres la hemos adoptado desde el segundo semestre de 2023 para medir nuestros avances en la implementación de acciones en equidad de género y reportarlo a nuestros diferentes grupos de interés

Conversatorio Diálogos por la Equidad

Por segundo año consecutivo, durante el cuarto trimestre realizamos "*Diálogos por la Equidad*", una iniciativa que consiste en un conversatorio entre nuestro Director General, Emilio Bertrán, y una reconocida líder. El objetivo de este espacio es promover entre nuestros colaboradores una cultura de equidad, diversidad e inclusión. En esta edición contamos con la participación de Juana Ramírez, fundadora y presidenta de Grupo Sohin, quien compartió reflexiones sobre la importancia de ejercer un liderazgo con perspectiva de género y empatía como un ADN fundamental de la cultura organizacional. Asimismo, destacó cómo la diversidad de equipos impulsa la innovación y fortalece la competitividad de las organizaciones.

Focus group colaboradoras con Director General

Durante el primer trimestre, el Director General dio continuidad a los *focus groups* iniciados en el segundo semestre de 2024. En este espacio se reunió con un grupo de líderes (subdirectoras y directoras) con el objetivo de conocer sus necesidades en los ámbitos personal, familiar y profesional, y de construir de manera conjunta acciones que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y personales de las colaboradores y a impulsar un liderazgo en la compañía con perspectiva de género.

Decididas Summit 2025

El 27 de febrero, Emilio Bertran, Director de Afore SURA, participó en el *Decididas Summit* 2025, un foro internacional que reunió a más de 700 líderes de distintos sectores provenientes de 15 países. El evento fue un espacio de diálogo y colaboración donde se compartieron soluciones y mejores prácticas para fortalecer la participación de más mujeres en la vida económica, contribuyendo al desarrollo económico y social desde una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión.

Líderes SURA que nos inspiran

En el marco de la conmemoración del 8M, Día Internacional de la Mujer, compartimos en nuestros canales internos un conversatorio entre dos directoras de SURA, quienes reflexionaron sobre su trayectoria profesional, los aprendizajes a lo largo de su carrera y su estilo de liderazgo al frente de sus equipos.

Mujeres en Inversiones

Entre el primer y el tercer trimestre de 2025, se continuó con la ejecución del programa “Mujeres en Inversiones”, una iniciativa regional de la holding SURA Asset Management, cuyo objetivo es proporcionar herramientas que fortalezcan el desarrollo profesional y personal de las colaboradoras que integran las áreas de inversiones de SURA.

En el marco de este programa, se impartieron talleres virtuales sobre diversos temas, entre ellos negociación, marca personal, comunicación efectiva, liderazgo, private equity y networking. En total, **24 colaboradoras de Afore SURA** participaron en esta edición del programa.

Maternidad y Paternidad

A partir de enero de 2025, entró en vigor la ampliación de la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas, en línea con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Durante la ausencia de la persona titular de la licencia, la compañía contratará un reemplazo por el mismo periodo de 14 semanas. Asimismo, comenzó la vigencia de la licencia de paternidad, mediante la cual los padres por nacimiento o adopción podrán gozar de un permiso con goce de sueldo de 20 días, superando los cinco días establecidos como mínimo por la ley aplicable.

Contenidos Mujeres Equidad y Ahorro

Continuamos con esta iniciativa a través de la cual compartimos contenidos de educación previsional con enfoque de género y desarrollo personal. Estos contenidos se difundieron en nuestros canales internos. También se adaptaron para el público externo y se alojaron en el blog de Afore SURA y se enviaron a medios de comunicación como notas de prensa.

Programa para Prepensionados

En noviembre lanzamos **“Tu viaje a la pensión”,** un programa dirigido a las y los colaboradores de Afore SURA próximos a cumplir 60 años, con el objetivo de acompañarlos en su transición hacia el retiro. A través de asesorías personalizadas, los expertos de Talento Humano les brindarán herramientas prácticas para gestionar de manera adecuada sus recursos económicos y fortalecer su camino hacia una pensión óptima.

Taller de comunicaciones inclusivas

Durante el segundo semestre, el equipo regional de SURA Asset Management realizó un taller virtual dirigido a los equipos de comunicación interna y externa de las filiales, incluida Afore SURA, con el objetivo de fortalecer prácticas de comunicación inclusiva. Las personas participantes recibieron formación en la nueva guía *Comunicar para todas las personas.* Prácticas de comunicación inclusiva, la cual brinda herramientas y estrategias para comunicar de forma clara, accesible y no sexista.

Espacios libres de violencia

En 2025 continuamos realizando una campaña continua de información para fortalecer una cultura de cero tolerancia a la violencia, discriminación y al acoso sexual en el lugar de trabajo.

LAS MUJERES EN NUESTRA COMPAÑÍA

29% del Comité Ejecutivo es representado por mujeres.

50% de las posiciones de gerencia son ocupadas por mujeres.

32% del total de los puestos a nivel director, son ocupados por mujeres, cuya función aporta directamente a los ingresos de nuestra compañía.

33% del equipo que labora en la Dirección Ejecutiva de Riesgos son mujeres.

25% del equipo que labora en la Dirección de Inversiones son mujeres.

Equidad Salarial

En 2025 seguimos impulsando en nuestra compañía políticas internas que promueven condiciones de equidad salarial y el crecimiento profesional de las mujeres dentro de SURA.

Contamos con una política sólida e integral de compensaciones la cual fomenta la equidad interna y mantiene la competitividad externa del mercado. La Política de Compensaciones garantiza la correcta administración y aplicación de la compensación con base en los lineamientos regionales que establece nuestra holding SURA Asset Management. Entre los lineamientos que aplica Afore SURA para la administración y estructura salarial, destacan los siguientes:

- En nuestra compañía buscamos al mejor talento sin hacer ningún tipo de discriminación y fomentamos la igualdad de oportunidades. Nuestro proceso de selección de personal se realiza con apego a la relación laboral vigente.
- La muestra para la construcción de los tabuladores salariales y comparativos considera una mezcla de empresas del sector financiero con foco en manejadores de activos, casas de bolsa, bancos y Afores.
- Todos los puestos de Afore SURA se comparan versus mercado para garantizar una compensación atractiva considerando posición de mercado y manteniendo la equidad interna.
- Los comparativos frente al mercado se realizan considerando todos los componentes de la compensación, no únicamente el salario base.

Compensaciones

- La determinación de las compensaciones por nivel de puesto se realiza a través de una metodología sólida, estandarizada y sin distinción de género, alineada a nuestra Política Institucional de Administración de la Compensación. Este proceso inicia con la valuación de los puestos, la cual se efectúa utilizando la metodología HAY, (es un sistema analítico de valuación de puestos desarrollado por Hay Group).
- Afore SURA cuenta Incentivos a Largo Plazo (ILP 100% en efectivo) para los colaboradores elegibles por debajo del nivel de la alta dirección y se pagan después de 3 años en el cargo. En 2025 el 0.52% de los colaboradores por debajo del nivel de la alta dirección, (máximo dos niveles desde el CEO), aplicó a este plan de incentivos.
- Nuestra compañía tiene un programa de Incentivos a largo plazo (ILP) para objetivos asociados al desempeño en sostenibilidad:

  1. **El esquema ILP para el equipo administrativo** tiene en sus indicadores y metas trienales un indicador relacionado con la sostenibilidad, el cual está relacionado a un puntaje del Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

  2. **El esquema ILP para el equipo de inversiones** incluye en sus indicadores y metas trienales un indicador relacionado con la sostenibilidad, el cual se relaciona con la descarbonización de los portafolios de inversión y la política de inversión ambiental, social y de gobernanza (ASG).

- En 2025 en Afore SURA, la relación de competitividad de mercado entre mujeres y hombres fue de 109%; es decir, las mujeres en general ganaron, en promedio, un 9% más que los hombres en los puestos del mismo nivel de responsabilidad.

Compromiso 2026-2028

Nuestra meta es asegurar que la compensación total de las y los colaboradores esté alineada con la política salarial corporativa, promoviendo la competitividad del mercado, la equidad salarial interna sin sesgos de género y el reconocimiento justo de las responsabilidades y capacidades del talento.

Compromiso con las prácticas laborales

En Afore SURA reafirmamos nuestra adhesión a los Principios del Pacto Global de la ONU en materia de Estándares Laborales, los cuales constituyen un eje fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad. Este compromiso orienta nuestra gestión interna y nuestra relación con los grupos de interés, promoviendo prácticas laborales responsables y alineadas con una visión de largo plazo.

La implementación de este enfoque se materializa a través de políticas claras, procesos de debida diligencia laboral y mecanismos de monitoreo que fortalecen el respeto a los derechos laborales, tanto en nuestras operaciones directas como a lo largo de nuestra cadena de valor.

En este contexto, Afore SURA cuenta con una Política de Gestión de Talento Humano orientada a alinear las acciones de la Compañía en materia de atracción, desarrollo, formación y fidelización del talento. Esta política contribuye al cumplimiento del propósito del negocio bajo un enfoque sustentable, guiado por los principios de equidad, respeto, transparencia y responsabilidad.

Asimismo, disponemos de un Reglamento Interior de Trabajo que regula de manera clara las obligaciones y derechos tanto de los colaboradores como de Afore SURA, estableciendo un marco normativo que favorece relaciones laborales basadas en el respeto, la corresponsabilidad y el cumplimiento de la legislación aplicable.

NUESTRA POLÍTICA Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO ABARCAN, ENTRE OTROS, LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE DERECHOS LABORALES:

- Pagar un salario digno.
- Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.
- Evitar o reducir las horas extraordinarias o las jornadas laborales excesivas.
- Pago de vacaciones anuales a los trabajadores.
- Establecer horas máximas de trabajo.
- Establecer períodos mínimos de consulta o preaviso antes de despidos masivos.

RATIO DE EQUIDAD Y COMPETITIVIDAD 2025

	Administrativo			Servicio		
Nivel Jerárquico	Mujer	Hombre	Ratio	Mujer	Hombre	Ratio
Director	110%	91%	121%	n/a	n/a	n/a
Subdirector	107%	102%	105%	n/a	n/a	n/a
Gerente	96%	97%	99%	90%	88%	103%
Coordinador	100%	100%	100%	86%	89%	97%
Especialista	95%	97%	98%	106%	95%	112%
Analista	87%	62%	95%	83%	84%	99%
General	**96%**	**95**	**99%**	**83%**	**85%**	**98%**

Nota: Este indicador mide dos dimensiones por nivel jerárquico: 1) competitividad de mercado; 2) diferencia porcentual entre el salario base de mujeres y hombres.

Libertad de asociación sindical

Afore SURA respeta los derechos de sus colaboradores incluidos en la Constitución Política de México y en la Ley Federal del Trabajo, a través de la legitimación de su Contrato Colectivo de Trabajo, con lo cual se garantiza el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva con el Sindicato de Trabajadores y Empleados Primero de Junio de la República Mexicana.

El contrato colectivo de trabajo es aplicable a todos los colaboradores del equipo Fuerza de Ventas. En 2025 este sindicato representó al 17% de este grupo de empleados. La constancia de legitimación se encuentra debidamente legitimada en el Centro Federal de Registro y Conciliación laboral.

Atracción y selección de talento

En nuestra compañía, los procesos de atracción y selección tienen como objetivo identificar, evaluar y seleccionar a la persona más idónea para desempeñar un cargo dentro de la organización, garantizando criterios de mérito y objetividad.

De acuerdo con el Manual Regional de SURA Asset Management, aplicable a todas sus filiales —incluida Afore SURA en México—, dichos procesos se llevan a cabo en un entorno libre de cualquier forma de discriminación, ya sea por edad, expresión de género, orientación sexual, discapacidad, condición social o económica, afiliación política o religiosa, raza, estado civil o institución de procedencia.

Asimismo, el proceso de selección y contratación se realiza en estricto cumplimiento de la legislación vigente en México, reafirmando el compromiso de la compañía con la equidad, la transparencia y el respeto a los derechos humanos.

Entre los lineamientos establecidos en el Manual y en la Política de Atracción y Selección de Talento, destacan los siguientes aspectos:

- Las publicaciones de vacantes en portales de empleo internos y externos deberán utilizar lenguaje inclusivo e imágenes que reflejen la apertura a la diversidad en los roles de trabajo.
- En las publicaciones se evitará establecer requisitos que no estén directamente relacionados con los conocimientos técnicos, competencias o experiencia necesarios para el puesto.
- No se solicitarán, por parte de la compañía, datos referentes al género, edad, imagen física o cualquier otro aspecto que pueda sugerir prácticas de discriminación.
- La selección de la persona candidata se realizará con base en sus habilidades, conocimientos técnicos y talentos, mediante un proceso ecuánime y equitativo, libre de discriminación y preferencias indebidas.
- Para la realización de entrevistas, todas las áreas de selección deberán contar con una guía de preguntas permitidas y no permitidas, alineada con los principios de diversidad, equidad e inclusión, con especial énfasis en las entrevistas realizadas por las personas líderes.
- El área de Atracción de Talento asesorará a las personas líderes en prácticas de atracción, así como en técnicas de entrevista, con el fin de asegurar una adecuada selección de talento bajo un enfoque de diversidad, equidad e inclusión.

Relación de contrataciones por vacantes y niveles 2020-2025

RESUMEN TOTAL DE VACANTES CUBIERTAS

		Contrataciones			Tipo de contratación	
Año	N° Vacantes	Hombre	Mujer	Rangos de edad promedio	Internos	Externos
2020	970	450	520	35 años	25	945
2021	920	423	497	39 años	20	900
2022	172	79	93	36 años	15	157
2023	558	213	345	38 años	19	539
2024	1243	476	728	38 años	39	1204
2025	**729**	**312**	**417**	**38 años**	**50**	**679**

NIVEL OPERATIVO ÁREAS DE SERVICIO

		Contrataciones			Tipo de contratación	
Año	N° Vacantes	Hombre	Mujer	Rangos de edad promedio	Internos	Externos
2020	93	42	51	30 años	17	76
2021	151	67	84	32 años	16	135
2022	108	50	58	29 años	14	94
2023	109	36	73	31 años	19	90
2024	148	36	79	29 años	33	115
2025	**181**	**70**	**111**	**32 años**	**44**	**137**

NIVEL GERENCIAL

	Contrataciones				Tipo de contratación	
Año	N° Vacantes	Hombre	Mujer	Rangos de edad promedio	Internos	Externos
2020	33	23	10	40 años	8	25
2021	18	12	6	35 años	3	15
2022	2	1	1	31 años	0	2
2023	3	2	1	41 años	0	3
2024	24	13	6	40 años	5	19
2025	**14**	**6**	**8**	**38 años**	**3**	**11**

NIVEL DIRECTIVOS (SUBDIRECTORES Y DIRECTORES)

	Contrataciones				Tipo de contratación	
Año	N° Vacantes	Hombre	Mujer	Rangos de edad promedio	Internos	Externos
2020	3	3	0	40 años	0	3
2021	1	1	0	47 años	1	0
2022	1	1	0	43 años	1	0
2023	0	0	0	0	0	0
2024	4	2	1	40 años	1	3
2025	**4**	**3**	**1**	**38 años**	**3**	**1**

NIVEL ÁREA COMERCIAL

	Contrataciones				Tipo de contratación	
Año	N° Vacantes	Hombre	Mujer	Rangos de edad promedio	Internos	Externos
2020	841	382	459	36 años	0	841
2021	750	343	407	35 años	0	750
2022	61	27	34	44 años	0	61
2023	446	175	271	40 años	0	446
2024	1067	425	642	39 años	0	1067
2025	**530**	**233**	**297**	**39 años**	**0**	**530**

COSTO DE RECLUTAMIENTO

Año	Costo de reclutamiento
2020	$2,700.84 pesos
2021	$2,185.36 pesos
2022	$20,911.75 pesos
2023	$4,307.63 pesos
2024	$1,933.75 pesos
2025	**$ 6,969.16 pesos**

Nota: Los costos de reclutamiento incluyen desde la búsqueda inicial de candidatos hasta la incorporación efectiva de la persona a la compañía.

ROTACIÓN 2020-2025

	Porcentaje % rotación voluntaria acumulada		
Año	Hombre	Mujer	Total % rotación voluntaria acumulada
2020	39.23%	35.52%	37.23%
2021	20.23%	18.90%	19.50%
2022	11.64%	8.80%	10.06%
2023	6.93%	5.48%	6.09%
2024	13.3%	9.1%	10.7%
2025	**13.92%**	**18.11%**	**32%**

Programa de *trainees*

En 2025 continuamos ejecutando este programa de desarrollo el cual está dirigido a estudiantes destacados que cursan los últimos semestres de licenciatura. A través de esta iniciativa identificamos, atraemos y desarrollamos al mejor talento para formar colaboradores especialistas quienes en un futuro puedan ocupar puestos en áreas clave de la compañía. Los estudiantes que participan en este programa cuentan con habilidades en resolución de problemas, orientación al cliente, razonamiento deductivo y pensamiento analítico.

EL PROGRAMA DE TRAINEES CONTEMPLA LAS SIGUIENTES FASES:

DURACIÓN: 12 MESES

En este lapso el *trainee* pasa por diferentes etapas de aprendizaje y experiencias. En todo momento está acompañado por la Universidad Corporativa de Afore SURA.

BOOTCAM FUNCIONAL:

El *trainee* tendrá una inducción a la compañía, además podrá conocer y capacitarse en diferentes áreas

EXPERIENCIA DE DESARROLLO:

Se asignará al trainee a un área específica para contribuir en algún proyecto o actividades determinadas.

El *trainee* trabajará medio tiempo y a partir de concluir con su último semestre podrá trabajar tiempo completo. Recibirá los siguientes beneficios:

1. Salario mensual.
2. Prestaciones de ley
3. Contratación directa por la empresa
4. Capacitación constante
5. Modelo de trabajo flexible.
6. Oportunidades de desarrollo.

Al cierre de diciembre de 2025 un grupo de 10 jóvenes ingresaron al Programa de *Trainees*: ocho hombres se ubicaron en los equipos de Inversiones, Riesgos y TI; 1 mujer al equipo de TI y otra al área de Riesgos.

Desarrollo y capacitación

En Afore SURA contamos con un modelo integral de desarrollo que promueve el aprendizaje continuo de todos los colaboradores. A través de este modelo, los acompañamos a comprender su contribución a la estrategia organizacional y fomentamos su autodesarrollo, con el objetivo de fortalecer una cultura de alto desempeño que impulse su crecimiento personal y profesional así como el logro de los objetivos corporativos.

En 2025 fortalecimos la estrategia de formación y capacitación como un habilitador clave de los focos estratégicos de la organización, consolidando el Modelo de Capacitación de Impacto como el marco rector para el desarrollo del talento y el cumplimiento regulatorio.

HITOS RELEVANTES

Alineamos la capacitación con las prioridades del negocio a partir de un diagnóstico que identificó las brechas entre el nivel de conocimiento de los colaboradores y el grado de especialización requerido por su posición, fortaleciendo así su desarrollo integral.

La formación implementada se dividió en 4 grupos principales:

- Formación transversal
- Formación por segmentos
- Formación derivada de la detección de necesidades de capacitación
- Programas de certificación

Aseguramos el cumplimiento oportuno y total de la capacitación regulatoria en todas las posiciones aplicables, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura de cumplimiento, la gestión de riesgos y la actualización continua frente a la normatividad vigente.

Estos avances que logramos en 2025 consolidan a la capacitación como una función estratégica, con impacto directo en el desarrollo del talento, la especialización del capital humano y el fortalecimiento de la sostenibilidad organizacional.

CIFRAS RELEVANTES

Inversión en capacitación en 2025 -0.7 % vs 2024

6.2 millones de pesos.

Inversión en capacitación por colaborador en 2025 -5.71 % vs 2024

1,968 pesos.

En 2025 optimizamos la inversión en capacitación mediante el fortalecimiento de nuestra estrategia de aprendizaje, que incluyó el lanzamiento de plataformas orientadas a mejorar la experiencia del colaborador y el desarrollo interno de contenidos alineados con las necesidades del negocio.

HORAS DE CAPACITACIÓN POR NIVEL LABORAL*

Nivel laboral	Capacitación Mandatoria / Normativa	Capacitación optativa (según el rol, antigüedad y competencia a desarrollar).
Comité Ejecutivo	2.1	7.2
Dirección	7.7	26.6
Subdirección	6.1	25.2
Gerente	8.1	47.2
Coordinador	11.7	28.5
Especialista	4.5	25.5
Analista	14.9	46.1
Asesores previsionales / comerciales con contrato laboral	5.6	48.5
Promedio general	**6.9**	**45.2**

Nota: Para la obtención de estos promedios se tomaron en cuenta las horas formativas del total de los colaboradores que concluyeron y estuvieron activos entre enero-diciembre de 2025.

HORAS DE CAPACITACIÓN PROMEDIO POR GÉNERO*

Nivel laboral	Mujeres	Hombres
Comité Ejecutivo	16.2	7.0
Dirección	33.3	33.6
Subdirección	58.7	15.4
Gerente	51.6	58.7
Coordinador	38.9	41.5
Especialista	30.1	29.2
Analista	64.7	50.2
Asesores previsionales/comerciales con contrato laboral	53.2	54.4
Promedio general	**52.4**	**50.4**

Nota: Afore SURA realiza el seguimiento de las métricas de FTEs global relacionadas con la capacitación y el desarrollo de los empleados.

Formación para los equipos de Inversiones y Riesgos

En 2025 impartimos más de 20 formaciones especializadas dirigida a los equipos de la Dirección Ejecutiva de Riesgos y a la Dirección de Inversiones con el objetivo de fortalecer y desarrollar diversas habilidades de los colaboradores de estas áreas. A continuación, exponemos algunos ejemplos de formaciones representativas:

Dirigido a	Nombre del programa	Objetivo del programa	#Hombres	#Mujeres	Duración (Horas)
Responsables de actividades de las sociedades de inversión. **Direcciones Riesgos e Inversiones**	Formación continua CUF 70 Bis 2025	**1.** Aprender a aplicar las bases para la identificación, la prevención y la mitigación de conflictos de interés. **2.** Formación para el cumplimiento irrestricto de la responsabilidad fiduciaria en todas las decisiones y procesos vinculados con las Sociedades de Inversión. **3.** Implementación de los principios ESG.	33	12	10
Colaboradores de la Dirección Riesgos	Guía Antifraude. Nuevo marco de gestión COSO	**1.** Conocer el marco integral COSO en materia antifraude, analizar el riesgo de fraude en las organizaciones para definir estrategias integrales para eliminarlo. **2.** Aprender a implementar el marco COSO antifraude y evaluar el Sistema de Control interno para mitigar los riesgos de fraude.	3	2	12
Líder de Riesgo tecnológico y Ciberseguridad. **Dirección de Riesgos.**	CISM® (Certified Information Security Manager)	Obtener la certificación de Gestor Certificado de Seguridad de la Información (CISM). Este documento es vital para que el líder sea reconocido como profesional en desarrollo y gestión de programas, gobernanza de seguridad de la información, gestión de incidentes y gestión de riesgos.	1	0	44
Analistas de la Dirección Inversiones enfocados en los temas: Equity, Quantitative Strategies, así como Sustainable Investing	Chartered Financial Analyst | CFA® Level I	Curso Nivel I para obtener la certificación como Analista Financiero Colegiado	2	1	300
Colaboradores de Dirección Inversiones enfocados en los temas de Equity, Income & FX.	Chartered Financial Analyst | CFA® Level II	Dotar de habilidades en análisis de inversiones, gestión de carteras y ética profesional	2	0	300
Subdirector Riesgos. **Associate Fixed Income & FX. Inversiones.**	Chartered Financial Analyst | CFA® Level III	Profundizar en la comprensión de gestión de carteras, estrategias de inversión, análisis de riesgos y rendimiento.	1	1	300

Dirigido a	Nombre del programa	Objetivo del programa	#Hombres	#Mujeres	Duración (Horas)
Vice President Sustainable Investing. Dir. Inversiones	Chartered Alternative Investment Analyst | CAIA Level II	La Certificación CAIA® es un referente global en la gestión de activos, estrategias complejas en inversiones alternativas.	1	0	195
Responsables de Riesgos e Inversiones: **- Gte. Económico Riesgos.** **- Analista Sr Riesgos.** **- Associate Active Equity Strategies.** **- Analyst Fixed Income & FX.** **- Analyst Active Equity Strategies**	Preparación para obtener la Certificación en materia de Derivados	Esta certificación es obligatoria para los responsables enfocados en SIEFORES, en riesgos y que desempeñan funciones relacionadas a operaciones con derivados.	4	1	40
Colaboradores Dirección Riesgos e Inversiones	Preparación para Certificación de Ejecutivo de AFORES y SIEFORES	Curso dirigido a los responsables de las actividades de las Sociedades de Inversión, en particular a los colaboradores de las áreas de Inversiones, de Riesgos, así como a los equipos dedicados a las actividades de confirmación, liquidación, asignación, registro contable y generación de estados financieros.	12	6	40
Consultor de Seguridad de la Información. Dirección de Riesgos	ISO 27001 Ejecución de la certificación profesional - I27001LI	Aprender sobre evaluación de riesgos, controles de seguridad, cumplimiento normativo y auditorías internas. Esta certificación permitirá a la persona estar preparada para liderar la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).	0	1	25
Líder Riesgos de la Información e ISO. Dirección de Riesgos.	Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial	Identificar iniciativas digitales de alto impacto, haciendo uso de la inteligencia artificial (IA) y la ciencia de datos, para impulsar la transformación de la organización.	0	1	10

Formación para *High Potential Employees*

Durante 2025, cinco colaboradores identificados como High Potential participaron en el programa de formación "*Liderando el Futuro*", impartido por expertos de IE University, con el objetivo de fortalecer sus competencias de liderazgo y preparación para posiciones estratégicas. Los participantes provienen de las áreas de Inversiones, Finanzas, Riesgos y Talento Humano.

Nombre del programa	Objetivos del programa impartido	Hombres	Mujeres	Tiempo de duración
Liderando el Futuro con IE University	**1.** Innovación Tecnológica y Vectores de Cambio. **2.** Transformación del Negocio. **3.** Liderazgo de Equipos. **4.** Liderazgo Organizacional.	4	1	8 meses

RETORNO DE INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Concepto	2025 (Cifras en pesos MX)
Ingresos totales	$ 6,408,474,551.64
Gastos operativos totales	$ 2,533,476,281.86
Total de gastos relacionados con los empleados (salarios + beneficios)	$ 1,243,699,882.24
El ROI del capital humano resultante (A –(B-C)) / C	4.12
% de empleados*	100%

* En 2025 cerramos con un total de 2,521 colaboradores directos internos.

Evaluación de desarrollo y desempeño

En Afore SURA contamos con el Modelo de Desarrollo y Desempeño (MDD), cuyo objetivo es impulsar acciones concretas para el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores, así como elevar su desempeño para el logro de los objetivos individuales y de equipo, contribuyendo al cumplimiento de la estrategia de la compañía. El MDD permite asegurar claridad sobre el aporte de cada colaborador a los resultados de la organización. Este modelo aplica a todos los colaboradores de las áreas de servicio, con excepción de los gerentes comerciales y asesores previsionales, quienes son evaluados conforme a las metas comerciales de su área.

La empresa realiza evaluaciones de gestión del desempeño, tanto individuales como de equipo, las cuales incluyen la gestión por objetivos y se llevan a cabo dos veces al año. Adicionalmente, se cuenta con una evaluación de competencias institucionales que se compone de:

1. **Evaluación 360°,** aplicable a líderes, la cual considera la retroalimentación del propio líder, pares, colaboradores, clientes internos y una autoevaluación.
2. **Evaluación 90°;** dirigida a colaboradores, que incluye la evaluación del líder y una autoevaluación.

El proceso de evaluación de desempeño anual consta de las siguientes fases:

Hay cinco rangos de evaluación:

- Muy inferior a lo esperado **(de 0 a 69.99%)**
- Bajo lo esperado **(de 70 a 84.99%)**
- Próximo a lo esperado **(de 85 a 94.99%)**
- Esperado **(95 a 109.99%)**
- Sobre lo esperado **(110 a 120%)**

En 2025 el 100 % de colaboradores que aplican para evaluación de las áreas de servicio fueron evaluados.

Bienestar y salud preventiva

En Afore SURA, los colaboradores son uno de nuestros principales activos intangibles y un factor clave para la sostenibilidad de la empresa. En coherencia con esta visión, durante 2025 fortalecimos nuestra estrategia y propuesta de valor, enfocada en promover su bienestar en las dimensiones emocional, física y financiera. En algunos casos, estos programas se extendieron a sus familiares, ampliando su impacto positivo. Las iniciativas implementadas contribuyen de manera preventiva a reducir el ausentismo laboral, las hospitalizaciones y posibles complicaciones futuras en el bienestar de nuestros colaboradores.

Salud preventiva para todas y todos 2025

Nombre de la acción realizada	Descripción de la acción, % de población convocada	# Mujeres que aprovecharon este beneficio	# Hombres que aprovecharon este beneficio
Programa de Telemedicina Welbe **Campaña Check up Welbe**	Promover activamente la salud preventiva y la detección oportuna de posibles enfermedades para su tratamiento. Ello a través de esta plataforma. Se convocó al 100% de los colaboradores a nivel nacional para invitarlos a realizar check ups de laboratorio y valoraciones médicas a través de la plataforma Welbe.	1	1
Carrera Escucha a Fondo	Con el objetivo de promover la actividad física, se invitó al total de colaboradores de la CDMX a participar en la carrera con causa organizada por la Bolsa Mexicana de Valores (BMV).	50	31
Carrera Por el Bienestar y la Salud Mental	Con el propósito de fomentar la actividad física y la consciencia sobre la salud mental, se invitó a participar en la carrera con causa organizada por la organización Es Tiempo de Hablar A.C.	17	11
Campaña de vacunación	En el cuarto trimestre, llevamos a cabo una campaña de vacunación para prevenir contagios de influenza estacional, Covid-19, Tétanos y Neumococo. Se convocó a los colaboradores de la CDMX a hacer uso de este beneficio.	305 colaboradores (hombres y mujeres) Nota: No fue posible contar con la segmentación por género ya que la plataforma del proveedor no tiene la herramienta para desagregar la información.	
Campaña de salud visual	Se invitó a los colaboradores de SURA en CDMX a aprovechar esta campaña, cuyo objetivo fue fomentar la salud visual a través de acciones para detectar a tiempo enfermedades oculares para su tratamiento oportuna.	55 colaboradores (hombres y mujeres) Nota: No fue posible contar con la segmentación por género ya que la plataforma del proveedor no tiene la herramienta para desagregar la información.	

Salud preventiva para colaboradoras

Acción realizada	Descripción de la acción, 2) #de colaboradoras convocadas ¿fue CDMX o aplicó a nivel nacional?	# de Mujeres que aprovecharon este beneficio
Charla de prevención de cáncer de mama	El proveedor MEIK impartió una charla virtual sobre sobre los mitos y realidades del cáncer de mama, así como un taller de palpación mamaria. Aunque el taller estuvo dirigido a mujeres, se invitó también a los hombres. El 100% de los colaboradores a nivel nacional fueron invitados.	5% del total de las colaboradoras convocadas.
Campaña de mastografía sin dolor	Con el fin de promover la prevención del cáncer de mama y la cultura de la autoexploración se realizó una campaña para las colaboradoras ubicadas en la CDMX. Ciudad de México, derivado de que el proveedor solo tiene cobertura en esta zona. **965** colaboradoras invitadas	26 del total de las colaboradoras invitadas.

BENEFICIOS EXTRALEGALES

Beneficio extralegal	% colaboradores beneficiados
Póliza de vida	100%
Telemedicina	100%
Póliza de Gastos Médicos Mayores	32%
Póliza dental	32%
Plan de Contribución Definida	30%
Póliza de auto	5.6%
Aguinaldo superior a la ley	100%
Prima vacacional superior a la ley	100%
Convenios con casas comerciales	100%
Caja de ahorro	100%
Póliza de auto voluntaria	100%

Nota: De acuerdo a su esquema de contratación, los colaboradores de Afore SURA gozaron de estos beneficios adicionales a los que se indican en la Ley Federal del Trabajo.

Maternidad y paternidad

- En enero entró en vigor la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas, dos semanas más frente al periodo que marca la ley. También comenzó la vigencia del permiso de paternidad con goce de sueldo de 20 días libres por el nacimiento de sus hijos o en caso de adopción. Este beneficio es mayor en 15 días respecto a los 5 días que marca la Ley Federal del Trabajo. El 41% de las mamás y el 55% de los papás, utilizaron la licencia de maternidad y paternidad extendida. Estamos comprometidos en continuar promoviendo el uso de este beneficio para fomentar la corresponsabilidad desde los primeros momentos de vida del niño/a y fortalecer los vínculos afectivos para un mayor bienestar en las familias.
- **Periodo de lactancia.** Reconocemos la importancia de apoyar a las mamás durante su tiempo de lactancia por lo que contamos con espacios reservados para este propósito. Durante el lapso de seis meses de lactancia, la compañía otorga a las colaboradoras un lapso de reposo de media hora adicional a los dos reposos que marca la ley. Las colaboradoras también tienen la opción de reducir su jornada de trabajo y así juntar los tres periodos de media hora de lactancia; esto les permitirá llegar una hora y media después de su horario de entrada o retirarse una hora y media antes del horario de salida.

COLABORADORAS/ES QUE DISFRUTARON LICENCIA DE MATERNIDAD /PATERNIDAD EN 2025

Área en la que labora colaborador/a	Beneficio licencia maternidad	Beneficio licencia paternidad	# Personas
Administrativo	11	5	16
Comercial	21	14	35
Servicio al cliente	7	1	8
Total	**39**	**20**	**59**

OTROS BENEFICIOS

- **Permiso con goce de sueldo para cuidar a familiares.** La empresa otorgará al colaborador(a) un permiso con goce de sueldo de 3 días hábiles por hospitalización de padres, hijos y cónyuge.
- **Fallecimiento de familiares.** El colaborador(a) podrá faltar hasta 5 días hábiles con goce de sueldo, a partir de la fecha en que ocurra el deceso.
- **Matrimonio.** Se otorgarán cinco días hábiles con goce de sueldo a los colaboradores que contraigan matrimonio, sin distinción de género.
- **Flexibilidad de vacaciones.** El colaborador/a podrá tomar medio día de vacaciones (turno matutino o vespertino) para atender asuntos personales.

Tendencia del bienestar de los colaboradores

En Afore SURA, consideramos que las encuestas de compromiso, satisfacción y bienestar de los colaboradores son herramientas clave para evaluar las condiciones laborales, fortalecer nuestras políticas de atracción, retención y desarrollo de talento, e identificar oportunidades de mejora continua.

En 2025, el enfoque central de la encuesta fue "empleados comprometidos", en alineación con nuestra estrategia centrada en las personas. Aplicamos esta encuesta de manera anual, convencidos de la estrecha relación entre el bienestar de los colaboradores y los resultados organizacionales, como la productividad, la retención, la atracción de talento y el desempeño de la empresa.

Afore SURA. Medición de Cultura 2025. Resultados

	2023	2024	2025
Porcentaje de empleados con elevado nivel de compromiso, de satisfacción y bienestar.	89%	89.2%	90.6%
Objetivo estimado para el año de reporte	0	85%	89.1%
Índice de participación de colaboradores	85%	85%	91.4%

Nota:

1 Cantidad de respuestas: 2,154. Tasa de respuesta 91%.

2 Metodología Mercer-Modelo de alineación dinámica. Enfoque central: compromiso y satisfacción organizacional. Cada reactivo se respondió en una escala tipo Likert de acuerdo con la metodología estándar de la encuesta.

3 El índice de satisfacción del componente Confianza: 93%

4 El índice de satisfacción DEI (Diversidad Equidad Inclusión): 88%

NOM 037. Teletrabajo, condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

Trabajo flexible que promueve el bienestar

Durante 2025, mantuvimos un esquema de trabajo híbrido que permitió a los colaboradores de las áreas de servicio alternar entre actividades presenciales y remotas.

Este modelo flexible refuerza nuestro posicionamiento como marca empleadora, al promover el bienestar, la conciliación entre la vida laboral y personal, y entornos de trabajo más productivos e inclusivos.

RELACIÓN DE COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN MODALIDAD HÍBRIDO (REMOTO Y PRESENCIAL)

Colaboradores	Número	Porcentaje
Mujeres	429	51.81 % del total de colaboradoras
Hombres	399	48.19 % del total de colaboradores
Total	**828**	**100%**

Implementación NOM-037

Durante 2025, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (CMSH) coordinó de manera exitosa la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-037, orientada a garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud para los colaboradores que desempeñan sus actividades en modalidades presencial y remota.

CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA NOM 037

Obligación	% Cumplimiento
Tener un listado actualizado de colaboradores que incluya detalle de su domicilio, perfil, así como el listado del equipo de cómputo y ergonómico.	100%
Contar con los contratos y/o convenios que establezcan los mínimos legales, como son domicilios pactados para el teletrabajo.	100%
Contar con una Política de Teletrabajo que incluya entre otros temas, horarios de labores incluyendo derecho a la desconexión, pausas, y promueva perspectiva de género. Esta política es aprobada por la alta dirección.	100%

Obligación	% Cumplimiento
Contar con la validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo.	100%
Capacitar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo y a la CMSH sobre los riesgos relacionados con el teletrabajo, y de la posible exposición a agentes y a factores de riesgo (ergonómico y psicosocial)	100%
Proporcionar al teletrabajador silla ergonómica o de otro tipo, así como los aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas y posturales del trabajador en su jornada laboral.	100%
Establecer mecanismos para la reversibilidad de la modalidad de trabajo a presencial.	100%
Informe de resultados de la verificación de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSSTT)	100%

ELEMENTOS QUE CUBRE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

- Evaluaciones de riesgos y peligros de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) para identificar aquellas situaciones que podrían causar daño en el lugar de trabajo.
- Priorización e integración de planes de acción con objetivos cuantificados para abordar posibles riesgos.
- Integración de acciones para prepararse y responder a situaciones de emergencia.
- Evaluación del progreso en la reducción / prevención de problemas de salud / riesgos en relación con los objetivos.
- Realización de inspecciones internas.
- Realización de verificación bajo la siguiente norma oficial: NOM-001-STPS-2008 Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo-condiciones de seguridad.
- Realización de diagnóstico de Salud y Seguridad con base en lo establecido en la NOM-030.
- Capacitación en SST proporcionada a los empleados para crear conciencia y reducir los incidentes operativos de salud y seguridad.
- Incorporación de criterios de SST en los requisitos de adquisición y contractuales.

Tasa de ausentismo laboral en 2025

AUSENTISMO DE COLABORADORES. ÁREA SERVICIOS COMPARTIDOS

Ausentismo-Empleados	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad de accidentes de trabajo	0	0	0
Accidentes de trabajo - días de ausencia	0	0	0
Accidentes de trabajo - muertes	0	0	0
Enfermedad común - número de incapacidades	15	21	36
Enfermedad común - días de incapacidad	91	291	382
Enfermedad laboral – número de casos	0	0	0
Enfermedad laboral - días de ausencia	0	0	0
Enfermedad laboral - muertes	0	0	0
Total de horas trabajadas	**516,128**	**459,232**	**975,360**
Total de días trabajados	**64,516**	**57,404**	**121,920**

AUSENTISMO DE COLABORADORES. ÁREA FUERZA DE VENTAS

Ausentismo-Empleados	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad de accidentes de trabajo	167	56	223
Accidentes de trabajo - días de ausencia	1,367	555	1,922
Accidentes de trabajo - muertes	0	0	0
Enfermedad común - número de incapacidades	492	126	618
Enfermedad común - días de incapacidad	4,892	1,574	6,466
Enfermedad laboral – número de casos	0	0	0
Enfermedad laboral - días de ausencia	0	0	0
Enfermedad laboral - muertes	0	0	0
Total de horas trabajadas	**2,302,256**	**1,353,312**	**3,655,568**
Total de días trabajados	**287,782**	**169,164**	**456,946**

AUSENTISMO DE COLABORADORES. ÁREA SERVICIO AL CLIENTE

Ausentismo-Empleados	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad de accidentes de trabajo	4	2	6
Accidentes de trabajo - días de ausencia	16	7	23
Accidentes de trabajo - muertes	0	0	0
Enfermedad común -número de incapacidades	110	21	131
Enfermedad común – días de incapacidad	639	72	711
Enfermedad laboral – número de casos	0	0	0
Enfermedad laboral – días de ausencia	0	0	0
Enfermedad laboral - muertes	0	0	0
Total de horas trabajadas	**375,920**	**128,016**	**503,936**
Total de días trabajados	**46,990**	**16,002**	**62,992**

NOM 035. Espacios libres de violencia laboral y discriminación

En Afore SURA estamos convencidos de que un entorno de trabajo saludable y seguro es fundamental para un desempeño laboral adecuado y para promover el bienestar integral de nuestras personas colaboradoras. En este sentido, durante 2025 continuamos avanzando en el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM-035, mediante la implementación de diversas acciones que fortalecen su correcta aplicación en la compañía.

Contamos con lineamientos, protocolos y políticas cuyo objetivo es prevenir, atender y sancionar cualquier acto de violencia laboral. Nuestro compromiso es seguir consolidando a Afore SURA como un espacio de trabajo seguro y saludable, en el que todas y todos los colaboradores se sientan con la confianza de denunciar cualquier situación de violencia o discriminación, ya sea hacia su persona o hacia terceros.

Política de prevención de riesgos psicosociales

El objetivo de esta Política es establecer los lineamientos para poder identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en Afore SURA y evitar cualquier tipo de violencia laboral.

Esta política de no discriminación y lucha contra el acoso incluye los siguientes elementos:

- Declaración explícita que prohíbe el acoso.
- Pronunciamiento de tolerancia cero a la discriminación.
- Capacitaciones para todos los empleados sobre discriminación y acoso en el lugar de trabajo.
- Proceso de escalamiento definido para reportar incidentes específicos de discriminación y/o acoso.
- Medidas correctivas o disciplinarias adoptadas en caso de comportamiento discriminatorio o acoso.

Protocolos, Lineamientos y Difusión

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN

Definir la ruta crítica de atención a quienes han vivido violencia laboral o discriminación dentro de la empresa. Además, establece las medidas de prevención y denuncia a través de la Línea Ética de SURA y de las personas orientadoras del área de Relaciones Laborales. A través de este Protocolo buscamos favorecer el desarrollo de una cultura organizacional de respeto, pacífica e incluyente. El alcance de este documento aplica a las y los colaboradores, así como a las personas externas a la empresa, siempre y cuando tengan alguna relación por cuestiones laborales, incluyendo a las personas postulantes a un empleo, proveedores y clientes.

GUÍAS PARA REPORTAR Y/O ATENDER CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Nuestra organización cuenta con una serie de guías dirigidas a colaboradores, líderes y miembros del Comité Ejecutivo, las cuales definen la ruta que debe seguir el colaborador/a para presentar una denuncia de manera formal. La guía del líder brinda las recomendaciones que debe seguir cuando alguien de su equipo viva un caso de violencia o discriminación. En cuanto al Comité Ejecutivo, la guía les recomienda a los miembros prestar atención especial a los casos con altos niveles de criticidad, aquellos que involucren reincidencia, conflicto de interés, alto nivel jerárquico o riesgo reputacional.

MECANISMOS DE DENUNCIA

Afore SURA pone a disposición de todo el personal dos mecanismos de denuncia, cuyas principales características son la confidencialidad, la inmediatez y la discreción:

1 **Línea Ética** está al servicio de los colaboradores(as), asesores, clientes, prospectos, proveedores y demás grupos de interés a través de 3 canales:
portal web:
https://suraam.sistemaetico.com/

correo electrónico:
sura-am@sistemaetico.com

teléfono:
+52 800-0438422

2 **Personas orientadoras.** La Compañía ha asignado a un grupo de colaboradores del área de Relaciones Laborales y Beneficios a quienes el colaborador podrá contactar a través de los canales internos de comunicación. Las personas orientadoras darán seguimiento a las quejas y denuncias expuestas por las y los colaboradores.

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN PERMANENTES

En 2025 llevamos a cabo una amplia difusión del Protocolo de Violencia Laboral, con el objetivo de asegurar que todas y todos los colaboradores conocieran sus definiciones clave, así como los mecanismos, líneas y procedimientos de denuncia disponibles, fortaleciendo un entorno laboral seguro y accesible. También continuamos con la campaña de difusión “Tolerancia cero a la violencia“ con el propósito de sensibilizar a las y los colaboradores sobre este tema.

Hitos relevantes 2025

Encuesta NOM 035 STPS

Cada dos años se aplica una encuesta al 100% de los colaboradores de Afore SURA para valorar los posibles factores de riesgos psicosociales en nuestra organización. En mayo de de 2025 la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (CMSH) de la compañía convocó a todos los empleados a responder la encuesta que incluyó dos guías:

1. NOM 035 STPS Guía de Referencia 1 Acontecimientos Traumáticos.
2. NOM 035 STPS Guía de Referencia.
3. Entorno Favorable.

95% del total de colaboradores respondieron la encuesta.

HALLAZGOS IDENTIFICADOS

Identificación de posibles riesgos en	# Mujeres canalizables	# Hombres canalizables
Factor de Riesgo Psicosocial	5	2
Acontecimiento Traumático Severo	36	11
Violencia laboral	9	2
Total personas identificadas	**50**	**15**

Nota: En seguimiento a estos hallazgos de posibles casos, en los meses siguientes la CMSH contactó a los colaboradores identificados con las situaciones antes mencionadas para determinar las acciones concretas de canalización y atención con las instancias correspondientes de salud pública y privada.

Afore SURA se posiciona en nivel de “riesgo bajo” en encuesta NOM-035

Con base en los parámetros de evaluación establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en 2025 Afore SURA se posicionó en el nivel de “riesgo bajo” al obtener una puntuación de 65 puntos. Este resultado representa una disminución de cuatro puntos en comparación con la medición de 2023.

La reducción del puntaje refleja la efectividad de las acciones implementadas en materia de la NOM-035 y confirma el compromiso de la compañía con la mejora continua. Como resultado, Afore SURA mantiene un nivel favorable de riesgo psicosocial y promueve un entorno laboral saludable para sus colaboradores.

Línea Ética

La Línea Ética funciona como el canal institucional mediante el cual las y los colaboradores pueden reportar situaciones relacionadas con la aplicación de la NOM-035 y el cumplimiento del Código de Conducta. Durante 2025 se recibieron cinco reportes por presunto acoso laboral; tras el análisis correspondiente, únicamente uno fue confirmado y sancionado con una amonestación verbal, sin que dicho caso representara una infracción al Código de Conducta. Asimismo, no se registraron reportes ni infracciones relacionadas con discriminación o acoso sexual.

En Afore SURA ratificamos nuestro compromiso de construir espacios libres de toda forma de violencia laboral, ya sea manifestada en el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como de conductas de discriminación por cualquier motivo.

La información incluida en el subcapítulo Talento Humano está alineada a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

Fortalecimiento Institucional

Nuestro propósito: promover el diálogo y fortalecer relaciones de confianza

Para Afore SURA, la sostenibilidad constituye un eje estratégico que guía nuestras decisiones y acciones, con el objetivo de generar valor de largo plazo para nuestros clientes y demás grupos de interés. Este enfoque se traduce en prácticas permanentes orientadas al cuidado del entorno, al bienestar social y a una gestión responsable de los recursos, al tiempo que impulsamos rendimientos competitivos y sostenibles que contribuyan a garantizar mejores pensiones en el futuro.

La gestión responsable y transparente de la información es un elemento clave de nuestra estrategia de sostenibilidad. Reconocemos la importancia de atender de forma adecuada y oportuna las necesidades y expectativas de nuestros principales grupos de interés —clientes, autoridad regulatoria, colaboradores, proveedores y otros actores relevantes—. En este sentido, buscamos fortalecer relaciones de confianza a partir de nuestros principios de Transparencia, Respeto, Responsabilidad y Equidad, promoviendo un diálogo abierto y una comunicación clara y consistente.

Afore SURA forma parte de la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (Amafore), organismo que representa a las Afores y promueve una interacción institucional permanente y constructiva con los distintos participantes del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). En este marco, refrendamos nuestro compromiso de contribuir al desarrollo económico del país a través de la inversión en infraestructura y el financiamiento al sector productivo, impulsando la competitividad y el crecimiento sostenible de México.

Asimismo, sostenemos nuestra convicción de que el esquema de capitalización individual constituye un pilar fundamental para la construcción de un futuro financiero más sólido para la población, y reafirmamos nuestro compromiso con la administración eficiente, prudente y responsable de los recursos que nos son confiados, en estricto apego a nuestro mandato fiduciario.

Durante 2025, en coordinación con el gremio de las Afores y con la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), participamos en espacios de análisis, reflexión e investigación enfocados en el fortalecimiento del sistema de pensiones. Estas acciones estuvieron orientadas a aportar información, propuestas y buenas prácticas que contribuyan a la mejora del marco institucional del ahorro para el retiro y, en consecuencia, al desarrollo económico y social del país.

En Afore SURA, creemos en la institucionalidad, en el trabajo articulado con el sector público y gremial, por eso participamos y compartimos conocimiento en aquellos asuntos de relevancia para la competitividad y el desarrollo sostenible.

Aportaciones a gremios y asociaciones 2021-2025

En los últimos cinco años, Afore SURA ha realizado diversas contribuciones orientadas a fortalecer y consolidar el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en México, así como a promover un mercado financiero más sostenible y favorecer el desarrollo económico y social del país.

- 2021: **16.1 mdp**
- 2022: **12.6 mdp**
- 2023: **15.9 mdp**
- 2024: **15.6 mdp**
- 2025: **16.6 mdp**

Afore SURA no realiza contribuciones a partidos políticos, candidatos y organizaciones políticas.

El **Código de Conducta** establece que respetamos las convicciones políticas y somos imparciales en los procesos electorales. Nuestra Compañía no promueve o exige afiliaciones políticas particulares y, por tanto, ningún empleado, asesor, administrador o Director puede utilizar los medios o espacios corporativos para promover u orientar posturas políticas.

En la **Política de Inversión para el desarrollo social de Grupo SURA,** que aplica a todas las filiales, incluyendo Afore SURA, se establece que las aportaciones en dinero que realizamos son para aquellas organizaciones dedicadas a trabajar, investigar e incidir en el fortalecimiento de asuntos de interés público.

Unidos para impulsar el desarrollo económico y financiero sostenible

CONSEJO MEXICANO DE FINANZAS SOSTENIBLES (CMFS)

Afore SURA es un aliado activo del Consejo Mexicano de Finanzas Sostenibles (CMFS), organismo cuyo objetivo es impulsar el desarrollo de un mercado financiero más sostenible y resiliente en México. A través de esta colaboración, se promueven las mejores prácticas en finanzas sostenibles, el fortalecimiento de capacidades y la movilización de capital para facilitar la transición hacia una economía más verde y equitativa. Como parte de este compromiso, durante el periodo reportado nuestra compañía realizó una aportación de 450,000 pesos, destinada a contribuir al financiamiento de las actividades del CMFS y al avance de su agenda estratégica en materia de sostenibilidad financiera.

PACTO GLOBAL Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Desde 2012, Afore SURA es signataria del Pacto Global de las Naciones Unidas, una iniciativa voluntaria que promueve la adopción de principios universalmente aceptados en cuatro áreas clave: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Como parte de esta iniciativa, la Compañía refrenda su compromiso de integrar estos principios en su operación y de impulsar acciones que contribuyan al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Compromiso 2026

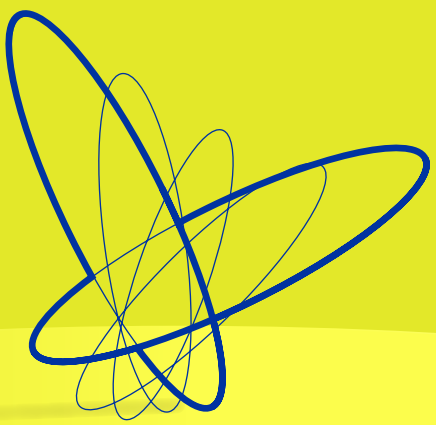
Como miembro de la Asociación Mexicana de Afores (Amafore), Afore SURA refrenda su compromiso de colaborar de manera permanente con las autoridades, el gremio y la sociedad civil para el fortalecimiento del Sistema de Ahorro para el Retiro, contribuyendo así al bienestar y la seguridad financiera de las y los mexicanos.

La información incluida en Fortalecimiento Institucional está alineada a los ODS 10 y 17

05

NUESTRO FOCO EN EL CLIENTE

Satisfacción del cliente
Clientes: privacidad y protección
Formación continua
Comunicación transparente
Inclusión financiera y educación previsional
Atención a clientes adultos mayores



Trabajamos hoy para construir un mejor mañana para nuestros clientes.

Nuestra estrategia **centrada en el cliente**

En 2025, **Afore SURA** confirmó su posición de liderazgo mediante la implementación efectiva de su estrategia comercial y de servicio, respaldada por altos estándares de productividad y niveles muy positivos en la satisfacción de sus distintos segmentos de clientes.

Durante el año, fortalecimos nuestros procesos de atención y autogestión a partir de inversiones sostenidas en tecnología. Estas acciones nos permitieron simplificar la experiencia del cliente, ampliar los canales de servicio y facilitar el acceso oportuno a la información. Como resultado, consolidamos capacidades digitales que mejoran el acompañamiento y la calidad del servicio, promoviendo interacciones más cercanas, eficientes y consistentes a lo largo de las distintas etapas de la vida laboral y previsional de nuestros más de 8.2 millones de clientes.

Asimismo, continuamos impulsando iniciativas orientadas a fortalecer la toma de decisiones informadas sobre el ahorro para el retiro. Destaca el micrositio **Ruta de la Pensión®,** una herramienta diseñada para asesorar y acompañar al trabajador a lo largo del proceso de pensión. A través de esta plataforma, los usuarios pueden acceder a un diagnóstico personalizado de su cuenta individual, estimar el monto de su pensión, identificar alternativas de ahorro para mejorar su retiro y conocer, de manera clara y oportuna, los requisitos y pasos necesarios para tramitar su pensión.

Cifras relevantes

+2 millones
de visitas a Ruta de la Pensión

+2 millones
de clientes usan la app Afore SURA

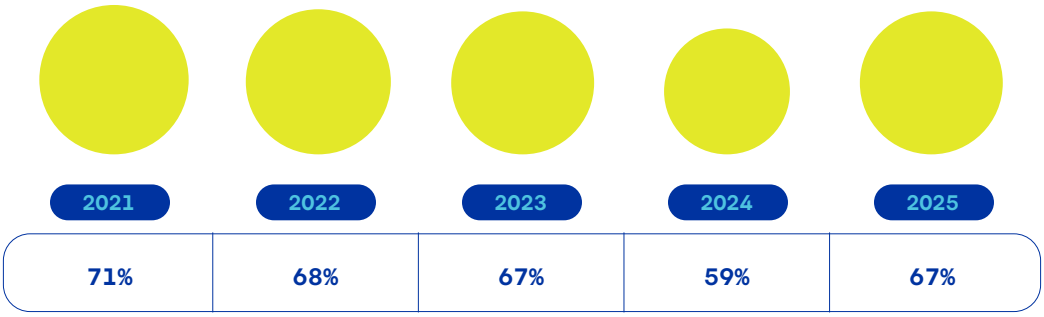
Nuestro compromiso: **ayudar a nuestros clientes a tener un mejor retiro desde hoy.**

Satisfacción del cliente

En Afore SURA el cliente es el centro de nuestra estrategia, por eso medir su satisfacción es un pilar para brindar un servicio óptimo y construir una experiencia favorable. En las mediciones de satisfacción se aplica la metodología Net Promoter Score (NPS por sus siglas en inglés). A través de encuestas y estudios podemos medir y gestionar la satisfacción de nuestros clientes.

El indicador NPS calcula la satisfacción neta clasificando a los clientes en tres categorías: Detractores, Pasivos y Promotores. El índice de satisfacción neta se obtiene de la cantidad de Promotores menos la cantidad de Detractores. El objetivo de estas encuestas es escuchar la voz de nuestros clientes e identificar áreas de oportunidad para construir planes de acción y mejora continua.

NPS PROMEDIO GENERAL DE RECOMENDACIÓN



Cabe destacar que la meta estimada de NPS para 2025 era de 61% y cerró el año en 67%.

Este incremento significativo fue impulsado por una mejora sostenida en el servicio, un mayor número de colaboradores certificados y el fortalecimiento de nuestros procesos operativos, lo que elevó de manera relevante la experiencia del usuario.

Clientes: Privacidad y Protección de Datos Personales

En Afore SURA contamos con una Política de Protección de Datos Personales que aplica a todas las operaciones de la Compañía, incluyendo los proveedores y los clientes. De manera oportuna informamos a nuestros clientes sobre las cuestiones de protección de la privacidad.

En nuestro sitio web el usuario puede revisar los lineamientos establecidos en esta materia. Es importante mencionar que de manera puntual se monitorea a clientes cuyos datos se utilizan para fines secundarios, para ello se cuenta con los debidos consentimientos dentro de Afore, así como un listados de exclusión y listado de CONDUSEF (Comisión Nacional para la Defensa y Protección de los Usuarios de Servicios Financieros).

Aspectos relevantes sobre la protección de la privacidad de los datos incluidos en nuestra Política y Aviso de Privacidad:

- Naturaleza de la información recabada.
- Uso de la información recopilada.
- Posibilidad de que los clientes decidan cómo se recopilan, utilizan, conservan y procesen los datos privados.
- Mecanismos para la revocación del consentimiento.
- Posibilidad de solicitar acceso a los datos que posee la empresa.
- Información sobre transferencias de datos (destinatarios, finalidades y consentimiento).
- Solicitud de corrección de sus datos
- Solicitud de eliminación de sus datos.
- Informar sobre los mecanismos para la protección de la información.

- **Durante 2025 Afore SURA no registró infracciones al Código de Conducta en materia de Protección de Datos Personales.**
- **En 2025 se convocó al 100% de los colaboradores de Afore SURA a realizar el curso mandatorio “Protección de Datos Personales 2025: Brújula moral”.**
- **La Línea Ética de SURA Asset Management (SURA AM) y que aplica a México como filial, es una herramienta que permite presentar cualquier queja, denuncia o comentario en forma confidencial y anónima. El cliente o cualquier otra persona puede acceder a la Línea Ética y enviar su queja al portal: Línea Ética de SURA AM**

ENLACES DE INTERÉS

- **Protección de datos personales**
- **Aviso de Privacidad Integral Afore SURA**
- **Seguridad Informática SURA**

Formación continua a nuestros asesores previsionales y colaboradores

En Afore SURA estamos convencidos de que la formación continua de nuestros asesores previsionales es un factor clave para garantizar la calidad del servicio y asegurar que los trabajadores reciban orientación profesional y oportuna. El fortalecimiento constante de sus capacidades les permite adaptarse a los cambios normativos, así como perfeccionar sus habilidades técnicas y de atención, ofreciendo un servicio más eficiente y personalizado.

De manera complementaria, nuestros asesores promueven activamente la educación financiera y previsional, con el objetivo de que los trabajadores comprendan el funcionamiento del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y fortalezcan su capacidad de tomar decisiones informadas sobre su cuenta individual.

FORMACIÓN EN MATERIA DE EDUCACIÓN FINANCIERA Y PREVISIONAL

Dirigido a	Programa	Objetivo del programa impartido	Hombres	Mujeres	Horas
Analistas de Servicio al Cliente	**Orientación previsional básica:** fundamentos para servicio	Identificar los aspectos más relevantes de la normativa del sistema de ahorro para el retiro y su aplicabilidad para trabajadores IMSS e ISSSTE.	**11**	**40**	**14**
Asesores Previsionales	**Pensiones ISSSTE:** domina los regímenes y potencia tus estrategias	Identificar la evolución del Sistema de Pensiones del ISSSTE, las características de los regímenes de pensión vigentes y las actualizaciones normativas. Meta: brindar asesoría precisa y estratégica.	**588**	**1,045**	**2.5**
Asesores Previsionales	**Ley 73 en acción:** guía práctica para asesores en pensiones IMSS.	Fortalecer conocimientos en materia de la Ley 73 del IMSS para ofrecer una orientación precisa, confiable y adaptada a las necesidades de los trabajadores.	**404**	**696**	**2.5**
Colaboradores Back Office	**Normatividad del Sistema de Ahorro para el Retiro** (SAR)	Conocer los distintos tipos de ahorro voluntario que existen, así como distintas herramientas que ayudarán al trabajador a prepararse para su retiro.	**13**	**21**	**12**

FORMACIÓN PARA SENSIBILIZAR Y BRINDAR ATENCIÓN EFICIENTE AL CLIENTE ADULTO MAYOR

Programa o curso	Dirigido a	Descripción formación impartida	Mujeres	Hombres	Horas
El privilegio de convivir con Adultos Mayores	Todos los colaboradores de Afore SURA	Curso virtual enfocado a mostrar cómo generar interacciones más empáticas, respetuosas y significativas con los adultos mayores.	**1,412**	**811**	**1**
El Legado de Don Manuel: Un viaje de respeto y paciencia	Colaboradores de módulos de servicio al cliente	Curso virtual que ofrece técnicas para generar interacciones más empáticas, y respetuosas con adultos mayores en áreas de atención a clientes.	**175**	**53**	**0.5**

ENLACES DE INTERÉS

- **Código de Ética para asesores previsionales**
- **Código de Ética. Afore SURA**

Comprometidos con una comunicación transparente y cercana con nuestros clientes

Para nuestra Compañía la confianza es un pilar fundamental y se construye a partir de la manera en que nos relacionamos, nos comunicamos y proyectamos nuestra marca. La reputación es, sobre todo, el resultado de cumplir la promesa de valor, con base en principios éticos y desarrollando relaciones de largo plazo con los clientes, medios de comunicación y demás grupos de interés.

Las operaciones de **Afore SURA** están regidas por la Política de Comunicación, Marca y Reputación del Grupo Empresarial SURA.

Entre los objetivos de este documento, destaca el correspondiente a consolidar el gobierno de la comunicación, definiendo instancias, roles, responsabilidades y protocolos para la gestión articulada de los asuntos de comunicación, marca y reputación.

En Afore SURA mantenemos una comunicación clara y abierta con nuestros clientes a través de diversos canales.

- La información que proporcionamos a nuestros clientes está basada en los lineamientos de Educación Financiera y Previsional que nos marca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar), nuestro regulador. Nuestras comunicaciones buscan contribuir a nuestro compromiso de ayudarles a construir un mejor retiro desde hoy.
- Contamos con canales de contacto de fácil acceso **Programa una cita en Módulos de Servicio | Afore SURA México**
- Tenemos un espacio exclusivo para **Quejas y sugerencias**

ENLACE DE INTERÉS

Política de Comunicación, Marca y Reputación

Nuestro compromiso con la inclusión financiera y educación previsional

En Afore SURA, la inclusión financiera constituye un pilar estratégico para impulsar el acceso equitativo a los servicios financieros y fortalecer el bienestar económico de la población. Bajo este enfoque, promovemos la educación financiera y previsional mediante el desarrollo de capacidades que permitan a las personas comprender el funcionamiento de los productos y servicios financieros, así como tomar decisiones informadas.

Nuestras acciones contemplan el diseño de herramientas, contenidos y esquemas de asesoría especializada, con especial atención en poblaciones prioritarias como mujeres, personas adultas mayores, niñas, niños y jóvenes. A través de estas iniciativas, contribuimos a reducir las brechas de acceso y uso de servicios financieros, fortaleciendo las condiciones para una planeación adecuada del retiro y la construcción de bienestar financiero a lo largo del ciclo de vida.

En 2025, continuamos consolidando nuestras estrategias de inclusión, educación financiera y previsional.

Con el objetivo de ampliar el número de trabajadores que comprenden el funcionamiento de su cuenta Afore y participan activamente en la toma de decisiones relacionadas con su ahorro para el retiro.

Destaca la campaña “cálculo de proyección de pensión personalizada” a través de la cual en 2025 dos millones de clientes recibieron en su correo electrónico su estimación sobre el monto de pensión que recibirían según los recursos que hay en su cuenta individual.

El objetivo de esta iniciativa es que los clientes, al conocer su monto de pensión, decidan tomar acción para mejorarla mediante ahorro voluntario.

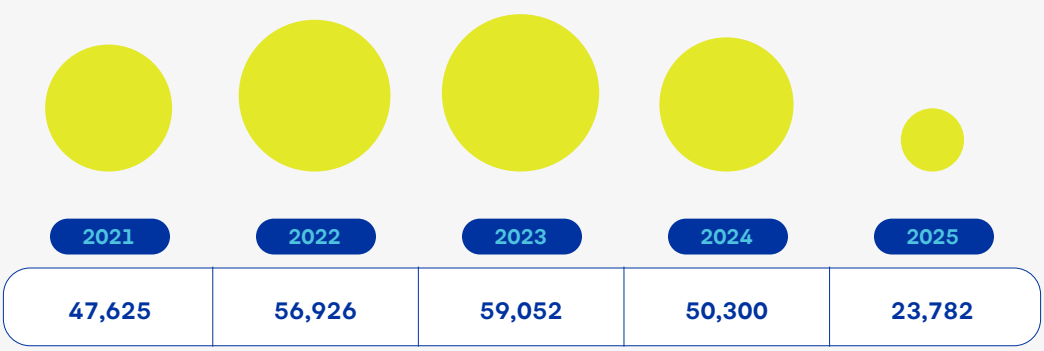
Afore SURA cuenta con un **compromiso en materia de inclusión financiera,** el cual está disponible públicamente y contempla los siguientes aspectos:

- Innovar y ampliar la gama de servicios financieros disponibles para grupos desatendidos, basados en estudios de mercado y comentarios de los clientes.
- Adaptar los métodos de entrega a las necesidades y preferencias del grupo objetivo.
- Ofrecer apoyo no financiero y promover el bienestar financiero de los grupos desatendidos.
- Implementar mecanismos de quejas de fácil acceso para los clientes.
- Capacitar al personal para evitar técnicas de ventas agresivas y un trato irrespetuoso de los grupos objetivo.
- Comprometerse con partes externas para ampliar el alcance o desarrollar el mercado de finanzas inclusivas.

Campaña digital para asignados

Durante 2025 continuamos con nuestra campaña digital para buscar y encontrar aquellos trabajadores cuya cuenta de Afore está clasificada como "asignada" e invitarlos a formalizar su registro como cliente. Para ello, realizamos una difusión activa en nuestros diferentes canales digitales y redes sociales para invitar a las personas a conocer si su Afore está con SURA. En 2025, un total de **23,782 cuentas asignadas** se registraron formalmente como clientes de Afore SURA. Para nuestra Compañía, registrar y fidelizar a estos afiliados como nuestros clientes, representa una gran oportunidad de brindarles acceso a los servicios de Afore SURA y así mejorar su ahorro para el retiro.

CUENTAS ASIGNADAS REGISTRADAS FORMALMENTE EN AFORE SURA



2021	2022	2023	2024	2025
47,625	56,926	59,052	50,300	23,782

Total **264,553**

Nota: De acuerdo con información de CONSAR, de los poco más de 70 millones de cuentas administradas por las Afores, cerca de 18 millones de cuentas están clasificadas como "asignadas", es decir, son de trabajadores que no han elegido Administradora por lo que el regulador cada año las asigna a aquellas Afores que demuestran tener el mejor desempeño en rendimiento y servicio.

Atención a clientes adultos mayores

El envejecimiento de la población plantea la necesidad de fortalecer un sistema financiero más incluyente y accesible para las personas adultas mayores. En este contexto, aseguramos una atención integral, prioritaria, equitativa y libre de discriminación para este segmento de la población. Para ello, contamos con instalaciones adecuadas, así como con protocolos de atención diferenciada y de fácil acceso, orientados a proporcionar una experiencia cómoda y segura.

En 2025, nuestros protocolos de atención se alinearon con los *10 Principios Básicos para la Atención de las Personas Adultas Mayores en el Sector Financiero*, emitidos por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF), fortaleciendo así nuestro compromiso con las mejores prácticas regulatorias. Adicionalmente, el equipo de Servicio al Cliente participa de manera periódica en programas de capacitación especializados, con el objetivo de fortalecer sus competencias para brindar una atención adecuada, empática y eficiente a las personas adultas mayores.

CONDUSEF: Principios básicos para la atención de las personas adultas mayores.

- Trato digno, con pleno respeto al libre albedrío e integridad personal.
- Atención igualitaria y libre de discriminación.
- Atención preferente y prioritaria.
- Debido acceso a medios de atención.
- Asistencia y acompañamiento específico.
- Implementación de trámites simplificados.
- Educación financiera.
- Inclusión financiera
- Certeza jurídica.
- Protección de datos personales

131,363 clientes a partir de 60 años fueron atendidos en nuestros módulos de atención en 2025.

La información incluida en este capítulo está alineada a los siguientes ODS:

06

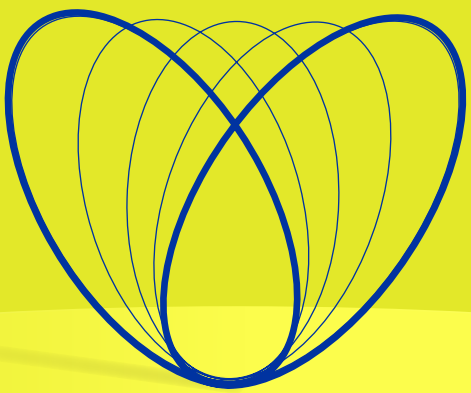
FUNDACIÓN SURA

Nuestros aliados en 2025

Linea de acción:
Calidad de la educación

Linea de acción:
Fomento del arte y la cultura

Voluntariado corporativo



Unidos por el desarrollo educativo y social de México.

En 2025 fortalecimos nuestro compromiso con el desarrollo educativo y social de México mediante la implementación de iniciativas enfocadas en reducir brechas de desigualdad y ampliar oportunidades para las comunidades más jóvenes. En este sentido, destinamos nuestra inversión a programas orientados a mejorar la calidad educativa de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, así como a robustecer los procesos de formación y capacitación docente que impulsan entornos de aprendizaje innovadores, inclusivos y de futuro.

Las acciones de **Fundación SURA** incluyeron capacitaciones centradas en el desarrollo de habilidades socioemocionales y de pensamiento crítico, esenciales para el uso y la creación de tecnología de manera ética, responsable y con sentido social. Asimismo, reforzamos programas educativos con perspectiva de género, con el objetivo de ampliar horizontes para niñas y jóvenes y disminuir desigualdades persistentes. Paralelamente, promovimos proyectos de arte y cultura como herramientas para prevenir la violencia, fortalecer la identidad y fomentar la expresión plena de los derechos humanos en la niñez y juventud mexicana.

Estos avances reflejan nuestro compromiso con el bienestar, la equidad y el desarrollo sostenible del país, contribuyendo a construir un futuro más justo e inclusivo.

Acompañamos a:

- **15** programas educativos y culturales apoyados
- Cerca de **82** mil personas beneficiadas
- **4** experiencias de voluntariado
- **1** campaña de ayuda humanitaria
- **139** voluntarios únicos

Inversión 2025:

- **10.4** millones de pesos

Nuestros aliados en 2025

- Casa de la Amistad para Niños con Cáncer I.A.P.
- Centro Cultural Arocena Laguna A.C.
- Christel House México A.C.
- Enseña por México I.A.P.
- Fundación Becar I.A.P.
- Fundación Dibujando un Mañana A.C.
- Fundación Monte de Piedad I.A.P.
- Fundación Televisa A.C.
- Observa A.C.
- Obras Educativas A.C.
- Visión Mundial México A.C.

En 2025 nuestros programas beneficiaron a comunidades de 30 estados del país.

Línea de acción:

Calidad de la educación

Programas que apoyamos

Enseña por México

De la mano de este aliado trabajamos para reducir la inequidad educativa en comunidades vulnerables. Para lograrlo, Enseña por México implementa núcleos de intervención en escuelas donde asigna, durante un periodo de dos años, a un joven profesionista conocido como Profesional Enseña por México (PEM).

Durante su estancia, la o el PEM colabora con la comunidad escolar en el diseño e implementación de estrategias educativas integrales que buscan impulsar el desarrollo pleno tanto del aspecto socioemocional como el rendimiento escolar de las y los estudiantes y así, contribuir a que desarrollen su máximo potencial.

ESTADOS

Puebla y Guanajuato

POBLACIÓN BENEFICIADA

1,967 estudiantes

145 docentes

INVERSIÓN

1.6 millones de pesos

Programa Aflatoun–Aflateen. Desarrollo de habilidades para la vida

El programa tiene como objetivo capacitar a docentes en habilidades sociales y financieras, para que puedan transmitir a sus estudiantes conocimientos relacionados con el emprendimiento, la reflexión personal, los derechos y responsabilidades, así como el manejo del dinero (ahorro, gasto y elaboración de presupuestos). Este programa se implementa en alianza con la organización **OBSERVA** y utiliza la metodología internacional **Aflatoun –Aflateen**, reconocida por su enfoque en el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes. En 2025 se atendieron 330 escuelas de 25 estados del país.

ESTADOS

Aguascalientes, BC, Edomex, Chiapas, Chihuahua, CDMX, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, SLP, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán, Zacatecas.

POBLACIÓN BENEFICIADA

35,499 estudiantes

2,056 docentes

INVERSIÓN

1.2 millones de pesos

Programa Cuantrix

Cuantrix, es una iniciativa enfocada en fortalecer las habilidades docentes en el nivel de educación media superior mediante la formación en ciencias de la computación y programación. El propósito es que las y los docentes repliquen estos conocimientos con sus estudiantes de nivel secundaria. El programa se desarrolla en alianza con Fundación Televisa y gobiernos estatales. A través de su plataforma digital, Cuantrix brinda recursos y actividades que permiten a niñas, niños y jóvenes aprender programación de forma lúdica, divertida y accesible, contribuyendo al desarrollo de competencias clave para el futuro.

ESTADOS

Sonora, Campeche y Chihuahua

POBLACIÓN BENEFICIADA

7,989 estudiantes

319 docentes

INVERSIÓN

1 millón de pesos

Programa Tecnolochicas

Tecnolochicas es una iniciativa de Fundación Televisa cuyo objetivo es inspirar y desarrollar el talento de niñas y jóvenes mexicanas para que consideren estudiar carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). El programa se basa en pilares con enfoque de género y en la promoción de habilidades clave para el futuro tecnológico. En 2025 alumnas de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) recibieron formación en el diseño de páginas web, programación de aplicaciones móviles, robótica e inteligencia artificial, fortaleciendo así sus competencias digitales y su confianza para integrarse a disciplinas tecnológicas.

ENTIDAD

Estado de México

POBLACIÓN BENEFICIADA

1,105 niñas y jóvenes

70 instructoras

INVERSIÓN

500 mil pesos

Christel House. Programa de inglés y matemáticas

La misión de Christel House es brindar educación de calidad a niños, niñas y jóvenes provenientes de comunidades marginadas ubicadas en la periferia de la Ciudad de México. El donativo otorgado se destinó a la adquisición de licencias digitales para plataformas de aprendizaje de matemáticas e inglés, herramientas que fortalecieron los procesos educativos de estudiantes de nivel primaria, secundaria y preparatoria. Estas soluciones tecnológicas contribuyeron a mejorar sus habilidades académicas y a promover un aprendizaje más dinámico y personalizado.

ESTADO

Ciudad de México, CDMX

POBLACIÓN BENEFICIADA

697 estudiantes

INVERSIÓN

468 mil pesos

Programa de plataformas digitales de lectura y matemáticas

En 2025 colaboramos con Fundación Becar para adquirir plataformas virtuales de matemáticas y lectura, con el objetivo de fortalecer las competencias académicas de estudiantes de grados superiores de primaria, secundaria y preparatoria de 26 escuelas ubicadas en siete estados del país. Gracias a estas herramientas, las y los estudiantes desarrollaron habilidades clave que les abrirán camino hacia una educación de mayor calidad y equidad. Además, nuestra alianza con Becar incluyó la formación virtual de docentes en el uso de la IA generativa en la educación, contribuyendo así al desarrollo de prácticas pedagógicas más innovadoras y efectivas.

ESTADOS

CDMX, Estado de México, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Sonora, Tlaxcala

POBLACIÓN BENEFICIADA

645 estudiantes

282 docentes

INVERSIÓN

832 mil pesos

Programa de liderazgo participativo y gestión escolar

En alianza con Fundación Monte de Piedad y Proeducación, impulsamos la formación y actualización profesional de profesores y directivos, fortaleciendo sus habilidades curriculares y de liderazgo participativo para mejorar la calidad educativa. Este esfuerzo beneficia a docentes y alumnos de 13 escuelas primarias públicas ubicadas en cuatro estados de la República. El programa también reforzó la práctica de principios de gestión educativa estratégica y brindó acompañamiento a los Comités de Participación Escolar (CEPS). Con ello se promueve la construcción de comunidades educativas integradas y comprometidas.

ESTADOS

Oaxaca, Puebla, Zacatecas, Morelos

POBLACIÓN BENEFICIADA

3,740 estudiantes

542 docentes

INVERSIÓN

1 millón de pesos

Programa de reintegración educativa, emprendimiento y habilidades socioemocionales.

En alianza con Casa de la Amistad para niños con cáncer (CDLA) apoyamos los siguientes programas:

1. **Capacitación formativa para el emprendimiento:** Impartimos talleres para madres, padres y tutores que fortalecen habilidades en distintos oficios de autoempleo, con el fin de impulsar su emprendimiento y facilitar la generación de ingresos flexibles.
2. **Reintegración educativa:** Proporcionamos las condiciones necesarias para que niñas y niños continúen su formación académica durante su tratamiento oncológico, promoviendo su permanencia y desarrollo escolar.
3. **Habilidades socioemocionales:** Facilitamos actividades recreativas y culturales para niñas, niños y jóvenes, contribuyendo a su bienestar emocional durante el proceso médico.

ESTADO

Ciudad de México, CDMX

POBLACIÓN BENEFICIADA

385 niñas, niños y jóvenes

254 adultos

INVERSIÓN

485 mil pesos

Obras educativas

Nuestra alianza con Obras Educativas tiene como objetivo fortalecer las oportunidades de aprendizaje en comunidades vulnerables de Oaxaca. En 2025 otorgamos becas de manutención, hospedaje y alimentación a 40 estudiantes de escasos recursos que cursaron la preparatoria y la universidad. Este apoyo les permitió continuar y concluir sus estudios de manera satisfactoria, contribuyendo a su desarrollo académico y personal.

Nota: En noviembre de 2024 se otorgó donativo por $354 mil pesos, monto que se ejecutó entre noviembre de 2024 y octubre de 2025.

ESTADO

Oaxaca

POBLACIÓN BENEFICIADA

40 estudiantes

World Vision Patrocina una Historia

Patrocina una Historia es una iniciativa de World Vision, organización humanitaria global que en México impulsa programas de desarrollo integral para la niñez y la juventud en comunidades rurales y urbanas. En 2025, a través de World Vision, apoyamos a la niñez de una comunidad indígena mazahua ubicada en el Estado de México, quienes con sus familias accedieron a programas de impacto comunitario en las áreas de salud, nutrición, educación, crianza con amor y derechos humanos, contribuyendo al desarrollo de competencias clave para el futuro.

Nota: En diciembre de 2024 se entregó a World Vision un donativo por 97 mil pesos, monto que se ejecutó durante 2025.

ENTIDAD

Estado de México

POBLACIÓN BENEFICIADA

20 niños y niñas

Programa El Reto

En alianza con World Vision, comenzamos a apoyar el Programa *El Reto*, cuyo propósito es fortalecer las habilidades socioemocionales de niños y adolescentes. A través de talleres y actividades formativas, el programa busca desarrollar competencias como la comunicación interpersonal, la empatía y la convivencia sana, promoviendo espacios de respeto y seguridad emocional. El Reto forma parte de la iniciativa **Formación para la Vida,** orientada a mejorar la calidad de vida de los niños y sus familias mediante el desarrollo integral. En diciembre de 2025 iniciamos el acompañamiento de este programa, que se implementará en dos secundarias públicas del estado de Puebla y concluirá en noviembre de 2026.

ESTADO

Puebla

POBLACIÓN BENEFICIADA

Se reportará en Informe de 2026

INVERSIÓN

100 mil pesos

Línea de acción:

Fomento del arte y la cultura

Trabajamos de la mano con organizaciones expertas en el ámbito social y cultural para llevar experiencias artísticas significativas a niñas, niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad. Estamos convencidos de que el arte y la música pueden transformar vidas, disminuir los efectos de la violencia y fortalecer competencias socioemocionales esenciales.

Por ello impulsamos proyectos que utilizan el arte y la cultura como vehículos de expresión, identidad y ejercicio de los derechos humanos, contribuyendo al bienestar y desarrollo de la niñez y juventud mexicana.

Programas que apoyamos

FUNDACIÓN DIBUJANDO UN MAÑANA FDUM

Esta organización aliada de Fundación SURA impulsa el desarrollo social de niñas, niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad en México. Su modelo de inversión social conecta a personas, empresas y organizaciones que desean ayudar y transforma esa voluntad en programas basados en un enfoque de derechos humanos, generando impactos positivos y sostenibles a largo plazo.

A través de FDUM apoyamos los siguientes programas:

- Programa Cultura que transforma: **Orquestas Infantiles**
- Programa Cultura que transforma: **Artes Plásticas para todos**

Programa Cultura que transforma: Orquestas Infantiles

De la mano de FDUM apoyamos los proyectos musicales de las siguientes organizaciones: Club de Niños y Niñas de Nuevo León; Crecemos Desarrollo Integral de la Juventud Oaxaqueña; Promesa Educativa para México, Chihuahua; y la iniciativa Imagina Biblioteca Infantil Guanajuato. A través de estas orquestas infantiles, además de impulsar talentos artísticos, promovemos el desarrollo socioemocional de niñas, niños y jóvenes, fortaleciendo sus habilidades para la vida y disminuyendo su exposición a situaciones de vulnerabilidad.

ESTADOS

Nuevo León, Oaxaca, Chihuahua y Guanajuato

POBLACIÓN BENEFICIADA

961 niñas, niños, adolescentes y jóvenes

INVERSIÓN

1.17 millones de pesos

Programa Cultura que transforma: Artes Plásticas para todos

Impulsamos el proyecto de la organización Puerta Abierta en Querétaro con el objetivo de promover entre las infancias y juventudes una cultura de paz y el conocimiento de los derechos humanos a través de las artes plásticas. Esta iniciativa favorece el desarrollo de habilidades socioemocionales y a generar entornos libres de violencia.

ESTADO

Querétaro

POBLACIÓN BENEFICIADA

227 niñas, niños, adolescentes

INVERSIÓN

328,500 pesos

ESTADOS

Coahuila, Durango

POBLACIÓN BENEFICIADA

22,469 estudiantes

1,947 docentes

INVERSIÓN

1.2 millones de pesos

Descubriendo juntos el arte

Colaboramos con el Centro Cultural Arocena, en Coahuila, para ofrecer formación especializada a docentes y alumnos sobre prácticas museales integradas al currículo escolar. Esta iniciativa busca acercar el arte y la cultura a la comunidad educativa de la región de La Laguna, fortaleciendo sus conocimientos y competencias de acuerdo con el plan de estudios.

Voluntariado corporativo

El voluntariado corporativo es una oportunidad para que nuestros colaboradores se involucren activamente en iniciativas sociales, ambientales y educativas.

Más allá del impacto que generamos en comunidades vulnerables, estas experiencias enriquecen a nuestro equipo, fortaleciendo su compromiso social y promoviendo valores como la empatía, la colaboración y el trabajo en equipo.

Nuestros voluntarios trabajaron así:

Jornada de trabajo en comunidad Cielo Mazahua

El 24 de mayo de 2025, un grupo de 60 voluntarios —colaboradores de SURA y sus familiares— realizó una jornada de trabajo en una escuela primaria ubicada en la comunidad indígena Cielo Mazahua, en el municipio de San José del Rincón, Estado de México.

Durante la actividad, los voluntarios se organizaron en equipos para llevar a cabo diversas mejoras en la escuela, entre ellas:

- La construcción de un microtúnel para el cultivo de hortalizas
- La siembra de árboles frutales
- La remodelación de espacios mediante la pintura de bardas y juegos en el patio

Gracias a esta jornada de voluntariado, realizada en alianza con World Vision, se benefició a 345 niñas y niños, quienes ahora contarán con mejores espacios y acceso a alimentos saludables.

Sumando Voluntades

El 27 de septiembre de 2025, un grupo de 60 voluntarios mexicanos —colaboradores de SURA y sus familias— participó en Sumando Voluntades, la iniciativa regional que moviliza el talento, tiempo y conocimiento de los equipos de SURA en Latinoamérica.

En México, la jornada se llevó a cabo en un comedor comunitario ubicado en la Alcaldía Iztapalapa, CDMX, que brinda apoyo a personas en situación de vulnerabilidad. Durante la actividad, los voluntarios colaboraron en tareas como la preparación de alimentos, la clasificación de hortalizas, la construcción de huertos comunitarios y la pinta de paredes.

Gracias a estas acciones, los participantes reforzaron el sentido de solidaridad y contribuyeron al fortalecimiento del bienestar comunitario, al tiempo que impulsaron el trabajo en equipo y el compromiso social.

Voluntariado SURA School

Entre febrero y junio de 2025 se llevó a cabo el programa de voluntariado virtual en el que 39 colaboradores de SURA fungieron como mentores de 30 alumnos de tercer grado de secundaria de Christel House, una escuela que brinda educación integral a estudiantes de escasos recursos en la periferia de la Ciudad de México. Durante cinco sesiones, mentores y alumnos se conectaron por videollamada y, mediante conversaciones guiadas, trabajaron en el fortalecimiento de las habilidades orales de los estudiantes en el idioma inglés.

Nota: Las actividades de voluntariado corporativo de Fundación SURA incluyeron la participación de colaboradores de los negocios: Afore SURA, Seguros SURA e Investments. En la iniciativa virtual SURA School participaron: 5 colaboradores de AFP Capital Chile, 5 de Grupo SURA, 14 de Protección, 5 de Seguros Colombia, 6 de Afore y 4 colaboradores de Seguros SURA México.

Día del Voluntario SURA en Christel House

El 5 de diciembre, en el marco del Día del Voluntario, 13 colaboradores de SURA visitaron Christel House, una escuela que brinda educación integral a estudiantes de escasos recursos en la periferia de la Ciudad de México. Durante la jornada, convivieron con 60 alumnos de primaria alta y realizaron actividades lúdicas enfocadas en fortalecer habilidades socioemocionales, como la construcción de amistades honestas, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

Ayuda humanitaria

En octubre de 2025, las intensas lluvias registradas en los estados de San Luis Potosí, Hidalgo y Veracruz provocaron inundaciones severas y daños significativos en diversas comunidades. Ante esta emergencia, activamos una campaña de donación entre los colaboradores de SURA, bajo el esquema en el que Fundación SURA aportó tres pesos por cada peso donado.

Gracias a esta iniciativa y a través de nuestro aliado World Vision, enviamos un donativo de 100 mil pesos, recursos destinados a la adquisición de 83 kits de alimentos, que fueron entregados a igual número de familias en el municipio de Álamo Temapache, Veracruz.

POBLACIÓN BENEFICIADA

243
personas

Historias de impacto

Entorno de aprendizaje lúdico

"Con el programa Cuantrix los estudiantes se sumergen en un entorno de aprendizaje lúdico donde conceptos abstractos se vuelven perceptibles a través de retos lógicos, lo que fomenta una comprensión profunda de cómo funciona el mundo digital actual. Cuantrix potencia habilidades para que los alumnos aprenden a ver el "error" no como un fracaso, sino como una oportunidad de mejora continua".

Jorge Sosa Espadas. *Profesor de Secundaria General # 8 María Lavalle Urbina, Campeche.*

Mi crecimiento musical y personal

"Gracias al programa Cultura que transforma tengo un instrumento en óptimas condiciones; tenemos oportunidades de salir a más lugares, conocer más personas y tocar en diferentes espacios muy profesionales. Mi aprendizaje ha sido un camino muy satisfactorio con mi flauta y en el crecimiento musical y humano que he tenido. He sido muy disciplinada y las clases me han ayudado a mejorar como persona".

Sarahí Ayala Castro. *Alumna de flauta. Orquesta Imagina Biblioteca Infantil. Guanajuato.*

Ejercer un liderazgo musical basado en la escucha y la confianza

"Como director de una orquesta de niñas, niños y jóvenes me ha permitido ejercer un liderazgo consciente basado en la escucha, la guía y la construcción de confianza En cada ensayo y presentación, los estudiantes aprenden a escucharse entre sí, a asumir responsabilidades individuales dentro de un proyecto colectivo y a creer en sus propias capacidades. El verdadero impacto de la música ocurre cuando se convierte en una experiencia formativa y humana".

José Alejandro Rico Proa. *Programa de Orquestas Se'Wa' Tocando el Futuro. Chihuahua.*

Estudiantes y docentes desarrollando nuevas habilidades

"El programa Enseña por México favorece y contribuye a la modificación del quehacer de los docentes, propiciando situaciones para desarrollar habilidades tanto de estudiantes y profesores".

Silvia González. *Directora del Bachillerato Nezahualcóyotl, Cuetzalan, Puebla.*

Enseñar también es una forma de aprender

"Como Profesional de Enseña por México (PEM), he trabajado para hacer del proceso educativo una experiencia inclusiva. Implementé una estrategia a la que llamé "compañero/a tutor/a", en la que las y los estudiantes con mayor facilidad en matemáticas apoyaban a quienes lo necesitaban. Les expliqué que el trabajo colaborativo es clave y que los conocimientos deben ser siempre compartidos, pues enseñar también es una forma de aprender".

PEM Cyntia Manjarrez. *Bachillerato Sabes, La Calera. Irapuato, Guanajuato.*

Pasión por compartir y empoderar a chicas

"Siempre me ha gustado compartir mis conocimientos y a apoyar a chicas a que aprendan sobre computación y tecnología, porque sé que será un gran beneficio para ellas y su comunidad. Ser instructora me ha reforzado mi pasión por enseñar, compartir y empoderar a más jóvenes".

Alma Rosales. *Instructora de Tecnolochicas y es egresada de la carrera de Informática Administrativa en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM).*

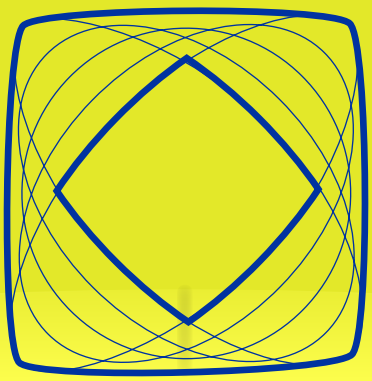
Las actividades de Fundación SURA están alineadas a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

07

ARTE Y CULTURA

Nuestro compromiso
con el Arte y la Cultura

Acciones relevantes 2025



El acceso al arte y la cultura también es un derecho humano.

Nuestro compromiso con el Arte y la Cultura

En SURA promovemos el arte y la cultura como un eje estratégico para el bienestar y la cohesión social en las comunidades donde operamos. A través de nuestra gestión cultural, impulsamos la preservación, difusión y acceso a nuestra colección de arte, con el objetivo de acercarla a un mayor número de personas y fortalecer el vínculo con el patrimonio cultural.

En México, la colección de SURA está integrada por más de 300 obras de artistas mexicanos de reconocida trayectoria, así como de creadores internacionales. Este acervo reúne una amplia diversidad de corrientes y estilos artísticos, que reflejan más de un siglo de evolución de la pintura, constituyéndose como un espacio de valor histórico y cultural.

Acciones relevantes 2025

Exposición. Volver a vernos. Reencuentro de dos colecciones.

En colaboración con el Banco Nacional de México (Banamex) y SURA, el público disfrutó esta muestra, la cual se exhibió en el Foro Valparaíso de la Ciudad de México desde el 6 de junio de 2024 al 20 de abril de 2025. SURA apoyó con el préstamo de 48 obras de arte de reconocidos artistas.

VISITANTES

9,995 personas

Entre 02 enero y el 20 de abril de 2025.

Exposición. Jorge González Camarena. Más allá de la monumentalidad.

Museo Mural Diego Rivera, CDMX. Del 22 de mayo al 24 de agosto de 2025 el público visitó esta exposición. SURA colaboró con el préstamo de dos obras del artista mexicano Jorge González Camarena: "La Ofrenda" y "Paisaje con flores".

VISITANTES

19,577 personas

Exposición. Eugenio Landesio. Las lecciones del arte.

Museo Nacional San Carlos, CDMX. Entre el 5 de junio y el 14 de septiembre de 2025 se mantuvo abierta esta muestra. SURA colaboró con el préstamo de la obra “Paisaje de Roma”, del artista italiano Eugenio Landesio.

VISITANTES

13,134 personas

Exposición. Disputar la mirada: Imaginarios visuales sobre las mujeres indígenas.

Museo Nacional de Arte, CDMX. SURA colaboró con el préstamo de la obra "La Hilandera" de la artista mexicana Celia Calderón de la Barca. La exposición se inauguró el 11 de diciembre de 2025 y se mantendrá abierta hasta el 5 de julio de 2026.

VISITANTES

19,138 personas

al 31 de diciembre de 2025.

Exposición. Estéticas Revueltas Una familia de vanguardia.

Museo de Arte Moderno, CDMX. Del 21 de agosto de 2025 y hasta el 8 de febrero de 2026 el público podrá disfrutar de esta muestra que reúne las obras de los hermanos Revueltas. SURA colaboró con el préstamo de la obra "Subestación" del artista mexicano Fermín Revueltas.

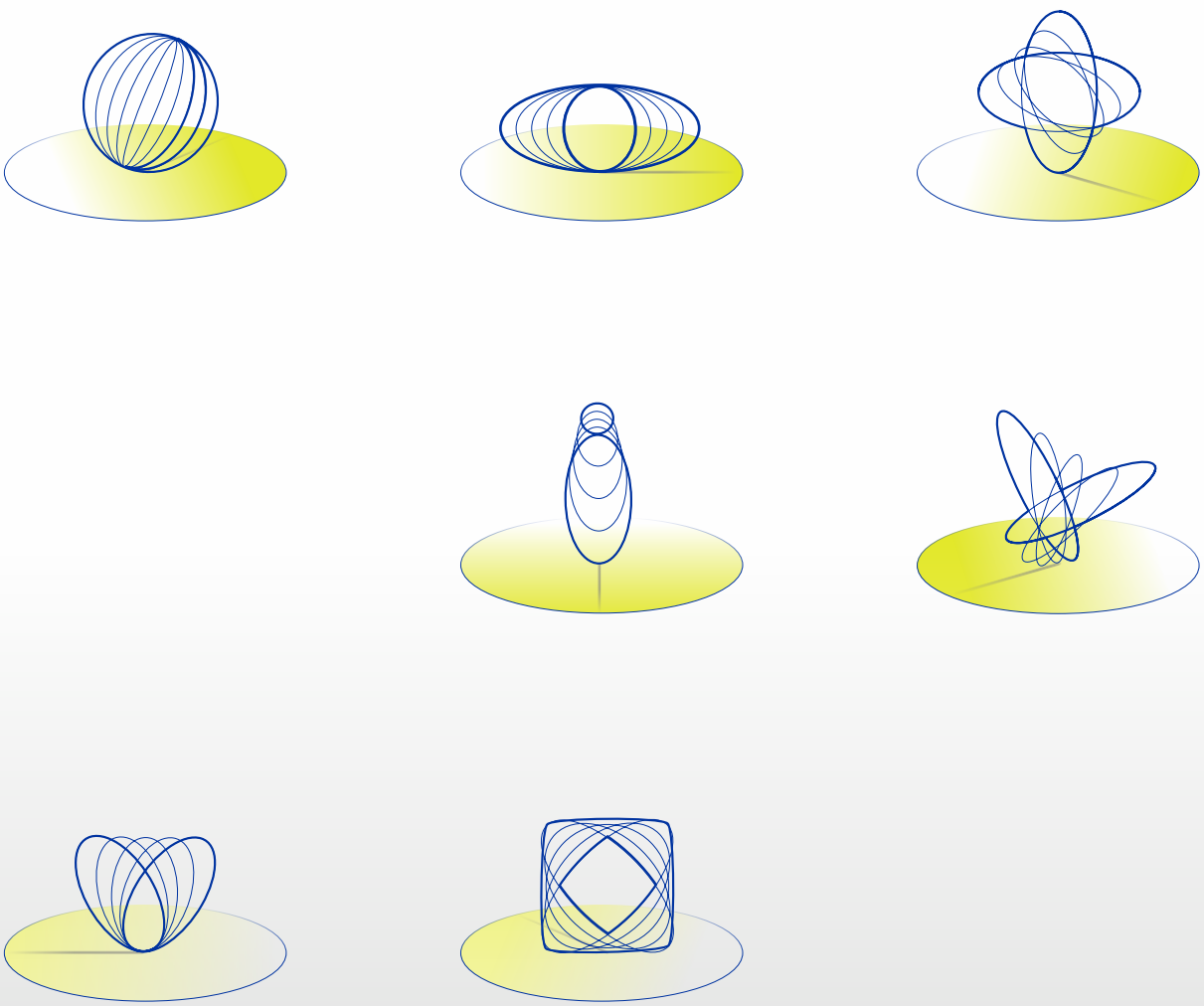
VISITANTES

109,852 personas

al 31 de diciembre de 2025.

ANEXOS

Información Corporativa
Gestión sostenible
Compromiso con los Derechos Humanos
Inversión Sostenible
Tablas de indicadores
Estados financieros Afore SURA



INFORMACIÓN CORPORATIVA

Emisiones corporativas

En el Informe Anual incluimos el reporte de las siguientes emisiones por cada categoría de alcance 1, 2 y 3.

Alcance	Categoría	Emisiones GEI (tCO_2eq)	Cobertura %
Alcance 1	Fuentes móviles de gasolina	2.4	100
	Autos de prestación	55.5	66
	Fuentes fugitivas: ● Gas refrigerante R410A	172.7	100
	● Gas refrigerante R22	3.6	100
	Recarga de extintores: 1) CO_2 2) Halotrón	0	100
Alcance 2	Energía	719	98
Alcance 3	Consumo de papel	0.2	59.8
	Residuos	0.8	44%
	Viajes aéreos	124.7	100
	Viajes terrestres	3.3	100
TOTAL		**1,082**	

Notas:
1. Las emisiones de autos de prestación consideran únicamente los trayectos casa- oficina- casa, de los colaboradores que cuentan con esta prestación.
2. El 100% de papel que consume la Compañía tiene certificación ambiental.
3. En los viajes de trabajo aéreos no se ha establecido una meta de reducción.
4. Los viajes terrestres consideran únicamente los trayectos de viajes corporativos. No incluyen los trayectos diarios de los colaboradores para asistir a sus lugares de trabajo.

DETALLES DE CONSUMO

AGUA

	Consumo m^3	Variación +/- año previo	Meta disminución	Cobertura
2024	2,273	+46%	8%	48.%
2025	2,902	+ 28%	8%	45%

Nota: En 2025 el incremento en el consumo de agua en las dos oficinas corporativas de Afore SURA en la Ciudad de México obedeció al aumento de la afluencia de colaboradores y clientes en los inmuebles. La baja cobertura (45%) se debe a que en gran parte de las oficinas que renta Afore SURA al interior del país, es el propietario del inmueble quien cubre el costo del agua y por lo tanto no contamos con esta información.

ENERGÍA

	Consumo kWh	Variación +/- año previo	Meta disminución	Cobertura
2024	1,840,302	-3%	9%	98.%
2025	1,727,292	-6%	20%	98%

Nota:
- El 100% de la energía que se consume proviene de la CFE (Comisión Federal de Electricidad), empresa del Estado la cual genera energía eléctrica, principalmente a través de recursos no renovables (termoeléctricas).
- En 2026 se explorarán diferentes opciones para analizar la viabilidad de adquirir certificados de energía renovable.

RESIDUOS

	Tipo residuo	Generación Kg	Variación +/- año previo	Meta disminución	Cobertura
2024	Papel	91,136	675%	3%	47%
	Plástico	172			
	Electrónicos	405			
	Total	**91,713**			
2025	Papel	1,080	-98%	0%	44%
	Plástico	163			
	Electrónicos	0			
	Total	**1,243**			

Nota:
1. **Cobertura**: los residuos sólo se registran y reciclan en las oficinas corporativas de la Ciudad de México por lo que existe una brecha de contabilización de los residuos en el resto de las oficinas de Afore SURA ubicadas en otras ciudades del país.
2. **Recolección y venta de material reciclado**: en el marco de nuestro programa de ecoeficiencia en 2025 continuamos con la recolección y venta de material reciclado (papel y cartón) realizado a través del proveedor AMBI. Los recursos que se obtienen por la venta de este material se utilizan para pagar actividades de educación ambiental para los colaboradores de Afore SURA.

Marco de referencia de reporte de emisiones de GEI. Green House Gas Protocol

El protocolo de Gases de Efecto Invernadero es una iniciativa de ONGs, gobiernos y empresas cuyo objetivo es desarrollar estándares de contabilidad y reporte para empresas aceptados internacionalmente y promover su adopción. En este sentido, en Afore SURA hemos adoptado el siguiente estándar:

ESTÁNDAR CORPORATIVO DE CONTABILIDAD Y REPORTE DEL PROTOCOLO DE GEI (ECCR)

Objetivo

1. Ayudar a las empresas a preparar un inventario de GEI representativo de sus emisiones reales, mediante la utilización de enfoques y principios estandarizados.
2. Simplificar y reducir los costos de compilar y desarrollar un inventario de GEI
3. Ofrecer a las empresas información que pueda ser utilizada para plantear una estrategia efectiva de gestión y reducción de emisiones de GEI.
4. Ofrecer información que facilite la participación de las empresas en programas obligatorios y voluntarios de GEI.
5. Incrementar la consistencia y transparencia de los sistemas de contabilidad y reporte de GEI entre distintas empresas y programas.

DETERMINACIÓN DE LÍMITES ORGANIZACIONALES

Para reportes corporativos, Afore SURA utiliza el llamado Enfoque de Control para consolidar las emisiones de GEI. Bajo el Enfoque de Control una empresa contabiliza el 100% de sus emisiones de GEI atribuibles a las operaciones sobre las cuales ejerce el control.

- Control financiero: cuando la empresa tiene la facultad de dirigir sus políticas financieras y operativas captando la mayoría de sus riesgos y beneficios inherentes a la propiedad sobre los activos de la operación.
- Control operacional: cuando la empresa tiene autoridad para implementar sus políticas de operación.

GESTIÓN SOSTENIBLE

Nuestra estrategia y gestión en tema de Equidad de Género

Análisis de escenarios cualitativos

En 2025 se llevó a cabo un análisis de escenarios cualitativos. Este ejercicio muestra que Afore SURA cuenta con una estrategia proactiva, orientada a anticiparse a los requerimientos ASG que se consolidarán en el mediano y largo plazo.

MATRIZ DE EJERCICIO DE ANÁLISIS DE ESCENARIOS CUALITATIVOS

Alto Compromiso de la alta dirección con estrategia de DEI

+

- Políticas de DEI superiores a la ley que nos distinguen de la competencia y nos posicionan como una Marca Empleadora sólida que nos permite tener una ventaja competitiva para atraer y retener al talento.
- Bajo índice de rotación derivado de un alto compromiso y valoración de los beneficios en equidad de género vs la competencia.
- Costos de contratación controlados.
- Adhesiones y divulgación de avances en DEI voluntario.
- Posición de liderazgo en buenas prácticas de DEI.
- Planes de sucesión robustos con enfoque de género.
- Alto índice de compromiso entre los colaboradores.

Se divulga de manera constante la información sobre las acciones de DEI interna y externamente lo que resulta en una buena reputación que ayuda a atraer y retener a nuestro talento.

- Mayor competitividad por atraer talento calificado ya que el sector cuenta con un estándar de DEI por regulación lo que implica mayor esfuerzo por destacar.
- Se requieren políticas y programas que promuevan la equidad por arriba del mercado.
- Requerimientos regulatorios para mantener un % de mujeres en posiciones de liderazgo así como requerimientos de mantener un plan de desarrollo para mujeres en posiciones de liderazgo, cumplir con la equidad salarial y divulgar la información.
- Compromiso y sentido de pertenencia.
- Existen políticas y procesos definidos de denuncia así como una cultura de cero tolerancia a la violencia y discriminación y por regulación se debe monitorear y reportar.

Regulación **-**

+ **Regulación**

- Plantilla homogénea falta de DEI en la organización.
- Falta de innovación en la organización.
- Mal clima laboral.
- Alta tasa de ausentismo y dificultad para atraer y retener al talento.
- Dificultad para encontrar talento para los planes de sucesión y con las competencias requeridas para ejecutar la estrategia.
- Sin políticas ni iniciativas con enfoque de DEI.
- Sin proceso y cultura de denuncias de violencia y discriminación.

- Riesgo de tener sanciones por falta de cumplimiento con la regulación.
- Impacto negativo en la reputación.
- Dificultad para atraer y retener a nuestro talento.
- Altos índices de rotación.
- Incremento en costos de AT (ya que existe mayor competencia por atraer talento calificado).

-

Falta de compromiso por parte de la organización

Clasificación de temas relevantes de Equidad de género según su criticidad

OPORTUNIDAD

Mayor compromiso y productividad.

Encuesta de Cultura. Dimensión Diversidad, Equidad e Inclusión.

88%
Satisfacción general

El índice DEI se construye a partir de las respuestas a los siguientes 5 reactivos:

1. **Puedo ser yo en el trabajo (es decir, mi ser auténtico).**
   Evalúa el grado de autenticidad percibida por el colaborador y la posibilidad de mostrarse tal como es sin necesidad de ocultar aspectos de su identidad.
2. **Trabajo en un entorno sin hostigamientos ni discriminación.**
   Mide la percepción sobre la existencia de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de conductas discriminatorias o de acoso.
3. **En donde trabajo, tenemos un entorno laboral en el que se valoran diferentes visiones y perspectivas.**
   Evalúa la inclusión cognitiva y cultural, así como la apertura a la diversidad de ideas, experiencias y puntos de vista.
4. **Mi empresa ha creado un entorno en el que todas las personas puedan tener éxito.**
   Mide la percepción de equidad en oportunidades, acceso a recursos y condiciones que permiten el desarrollo profesional de todas las personas.
5. **Considero que tengo la libertad de expresarme sin temor a sufrir consecuencias negativas.**
   Evalúa la seguridad psicológica y la confianza para expresar opiniones, inquietudes o desacuerdos sin represalias.

RESULTADOS ENCUESTA DEI 2023 – 2025

Año muestra	Colaboradores invitados a participar	Porcentaje de participación	Satisfacción general
2023	1620	85%	**86%**
2024	2,088	88%	**90%**
2025	**2,154**	**91%**	**88%**

Nota: El indicador final DEI corresponde al promedio de favorabilidad de los cinco reactivos que integran el componente.

Cultura organizacional más innovadora y flexible

La equidad de género fomenta prácticas más abiertas, inclusivas y colaborativas que impulsan la creatividad, la adaptabilidad y la innovación. A través de la encuesta de Cultura se evalúa el componente de Agilidad e Innovación. En el 2025, obtuvimos un resultado del 87% de favorabilidad, 5% más respecto a 2024.

El índice Agilidad e Innovación se construye a partir de las respuestas a los siguientes reactivos:

1. **Donde trabajo, se acepta la diferencia de ideas, opiniones y estilos de trabajo.** Evalúa si las personas pueden expresar opiniones distintas sin temor, colaborando en entornos diversos que favorecen la creatividad y las entregas de valor.
2. **En mi Compañía se apoya el desarrollo de ideas nuevas e innovadoras.** Este reactivo nos habla sobre el apoyo institucional a la innovación y refleja si la empresa respalda, impulsa y facilita la creatividad y nuevas iniciativas.
3. **En mi equipo, analizamos regularmente cómo mejorar la forma de hacer las cosas.** Con esta pregunta se busca descubrir el nivel de percepción sobre la cultura de mejora continua y reflexión colectiva, en donde se evalúa prácticas de revisión, optimización y búsqueda de eficiencia.
4. **En mi equipo, aprendemos de nuestros errores**. Indica si los errores se ven como oportunidades y no como castigos con una cultura de aprendizaje y seguridad psicológica.
5. **Mi Compañía responde rápidamente para satisfacer las necesidades y los deseos cambiantes de los clientes y consumidores.** Esta pregunta mide la agilidad de la organización y su capacidad para adaptarse al mercado con soluciones integrales.
6. **Se me motiva a pensar en otras formas de hacer mi trabajo más eficazmente.** Mide en nivel de innovación individual y estímulo creativo. Permite evaluar si la persona se siente impulsada a proponer mejoras.

RESULTADO. ENCUESTA AGILIDAD E INNOVACIÓN

Nota:

1. Cada reactivo se responde en una **escala tipo Likert** de acuerdo con la metodología estándar de la encuesta.
2. El **resultado Agilidad e Innovación** se expresa como **porcentaje de favorabilidad,** considerando las respuestas positivas (De acuerdo y Totalmente de acuerdo).
3. El indicador final de Agilidad e Innovación corresponde al **promedio de favorabilidad** de los cinco reactivos que integran el componente.

Impacto Financiero

INDICADORES DEI-EQUIDAD DE GÉNERO

El grupo de trabajo monitorea los siete indicadores bajo las siguientes dimensiones: retención de talento, desarrollo, cultura y ambiente laboral, compensación, bienestar y atracción de talento.

# Meta	Dimensión	Indicador	Meta 2030	¿A qué riesgo/oportunidad responde?	Fórmula de cálculo
M1	Retención de talento	Rotación voluntaria por género en posiciones críticas.	Mantener una rotación de las mujeres en posiciones críticas del 10%.	Riesgo: Pérdida de talento. Reducir costos de rotación en posiciones críticas. El costo estimado de rotación en posiciones de liderazgo de las áreas de Riesgos e Inversiones oscila entre $107,000 pesos a $615,000 pesos.	Índice de rotación por género en posiciones críticas.
M2	Desarrollo	% de mujeres en posiciones críticas.	Al menos 30% de mujeres identificadas como sucesoras para posiciones críticas.		30% de mujeres en planes de sucesión de posiciones críticas.
M3	Compensación	Brecha salarial	Gestionar la brecha salarial mediante la aplicación rigurosa y sostenida de la política vigente y el seguimiento de indicadores; reforzando así un enfoque preventivo de equidad salarial, garantizando decisiones consistentes, objetivas y alineadas con los principios de equidad de género.	Riesgo de incumplimiento legal y sanciones.	Salario promedio mujeres / salario promedio hombres por nivel.
M4	Bienestar	Retención pos licencia de maternidad / Paternidad	Arriba del 80% de regreso y permanencia al menos de 1 año.	Pérdida de talento, retención evita costos de reemplazo.	Costo de licencias parentales - (Costo de AT + costo onboarding + costo de vacante x días del tiempo de contratación).
M5	Cultura y ambiente	% de satisfacción en la encuesta de cultura / pulso en DEI.	Arriba del 85% en encuesta de cultura 2026 y pulso 2027.	Colaboradores más comprometidos con la organización y mayor retención. Menor riesgo de fuga de talento.	Encuesta bianual clima (regional y pulso local). Promedio de los resultados de los 3 reactivos.
M6	Cultura y ambiente	Cero tolerancia a la violencia y discriminación.	Mantener un nivel de riesgo bajo (65 puntos) en indicador de NOM-035. Levantar línea base en 2026 para identificar renuncias por casos de violencia o discriminación laboral.	Riesgo reputacional o de litigios y sanciones. De acuerdo con estudio de Kroll, firma internacional especializada en investigaciones corporativas y gestión de riesgos: costo total por caso: USD 265,000 a 500,000 dólares.	Costo estimado por litigios de violencia y discriminación.
M7	Atracción de Talento	Tasa de conversión de candidatas	Definir de acuerdo a la línea base 2026	**Riesgo reputacional** o de litigios. Las multas administrativas.	Mujeres contratadas / mujeres candidatas x 100.

Nuestra estrategia y gestión de Educación Financiera y Previsional

Análisis de escenarios cualitativos

Durante 2025, llevamos a cabo un ejercicio de escenarios cualitativos con el objetivo de identificar posibles rutas de acción para el pilar de Educación Financiera y Previsional, tomando en cuenta las actividades pasadas, las iniciativas en curso y las principales tendencias del entorno.

ANÁLISIS DE ESCENARIOS

Alta salud de marca

+

Baja Educación Financiera

- Desconocimiento sobre la importancia de elección de una Afore y sus beneficios
- Desconocimiento sobre la Cuenta Individual de Afore y oportunidad de mejor retiro
- Confianza en la marca aunque se haya escuchado poco o mucho
- Bajo interés en la Afore y dudas para contratarla
- Oportunidad de asesoría y aprovechamiento de canales propios
- La pauta publicitaria es un apalancamiento valioso

Alta Educación Financiera

- Involucramiento sobre su Afore
- Confianza e interés sobre la marca
- Asesoría más especializada a clientes
- Solicitud de entrevistas de medios especializados
- Alta demanda de materiales en canales de difusión
- Oportunidad de venta

-

+

- Bajo o nulo interés en su Cuenta Individual de Afore
- Desconfianza en la Afore y en la marca
- Desconocimiento de cómo se manejan los recursos
- Oportunidad de exposición de voceros que permita:
  - Percepción de cercanía y confianza
  - Posicionar los temas de Educ. Financiera.
- Búsqueda de alto relacionamiento con medios
- Demanda de inversión publicitaria
- Soporte en los canales de atención como medios de difusión y conocimiento de marca
- Búsqueda de innovación de medios y materiales

- Alta demanda en temas especializados por medios de comunicación y clientes.
- Mayor interés en coberturas mediáticas (entrevistas, artículos y notas de prensa, entre otras).
- Alerta en publicaciones en contra (medios, redes sociales y call center).
- Creación de posturas ante riesgos reputacionales.
- Oportunidad de exposición de voceros que permita crear percepción de cercanía y confianza.
- Cuestionamientos sobre la administración de sus recursos
- Mayor exposición a fuga de clientes

-

Baja salud de marca

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Sistema de evaluación DDHH

El Plan de trabajo en Derechos Humanos constituye una herramienta de gestión estratégica mediante la cual Afore SURA organiza y orienta sus esfuerzos para identificar, priorizar y abordar los riesgos reales o potenciales en materia de Derechos Humanos, presentes en sus operaciones y relaciones de negocio. El plan permite establecer una trazabilidad clara entre los Derechos Humanos en riesgo, los grupos de interés vinculados y las acciones definidas, promoviendo una respuesta articulada, oportuna y conforme con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Efectividad del Plan de Trabajo en Derechos Humanos (DDHH)

La evaluación de la efectividad del Plan de Trabajo en DDHH incluye una calificación para cada una de las categorías técnicas usando la siguiente escala de valoración:

1= Bajo	La acción cumple parcialmente con los criterios esperados. Se observan avances, aunque existen oportunidades claras de mejora.
2 = Medio	La acción cumple parcialmente con los criterios esperados. Se observan avances, aunque existen oportunidades claras de mejora.
3 = Alto	La acción cumple completamente con los criterios de la categoría. Existe evidencia clara de efectividad y resultados positivos.

Categoría técnica	Objetivo	Indicador
Relevancia	Evalúa si las acciones ejecutadas responden directamente al riesgo en derechos humanos identificado, en términos de alineación y enfoque.	**1=** La acción no guarda relación directa con el riesgo identificado, o su vínculo es débil o confuso. Puede ser una buena práctica general, pero no responde estratégicamente al riesgo priorizado ni a su contexto. No contribuye de forma clara a prevenir, mitigar o remediar el riesgo.
		2= La acción tiene una relación parcial o indirecta con el riesgo. Aborda un aspecto del problema, pero no ataca el núcleo o causa estructural. Puede ser relevante, pero su enfoque o cobertura podrían mejorarse. Existe alguna desconexión con el grupo o proceso afectado.
		3= La acción está totalmente alineada con el riesgo priorizado. Su diseño responde directamente a la causa raíz del riesgo, está enfocada en el grupo o proceso afectado, y es pertinente dentro del contexto operativo y social. No se observa desvío ni ambigüedad en su propósito.

Categoría técnica	Objetivo	Indicador
Calidad de implementación	Examina si la ejecución de las acciones se realizó con rigurosidad técnica, claridad metodológica y cumplimiento de lo planificado.	**1=** La acción presenta serias debilidades en su ejecución. No se siguió una metodología clara, hubo incumplimientos importantes en el plan original o no existe evidencia sólida de que se haya realizado adecuadamente.
		2= La acción fue implementada de forma parcialmente rigurosa. Aunque se siguió una metodología, hubo ajustes o desviaciones menores respecto a lo planificado (plazos, cobertura o recursos). La evidencia es suficiente pero no completa.
		3= La acción fue implementada con excelente rigor técnico y metodológico. Se cumplió completamente con lo planificado en cuanto a tiempos, recursos y ejecución. Hay evidencia documentada del proceso y sus resultados.
Alcance efectivo	Considera si las acciones fueron adecuadas en duración, frecuencia y profundidad para abordar el riesgo de forma sostenible.	**1=** La acción fue insuficiente en tiempo, frecuencia o profundidad. Se realizó de forma esporádica, superficial o aislada, sin condiciones para generar un efecto duradero sobre el riesgo.
		2= La acción logró un alcance parcial. Llegó a algunos grupos o procesos clave, pero no cubrió completamente lo previsto. Puede haber limitaciones en la cobertura geográfica, poblacional o funcional.
		3= La acción alcanzó plenamente a los grupos de interés o procesos definidos. Se logró la cobertura esperada, con resultados visibles y medibles en los destinatarios. La intervención fue pertinente y efectiva en su público objetivo.
Suficiencia operativa	Considera si las acciones fueron adecuadas en duración, frecuencia y profundidad para abordar el riesgo de forma sostenible.	**1=** La acción fue insuficiente en tiempo, frecuencia o profundidad. Se realizó de forma esporádica, superficial o aislada, sin condiciones para generar un efecto duradero sobre el riesgo.
		2= La acción fue moderadamente adecuada. Cumplió parcialmente con los niveles necesarios de duración o frecuencia, pero podría haber sido más intensa o prolongada para lograr un impacto sostenible.
		3= La acción tuvo una duración, frecuencia y profundidad plenamente adecuadas para generar cambios sostenibles frente al riesgo. Fue una intervención completa, consistente y bien dimensionada.
Compromiso de los actores	Analiza el grado de aceptación, participación activa y apropiación por parte de los actores internos y externos involucrados.	**1=** La acción fue implementada con poco o nulo involucramiento de los actores relevantes. No hubo apropiación, se percibió resistencia o indiferencia, o los esfuerzos fueron unilaterales. La falta de compromiso afectó la efectividad.
		2= La participación fue parcial o limitada. Algunos actores estuvieron involucrados, pero sin un compromiso sostenido o generalizado. Puede haber habido participación pasiva, por cumplimiento, o falta de articulación entre partes.
		3= Hubo una participación activa, voluntaria y sostenida de los actores clave. La acción fue apropiada por los involucrados, quienes mostraron interés, colaboración y sentido de pertenencia. Se evidenció coordinación interáreas o con actores externos.

Categoría técnica	Objetivo	Indicador
Impacto logrado	Mide si la acción generó transformaciones observables, medibles y sostenibles que contribuyen a la mitigación o resolución del riesgo.	**1=** La acción no logró evidenciar un impacto significativo. No hay mejoras claras en el riesgo o los cambios son anecdóticos, no sostenibles o no atribuibles.
		2= La acción generó algunos efectos positivos, pero de alcance limitado o poco sostenibles. Puede haber contribuciones parciales al riesgo, pero con dificultades para medir o atribuir el cambio directamente a la acción.
		3= La acción produjo cambios concretos y verificables en el riesgo, con efectos sostenibles. Hay evidencia clara de mejora en las condiciones del grupo afectado o del proceso vinculado. El resultado es atribuible directamente a la acción.

MATRIZ DE RIESGO

Impacto	Probabilidad
1 = El impacto es mínimo o irrelevante: Se refiere a los riesgos que si se llegaran a materializar tendrían un efecto muy bajo o prácticamente nulo para el negocio y para los grupos de interés.	**1 = Existe una baja probabilidad:** es probable que ocurra en más de 10 años.
2 = Impacto medio: Se refiere a los riesgos que si se llegaran a materializar generarían un impacto moderado en el negocio o las personas directamente relacionadas. Estos impactos pueden ser recuperables y ser reversibles con las medidas de gestión adecuadas.	**2 = Existe una probabilidad media:** es probable que ocurra una vez en 5 años.
3 = Impacto severo y/o irremediable: Se refiere a los riesgos que si se llegaran a materializar tendrían un impacto significativamente negativo para el negocio como para los grupos de interés, normalmente estos impactos son irrecuperables e irreversibles.	**3 = Existe una probabilidad muy alta:** es probable que ocurra al menos una vez por año.

INVERSIÓN SOSTENIBLE

Metodología de cálculo de emisiones financiadas

Clase de activo	Metodología de cálculo
Bonos corporativos y renta variable local	Empresas listadas:
	$$\text{Emisiones Financiadas} = \frac{\text{(Monto invertido)}}{\text{EVIC}} \times \text{Emisiones } CO_2e$$ *EVIC = Enterprise Value Including Cash
	Bonos de compañías privadas:
	$$\text{Emisiones Financiadas} = \frac{\text{(Monto invertido)}}{\text{(Total equity+deuda)}} \times \text{Emisiones } CO_2e$$
	Para el cálculo de las emisiones financiadas de empresas para las que no contamos con datos de emisiones de GEI, llevamos a cabo una aproximación a partir de ETFs sectoriales para obtener un factor de intensidad. En estos casos la fórmula de cálculo es:
	Emisiones Financiadas = Market Value × Factor Intensidad
Fondos mutuos y ETFs	Las emisiones financiadas para fondos mutuos y ETFs se calculan utilizando un factor de intensidad para cada fondo y la siguiente fórmula:
	Emisiones Financiadas = Market Value × Factor Intensidad de Fondo
Alternativos	Las emisiones financiadas para inversiones alternativas se calculan mediante una aproximación de factores de intensidad sectoriales:
	Emisiones Financiadas = Market Value × Factor Intensidad
Derivados y efectivo	Las emisiones financiadas para efectivo y derivados se calculan atribuyéndolas al banco o emisor contraparte a partir de la siguiente fórmula:
	Emisiones Financiadas = Market Value×Factor Intensidad de Contraparte
	Por la clase de activo, en algunos casos el valor de mercado (*Market Value*) es negativo. En estos casos se toma el valor mínimo entre 0 y las emisiones financiadas.
Bonos soberanos	Las emisiones financiadas para bonos soberanos se calculan utilizando un factor de intensidad para el país originador.
	Emisiones Financiadas = Market Value × Factor Intensidad de Soberano

RELACIÓN DE INDICADORES 2025

ISSB - NIIF S2

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
6-A	Gobierno de los R&O climáticos	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
6-A1	Responsabilidades frente a R&O	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
6-A2	Habilidades y competencias	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
6-A3	Forma y frecuencia de comunicación	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
6-A4	Integración de R&O en la estrategia	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
6-A5	Supervisión y control de objetivos de gestión	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
6-B1	Papel gerencial en la evaluación y gestión	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
6-B2	Controles y procedimientos	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
10-A	Descripción de R&O	Inversión sostenible - Evaluación de riesgos climáticos	74	
10-B	Categoría de riesgo	Inversión sostenible - Evaluación de riesgos climáticos	74	
10-C	Horizonte de materialización	Inversión sostenible - Riesgos de transición	75-76	
10-D	Definición de horizontes temporales	Inversión sostenible - Riesgos de transición	75-76, 78-79	
13-A	Efectos sobre modelo de negocio y cadena de valor	Inversión sostenible - Evaluación de riesgos climáticos	74	
13-B	Concentración de R&O	Inversión sostenible - Evaluación de riesgos climáticos	74	
14-A1	Efectos sobre la estrategia	Inversión sostenible - Evaluación de riesgos climáticos	74	
14-A2	Esfuerzos directos de gestión	Inversión sostenible - Evaluación de riesgos climáticos	74	
14-A3	Esfuerzos indirectos de gestión	Inversión sostenible - Evaluación de riesgos climáticos	74	
14-A4	Planes de transición	Inversión sostenible - Estrategia de inversión sostenible, Nuestra ambición climática	65, 78-79	
14-A5	Plan de acción	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática	78-79	
14-B	Dotación de recursos	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
14-C	Progreso en la gestión	Inversión sostenible - Nuestra gestión climática, Nuestra ambición climática	73, 78-79	
16-A	Efectos financieros actuales	Inversión sostenible - Riesgos de transición	75-76	
16-C	Efectos previstos en la situación financiera	Inversión sostenible - Riesgos de transición, Nuestra ambición climática	75-76, 78-79	

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
16-D	Efectos previstos en el rendimiento financiero	Inversión sostenible - Riesgos de transición	75-76	
22-A1	Respuesta estratégica ante escenarios climáticos	Inversión sostenible - Estrategia de inversión sostenible, Nuestra ambición climática.	65, 78-79	
22-A2	Incertidumbre	Inversión sostenible - Estrategia de inversión sostenible, Nuestra ambición climática, Riesgos de transición.	65, 78-79, 75-76	
22-A3.1	Respuesta financiera ante escenarios climáticos	Inversión sostenible - Estrategia de inversión sostenible, Nuestra ambición climática.	65, 78-79	
22-A3.2	Gestión de activos	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
22-A3.3	Efectos de las inversiones	Inversión sostenible - Riesgos de transición.	75-76	
22-B1	Características de los escenarios	Inversión sostenible - Riesgos de transición.	75-76	
22-B2	Supuestos de los escenarios	Inversión sostenible - Riesgos de transición.	75-76	
25-A1	Inputs y parámetros para la gestión de riesgos	Inversión sostenible - Riesgos de transición.	75-76	
25-A2	Identificación de riesgos mediante escenarios	Inversión sostenible - Riesgos de transición.	75-76	
25-A3	Metodología de evaluación de riesgos	Inversión sostenible - Riesgos climáticos.	74	
25-A4	Priorización de riesgos	Inversión sostenible - Riesgos climáticos.	74	
25-A5	Monitorización de riesgos	Inversión sostenible - Riesgos climáticos.	74	
25-A6	Cambios en procesos de gestión de riesgos	Inversión sostenible		No se ha realizado
25-B	Gestión de oportunidades climáticas	Inversión sostenible - Oportunidades climáticas	79	
25-C	Integración del proceso de gestión de R&O climáticos	Inversión sostenible - Riesgos climáticos	74-77	
28-A1.1	Emisiones brutas de gases de efecto invernadero	Inversión sostenible | Inf. Corp. Emisiones financiadas, Emisiones corporativas	73-74, 44	
28-A1.2	Alineamiento con la Norma Corporativa del Protocolo de GEI	Inversión sostenible | Inf.Corp. - Emisiones financiadas, Emisiones Corporativas	73-74, 44	
28-A1.3	Metodologías para mediciones GEI	Inversión sostenible | Inf.Corp. - Emisiones financiadas, Anexo del capítulo, Emisiones Corporativas.	73-74, 165, 44, 156	
28-A1.4	Especificaciones para emisiones de alcance 1 y 2	Inversión sostenible | Inf.Corp. - Emisiones financiadas, Emisiones Corporativas	73-74, 44	
28-A1.5	Consideraciones para emisiones de alcance 2	Inversión sostenible | Inf.Corp. - Emisiones financiadas, Emisiones Corporativas.	73-74, 44	
28-A1.6	Consideraciones para emisiones de alcance 3	Inversión sostenible | Inf.Corp. - Emisiones financiadas, Emisiones Corporativas.	73-74, 44	

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
28-A2	Activos vulnerables a riesgos de transición	Inversión sostenible - Riesgos de transición.	75-76	
28-A3	Activos vulnerables a riesgos físicos	Inversión sostenible - Riesgos físicos	77	
28-A4	Activos alineados a oportunidades climáticas	Inversión sostenible - Oportunidades climáticas.	79	
28-A5	Gestión financiera en R&O climáticos	Inversión sostenible - Riesgos climáticos, Estrategia de inversión sostenible.	74, 65	
28-A6	Precio interno del carbono en la gestión financiera	Inversión sostenible		No se utiliza esta métrica
28-A7	Remuneraciones de gestiones climáticas	Inversión sostenible - Gobierno corporativo.	66-67	
33-A	Métricas empleadas	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
33-B	Finalidad del objetivo	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
33-C	Alcance del objetivo	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
33-D	Periodo del objetivo	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
33-G	Tipo de objetivo	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
33-H	Alineación del objetivo con el Acuerdo de Paris	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
34	Gestión de los objetivos	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
35	Interpretación de los resultados	Inversión sostenible - Nuestra gestión climática.	73-74	
36-A	Información sobre los tipos de gases	Inversión sostenible -Emisiones financiadas.	73-74	
36-B	Alineación de los objetivos con el alcance de los GEI	Inversión sostenible - Emisiones financiadas, Nuestra ambición climática.	73-74, 78-79	
36-C	Tipo de objetivo	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
36-D	Objetivos derivados	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
36-E	Créditos de carbono	Inversión sostenible - No se utilizan ni se considera utilizarlos.		No se utilizan ni se considera utilizarlos.

ISSB S1 Equidad de Género

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
Gobernanza: 27-A Gobierno de los R&O de sostenibilidad.	La entidad revelará información sobre el organismo (e.g comités, consejos, órganos) o sobre la persona dentro de un organismo responsable de la supervisión de R&O de sostenibilidad.	Nuestra Gestión Sostenible - Gobernanza de los temas de Equidad de Género y Educación Previsional.	6, 9	
Gobernanza: 27-A(2) Habilidades y competencias.	Cómo garantiza el organismo que se dispone o se dispondrán de las habilidades y competencias adecuadas para supervisar las estrategias diseñadas para responder a los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad	Nuestra Gestión Sostenible - Sustainability Day, Logros 2025(Diálogos por la equidad, Líderes que no inspiran, Participación en Grupos de Aprendizaje. Acciones y metas 2026 (Piloto IFC, Comunidad de práctica)	6-7, 14-15	
Gobernanza: 27-A(3) Forma y frecuencia de comunicación.	Cómo y con qué frecuencia se informa al órgano y a sus comités (de auditoría, de riesgos u otros) sobre los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad.	Nuestra Gestión Sostenible - Introducción, Gobernanza de los temas de Equidad de género y Educación previsional, Nuestra estrategia y gestión en Equidad de género.	6, 9, 10-	
Gobernanza: 27-A (4) Integración de R&O en la estrategia.	La forma en que el organismo y sus comités consideran los R&O relacionados con la sostenibilidad al supervisar la estrategia de la entidad, sus decisiones sobre las principales transacciones y sus políticas de gestión de riesgos, incluyendo cualquier evaluación de las compensaciones y el análisis de la sensibilidad a la incertidumbre que se haya considerado.	Nuestra Gestión Sostenible - ISSB- S1 DEI Equidad de género y Educación Financiera y Previsional. Clasificación de temas relevantes de Equidad de género según su criticidad	6, 10, 11-14	
Gobernanza: 27-A(5) Supervisión y control de objetivos de gestión.	La forma en que el órgano y sus comités supervisan el establecimiento de objetivos relacionados con los riesgos y oportunidades de sostenibilidad, y el cómo controlan el progreso hacia ellos, incluyendo cómo los parámetros de rendimiento se incluyen en las políticas de remuneración y cómo lo hacen.	Nuestra Gestión Sostenible - Gobernanza de los temas de Equidad de Género y Educación Previsional / Nuestra estrategia y gestión en Equidad de género.	6, 9, 10	
Gobernanza: 27-B(1) Papel gerencial en la evaluación y gestión.	Una descripción del papel de la gerencia en la evaluación y gestión de los R&O de sostenibilidad, incluyendo si ese papel se delega a un cargo o comité específico, así como la forma en que se ejerce la supervisión sobre ese cargo o comité	Nuestra Gestión Sostenible - Introducción/ Gobernanza de los temas de Equidad de género y Educación previsional.	6, 7	

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
Estrategia: 30-A Descripción de R&O.	Describir R&O de sostenibilidad que puedan afectar razonablemente los prospectos de la entidad.	Nuestra Gestión Sostenible - ISSB-S18 DEI Equidad de Género y Educación Financiera y Previsional.	6, 10	
Estrategia: 32-A Efectos sobre modelo de negocio y cadena de valor.	Los efectos actuales y previstos que se esperan tener frente a los riesgos y las oportunidades de sostenibilidad sobre su modelo de negocio y cadena de valor.	Nuestra Gestión Sostenible - Nuestra estrategia de gestión en Equidad de género. Anexos Gestión Sostenible.	6, 10, 157-161	
Estrategia: 32-B Concentración de R&O.	Se debe describir dónde se concentran en su cadena de valor los R&O de sostenibilidad, por ejemplo, zonas geográficas, instalaciones o tipos de activos, insumos, productos o canales de distribución.	Nuestra Gestión Sostenible - Nuestra estrategia de gestión en Equidad de género. Clasificación de temas relevantes de Equidad de género según su criticidad.	6, 10, 11-13	
Estrategia 33-A Respuesta ante los R&O.	Cómo la entidad ha respondido o planea responder a los R&O de sostenibilidad en su estrategia y toma de decisiones.	Nuestra Gestión Sostenible - Nuestra estrategia de gestión en Equidad de género. Logros 2025 / Acciones y metas 2026.	6, 10, 14-16	
Estrategia 33-B Planes de gestión de R&O	El progreso respecto a los planes de gestión de los R&O de sostenibilidad, que la entidad ha revelado en reportes anteriores, incluyendo información cuantitativa y cualitativa.	Nuestra Gestión Sostenible - Logros 2025 (avance en WEPs).	6, 14-16	
Riesgos 44-A1 Inputs y parámetros para la gestión de riesgos.	Revelar información sobre los insumos y parámetros que utiliza la entidad para identificar, evaluar, priorizar y monitorear los riesgos de sostenibilidad.	Nuestra Gestión Sostenible - Riesgos mitigados. Anexo- Indicadores de Equidad de género.	6, 13, 157-160	
Riesgos 44-A2 Identificación de riesgos mediante escenarios	La manera en la que se usa el análisis de escenarios para la identificación de riesgos de sostenibilidad.	Anexo - Nuestra estrategia y gestión en temas de equidad de género. Análisis de escenarios cualitativos.	157	
Riesgos 44-A3 Metodología de evaluación de riesgos	Cómo la entidad evalúa la naturaleza, la probabilidad y la magnitud de los efectos de los riesgos identificados	Anexo - Indicadores de equidad de género. Análisis de escenarios cualitativos.	157-	
Riesgos 44-A5 Monitorización de riesgos	Cómo la entidad monitorea sus riesgos de sostenibilidad.	Anexo - Indicadores de equidad de género.	157-160	
Riesgos 44B Gestión de oportunidades de sostenibilidad.	El proceso/procesos que utiliza la entidad para identificar, evaluar, priorizar y monitorear las oportunidades de sostenibilidad, incluyendo información sobre si se utiliza el análisis de escenarios para identificar las oportunidades	Nuestra Gestión Sostenible - Clasificación de temas relevantes de Equidad de género según su criticidad- Oportunidad. Anexo - Análisis de escenarios. Indicadores de equidad de género	6, 11-13, 157-160	

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
Estrategia 46 Parámetros de medición y monitoreo.	Una entidad revelará las métricas que utiliza para gestionar y supervisar los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad; y las métricas que utiliza para medir el rendimiento, incluyendo el progreso hacia los objetivos que la entidad ha establecido, o que deba cumplir por ley o regulaciones.	Nuestra Gestión Sostenible - Clasificación de temas relevantes de Equidad de género según su criticidad. Anexo- Indicadores de equidad de género	6, 11-13, 157-160	
Estrategia 51-A Métricas empleadas.	Las métricas empleadas para definir y monitorear los objetivos estratégicos de sostenibilidad o requeridos por la ley.	Anexo- Indicadores de equidad de género	157-160	
Estrategia 51-B Objetivos empleados.	Los objetivos específicos (cualitativos o cuantitativos) que la entidad estableció o está obligada a cumplir.	Anexo- Indicadores de equidad de género	157-160	
Estrategia 51-C Periodo del objetivo.	El periodo en el que se aplica los objetivos, el periodo base a partir del cual se mide el progreso y cualquier hito intermedio.	Nuestra Gestión Sostenible - Evolución y Ruta 2030 Anexo- Indicadores de equidad de género	6, 14, 157-160	
Estrategia 51-F Interpretación de resultados.	Una entidad divulgará información sobre sus resultados en relación con cada objetivo estratégico de sostenibilidad y un análisis de las tendencias o cambios en los resultados de la entidad.	Nuestra Gestión Sostenible - Clasificación de temas relevantes de Equidad de género según su criticidad. Anexo - Indicadores de equidad de género	6, 11-13, 157-160	El informe 2025 es el primer año en el que se incluyen los indicadores bajo los cuales se dará seguimiento a los avances en la estrategia de Equidad de género. En los siguientes informes se podrá incluir un apartado con la interpretación de los resultados de acuerdo a esta línea base.

ISSB S1 Educación Previsional

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
32B - Estrategia	Medición anual del grado de cumplimiento/cobertura del Censo de Educación Financiera y Previsional de CONSAR.	Gestión Sostenible - Educación Financiera y Previsional - Evolución y Ruta 2030.	17,-18, 22	
50A - Métricas y Objetivos	Número de materiales difundidos/entregados a CONSAR por año para el Censo (trazabilidad de esfuerzo y alcance).	Gestión Sostenible - Educación Financiera y Previsional - Evolución y Ruta 2030.	17-18, 22	
44-A1 - Gestión del riesgo	Medición anual sobre el Tracking de la Marca, embudo de conversión.	Gestión Sostenible - Educación Financiera y Previsional. Logros 2025 / Afore SURA. Una marca que conecta con audiencias.	17-18, 23-24	
44-A1 - Gestión del riesgo	Acciones para mitigar riesgos relacionados a Educación Financiera y Previsional.	Gestión Sostenible - Educación Financiera y Previsional. Logros 2025 / Anexo Educación Financiera y Previsional.	17, 23-24, 157	
50A - Métricas y Objetivos	Atención/asesoría a asistentes y número de trámites realizados en la Feria de las Afores.	Gestión Sostenible - Educación Financiera y Previsional. Logros 2025 / Participación en Foros de Gran Alcance	17, 23-24	
50A - Métricas y Objetivos	Participación en iniciativas relevantes para educación financiera (Global Money Week, SNEF, Semana Nacional, UAM). Indicador de presencia y alcance.	Gestión Sostenible - Educación Financiera y Previsional. Logros 2025 / Participación en Foros de Gran Alcance.	17, 23-24	
50A - Métricas y Objetivos	Colaboración para generación de conocimiento (estudios temáticos) que alimenta educación previsional y liderazgo de pensamiento. Afluencia al “Centro de Ahorro para el Retiro” en KidZania como indicador de alcance educativo temprano.	Gestión Sostenible - Educación Financiera y Previsional. Logros 2025 / Iniciativas externas.	17, 23, 24	

DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX (DJSI). Dimensión Ambiental

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
2.1.1 Consumo de energía	Indicar si la Compañía rastrea el consumo de energía en sus instalaciones.	Información Corporativa - Emisiones Corporativas. Anexo Emisiones Corporativas	44. 155	
2.2.1 Eliminación de residuos	Indicar si la Compañía rastrea la eliminación de residuos	Información Corporativa. Anexos Emisiones Corporativas	44, 156	
2.3.1 Consumo agua	Indicar si la empresa rastrea el uso del agua	Información Corporativa, Anexos Emisiones Corporativas	44, 155	
2.4.1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	Indicar si la empresa rastrea las emisiones directas totales de gases de efecto invernadero alcance 1	Información Corporativa - Emisiones Corporativas.	44	
2.4.2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2)	Indicar si la empresa rastrea las emisiones indirectas totales de gases de efecto invernadero alcance 2	Información Corporativa - Emisiones Corporativas.	44	
2.4.3 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	Indicar si la empresa rastrea las emisiones indirectas totales de gases de efecto invernadero de la empresa de sucadena de valor ascendente y descendente (IGHG Alcance 3)	Inversión sostenible - Emisiones financiadas.	73-74	
2.4.4 Gobernanza climática	Indicar si el Consejo de administración y/o la dirección ejecutiva de la empresa tienen la responsabilidad de supervisar y gestionar las cuestiones relacionadas con el clima	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
2.4.5 Divulgación de TCFD	Indicar si la organización aplica el marco TCFD en la gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el clima	Inversión sostenible	64-79	Todo el capítulo está estructurado bajo los requisitos de ISSB, que involucran la lógica de TCFD.
2.4.6 Incentivos para la gestión relacionada con el clima	Indicar si la empresa ofrece incentivos para la gestión de los problemas del cambio climático, incluido el logro de objetivos	Inversión sostenible - Gobierno corporativo	66-67	
2.4.7 Gestión del riesgo climático	Indicar si la empresa tiene un proceso de Gestión de Riesgo Climático	Inversión sostenible - Riesgos climáticos.	74-75	
2.4.8 Riesgos financieros del cambio climático	Indicar si la empresa ha identificado algún riesgo de cambio climático (actual o futuro) que tenga el potencial de generar un cambio sustancial en sus operaciones, ingresos o gastos comerciales.	Inversión sostenible - Riesgos climáticos.	74-75	
2.4.9 Oportunidades financieras derivadas del cambio climático	Indicar si la empresa ha identificado alguna oportunidad relacionada con el cambio climático (actual o futura) que tenga el potencial de generar un cambio positivo sustancial en sus operaciones comerciales, ingresos, gastos	Inversión sostenible - Oportunidades climáticas.	79	

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
2.4.10 Análisis de escenarios climáticos	Indicar si la empresa ha realizado análisis de escenarios relacionados con el clima	Inversión sostenible - Riesgos de transición.	75-76	
2.4.11 Adaptación física al riesgo climático	Con base en su evaluación de riesgo climático indicar si la empresa ha establecido un plan para adaptarse a los riesgos climáticos fisicos identificados	Inversión sostenible - Riesgos físicos.	77	
2.4.12 Objetivos de reducción de emisiones	Indicar si la empresa tiene algún objetico de reducción de emisiones a nivel corporativo disponible públicamente	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática.	78-79	
2.4.13 Fijación interna del precio del carbono	Indicar si la empresa utiliza un precio interno de carbono	Inversión sostenible.		No se utiliza
2.5.1 Objetivos de cero emisiones netas para las emisiones financiadas	Indicar si la empresa ha establecido y divulgado públicamente un objetivo de cero emisiones netas y/o objetivos intermedios de reducción de emisiones para sus emisiones financiadas	Inversión sostenible - Nuestra ambición climática	78-79	
2.5.2 Alcance 3 Emisiones absolutas financiadas	Indicar si la empresa mide y desglosa sus emisiones absolutas financiadas con Alcance 3	Inversión sostenible - Emisiones financiadas.	73-74	
2.5.3 Alcance 3 Intensidad de emisión financiada	Indicar si la empresa mide y desglosa sus métricas de Intensidad de Emisiones Financiadas de Alcance 3	Inversión sostenible - Emisiones financiadas.	73-74	
2.5.4 Política de financiación del carbón	Indficar si la empresa financia actualmente el carbón térmico	No aplica		
2.5.5 Política de inversión en carbón	Indicar si la empresa invierte actualmente en carbón térmico	No aplica		
2.5.6 Póliza de suscripción de rea/seguro de carbón	Indicar si la empresa actualmente suscribe seguros para actividades relacionadas con carbón térmico	No aplica		
2.5.7 Pólitica de financiamiento de petróleo y gas no convencional	Indicar si la compañía financia actualmente actividades relacionadas con la industria de petróleo y gas no convencional	No aplica		
2.5.8 Política de inversión en petróleo y gas no convencional.	Indicar si la compañía invierte actualmente en actividades relacionadas con la industria de petróleo y gas no convencional	No aplica		
2.5.9 Póliza de Suscripción de Reaseguro de Petróleo y Gas No Convencional	Indicar si la Compañía suscribe actualmente seguros para actividades relacionadas con petróleo y gas no convencional.	No aplica		

DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX (DJSI). Dimensión Económica

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
1.1.1 Límites de los informes de sostenibilidad	Divulga públicamente el alcance de los informes de su divulgación de Sostenibilidad.	Acerca de este Informe	5	
1.1.2 Garantía de Informes de Sostenibilidad.	Verificación externa de Informe Anual			No se ha realizado
1.2.1 Independencia de la Junta Directiva	Declaración pública del Consejo de Administración	Gobierno Corporativo	46	
1.2.2 Tipo de Junta	Empresa informa publicamente sobre su tipo de consejo.	Gobierno Corporativo - Consejo de Administración	49	
1.2.3 Presidente no ejecutivo/Dir. Principal	Empresa liderada por un presidente no ejecutivo e independiente	Gobierno Corporativo-Consejo de Administración	49- 50	
1.2.4 Política de diversidad de la Junta Directiva	Empresa cuenta con política formal sobre diversidad del Consejo y disponible públicamente	Gobierno Corporativo	50	
1.2.5 Diversidad de género en la Junta Directiva	Número de mujeres en el Consejo de Administración	Gobierno Corporativo-Consejo de Administración	49	
1.2.6 Responsabilidad de la Junta	Empresa garantiza la rendición de cuentas de su Consejo de Administración	Gobierno Corporativo - Desempeño del Consejo, Criterios de Independencia	50, 52	
1.2.7 Antigüedad promedio de la Junta	Empresa reporta la antigüedad promedio de los miembros del Consejo	Gobierno Corporativo - Antigüedad del Consejo.	50	
1.2.8 Experiencia en la industria de la Junta	Empresa reporta la experiencia laboral de miembros del Consejo de Administración	Gobierno Corporativo - Consejo de Administración	49	
1.2.9 Compensación del CEO-Métricas de éxito	Empresa reporta indicadores de desempeño para compensación variable de CEO	Gobierno Corporativo - Compensación CEO	55	
1.2.10 Compensación del CEO. Alineación desempeño Largo Plazo	Empresa cuenta con estructuras de compensación a LP para CEO	Gobierno Corporativo -Compensación CEO	55	
1.2.11 Propiedad de la Administración	CEO y miembros del Com. Ejec. tienen acciones de la emprersa	Información Corporativa	37	El CEO de la Compañía y otros ejecutivos no tienen acciones de la Compañía.
1.2.12 Requisitos propiedad de la Administración	Reportar si empresa tiene requisitos especificos de propiedad de acciones para CEO y miembros de Com. Ejec.	Información Corporativa	37	El CEO de la Compañía y otros ejecutivos no tienen acciones de la Compañía.
1.2.13 Propiedad del gobierno	Reportar si Gobierno poseen más del 5% del total de los derechos de voto de la empresa	Información Corporativa - Quiénes Somos	37	
1.2.14 Propiedad familiar	Indicar si personas fundadoras o familiares tienen individualmente más del 5% de los derechos de voto de su empresa	No Aplica		

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
1.2.15 Relación salarial CEO-Empleados	Reportar remuneración anual del CEO y la mediana de la remuneración anual de todos los demás empleados	Gobierno Corporativo - Información relevante sobre compensación del CEO	55	
1.2.16 Supervisión de la gobernanza ESG	Reportar si la empresa tiene estructuras de supervisión a nivel de directorio o ejecutivo para formalizar la responsabilidad por cuestiones ESG/ sostenibilidad	Gestión Sostenible - Inversión Sostenible	6, 9, 66	
1.3.1 Análisis de Materialidad	Reportar si la empresa divulga detalles de su proceso de determinación de materialidad	Gestión Sostenible - Nuestra estrategia Equidad de Género y Educación Financiera y Previsional	8, 9, 10	
1.3.2 Asuntos materiales para la creación de valor empresarial	Reportar si la empresa realiza análisis de materialidad para identificar tres asuntos materiales más importantes	Gestión Sostenible - Nuestra estrategia Equidad ob Género y Educación Financiera y Previsional	8, 9, 10, 11, 17-18	
1.3.3 Métricas de materialidad para la creación de valor empresarial	Reportar si la empresa tiene objetivos o métricas vinculadas a 3 principales asuntos materiales y revela el progreso	Anexos Gestión Sostenible - Anexos Inversión Sostenible	157-161, 165	
1.3.4 Cuestiones materiales para las partes interesadas externas	Reportar si la empresa ha realizado análisis de materialidad para identificar y valorar el impacto positivo/negativo en los GI asociadas con la operaciones comerciales y cadena de suministro.	Inversión Sostenible - Nuestra gestión climática, Riesgos Climáticos	73-74-77	
1.3.5 Métricas de materialidad para partes interesadas externas	Reportar si la empresa ha evaluado los impactos positivos/negativos en los GI utlizando métricas cuantitativas de resultados e impactos.	Inversión Sostenible-Estrategia Inversión Sostenible; Gestión Sostenible- Equidad Iniciativas externas, -Anexos Gestión Sostenible	65, 165, 15, 157-160	
1.4.1 Gobernanza del Riesgo	Reportar si la empresa un marco de gobernanza del riesgo establecido	Gestión del riesgo- gobernanza	56,57,	
1.4.2 Procesos de gestión de riesgos	Reportar si la empresa cuenta con procesos y estrategias de gestión de riesgos para promover una cultura de riesgos efectiva	Gestión del riesgo - procesos de gestión del riesgo	56, 57	
1.4.3 Riesgos emergentes	Reportar si la empresa informa sobre los riesgos emergentes a LP de acuerdo con los requisitos de divulgación	Gestión del riesgo - Riesgos emergentes	58	
1.4.4 Bancos de importancia sistémica mundial	Reportar sobre componentes del ratio de apalancamiento de Basilea III	No Aplica		
1.5.1 Membresía del Pacto Mundial de Naciones Unidas	Reportar si la empresa es signataria de PM	Acerca de eeste Informe - Adhesiones Voluntarias	5, 33	

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
1.5.2 Códigos de conducta	Reportar que la empresa cuenta con Código de Conducta y está disponible públicamente?	Nuestra Compañía - Ética Empresarial -Código de Conducta.	84	
1.5.3 Prevención del delito: política y procedimientos empresariales	Reportar que empresa cuenta con Políticas o procedimientos disponibles públicamente	Nuestra Compañía - Ética Empresarial - Prevención del delito	85-86	
1.5.4 Política antisoborno y anticorrupción	Reportar si la empresa cuenta con Política antisoborno y anticorrupción disponible públicamente	Nuestra Compañía -Ética Empresarial - Política antisoborno y anticorrupción.	87-88	
1.5.5 Mecanismo de denuncia de irregularidades	Reportar si la empresa cuenta con mecanismos para identificar, reportar e investigar infracciones a su Código Conducata y disponibles públicamente	Nuestra Compañía - Ética Empresarial -Línea Ética.	89-90	
1.5.6 Informe de infracciones	Reportar si la empresa informa públicamente sobre infracciones contra sus códigos de conducta.	Nuestra Compañía -Ética Empresarial - Código de Conducta.	87	
1.6.1 Contribuciones y otros gastos	Reportar contribuciones monetarias totales anuales y gastos para campañas políticas, organizaciones políticas, cabilderos	Fortalecimiento Institucional	124	
1.6.2 Mayores contribuciones y gastos	Reportar alguna contribución o gasto (...) u otros grupos cuyo papel es influir en las campañas políticas o las políticas públicas y la legislación.	Fortalecimiento Institucional - Aportaciones gremios y asociaciones.	124	
1.6.3 Cabildeo y asociaciones comerciales- Alineación climática	Reportar si la empresa tiene un programa para alinear sus actividades de cabildeo con el Acuerdo de París.	Inversión Sostenible - Estrategia Inversión Sostenible	65-67	
1.7.1 Estrategia y Gobernanza Tributaria	Reportar si la empresa tiene una política sobre estrategia y gobierno fiscal a nivel de grupo y está disponible públicamente	Información Corporativa - Impuestos pagados	38	
1.7.2 Declaración de Impuestos	Reportar si la empresa divulga la información clave del negocio, financiera y fiscal para cada jurisdicción fiscal en la que opera	Informacion Corporativa -Impuestos pagados	38	
1.7.3 Tasa impositiva efectiva	Reportar si la empresa informa la tasa impositiva y la tasa de impuesto en efectivo de los últimos dos años	Información Corporativa - Impuestos pagados	38	
1.8.1 Seguridad de TI/ Gobernanza de la ciberseguridad	Reportar si la empresa cuenta con mecanismos de gobernanza para supervisar las actividades de seguridad de la información y están disponibles publicamente.	Gobierno Corporativo - Ciberseguridad	60-61	

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
1.8.2 Política de Seguridad de la Información	Reportar si la empresa tiene una Política de Seguridad de la Información y está disponible públicamente.	Gobierno Corporativo - Ciberseguridad, Política Seguridad de la Información y Ciberseguridad.	62	
1.8.3 Programas de gestión de seguridad de la información	Reportar si la empresa tiene un programa de gestión de seguridad de la información	Gobierno Corporativo - Ciberseguridad, Programas de gestión de seguridad de la información.	63	
1.9.1 Actividades del sector	Indique en qué actividades opera la empresa y de las que obtiene al menos el 5% de sus ingresos	Información Corporativa	37	
1.9.2 Política de Inversión Sostenible	Indique si la empresa tiene una política disponible públicamente que describa su enfoque de la inversión sostenible	Inversión Sostenible -Gobierno Corporativo	66	
1.9.3 Administración Sostenible	Indique si la empresa tiene políticas disponibles públicamente sobre participación y votación.	Inversión Sostenible -Gobierno Corporativo	66	
1.9.4 Política de Financiamiento Sostenible	Política de Financiamiento Sostenible	No aplica		
1.9.5 Política de financiación de proyectos sostenibles	Política de financiación de proyectos sostenibles.	No aplica		
1.9.6 Política de Asesoría Sostenible	Indique si la Política tiene una política disponible públicamente sobre cómo integrar la sostenibilidad en sus actividades de asesoramiento de banca de inversión.	No aplica		
1.9.7 Póliza de suscripción de seguros sostenibles	Indicar si la empresa integra aspectos ESG en su proceso de suscripción de seguros para seguros distintos de vida	No aplica		
1.9.8 Programas de intercambio sostenibles	Indique si la empresa cuenta con medidas para avanzar en la sostenibilidad de sus actividades como bolsa de valores o de derivados	No aplica		
1.9.9 Productos y servicios de inversión sostenible	Ofrece la empresa productos y/o servicios de inversión sostenible y está información está disponible públicamente.			La empresa no ofrece ningún producto o servicio de inversión sostenible
1.9.10 Productos y servicios de financiación sostenible	Ofrece la empresa productos y/o servicios de financiación sostenible y esta información está disponible públicamente	No aplica		
1.9.11 Productos y servicios de asesoramiento sostenible	indicar si la empresa ofrece productos y/o servicios sostenibles de suscripción de renta fija o emisión de titulizaciones	No aplica		

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
1.9.12 Productos y servicios de suscripción de seguros sostenibles	Indicar si la Compañía ofrece productos y servicios de suscripción de seguros sostenibles y está información está disponible públicamente	No aplica		
1.9.13 Productos y servicios analíticos y de datos sostenibles	Indicar si la empresa ofrece datos, calificaciones, análisis o productos de investigación ESG/sostenibilidad	No aplica		
1.9.14 Índices Sostenibles	Indicar si la empresa ofrece índices relacionados con la sostenibilidad	No aplica		

DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX (DJSI). Dimensión Social

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
3.1.1 Compromiso con las prácticas laborales	Indicar si la Compañía cuenta con una política o compromiso de respeto a los derechos laborales y está disponible públicamente	Nuestra Compañía -Talento Humano - Compromiso prácticas laborales	99	
3.1.2 Programas de prácticas laborales	Indicar si la Compañía cuenta con programas para gestionar sus prácticas laborales	Nuestra Compañía -Talento Humano - Programas laborales	99	
3.1.3 Discriminación y acoso	Indicar si laCompañía tiene una política de no discriminación y lucha contra el acoso a nivel de grupo y está disponible públicamente.	Nuestra Compañía -Talento Humano - NOM 035	119-120	
3.1.4 Desglose de la plantilla: Género	Indicar si la Compañía monitorea indicadores con respecto a la diversidad de género de la fuerza laboral.	Nuestra Compañía - Talento Humano -	91-94	
3.1.5 Desglose de la plantilla: raza/etnia/ y nacionalidad	Indicar si la Compañía proporciona un desglose de su fuerza laboral de acuerdo con la autoidentificaciones raciales y étnicas o de nacionalidad.	Nuestra Compañía -Talento Humano, relación nacionalidad.	93	
3.1.6 Indicadores salariales	Indicar si la Compañía monitorea y divulga los resultados de su brecha salarial de género o evaluación de igualdad salarial.	Nuestra Compañía -Talento Humano, Equidad salarial	97-98	
3.1.7 Libertad de asociación	Indicar si la Compañía realiza seguimiento de las métricas de libertad de asociación.	Nuestra Compañía -Talento Humano - Libertad de asociación sindical.	100	
3.2.1 Compromiso con los Derechos humanos	Indicar si la Compañía tiene una política específica disponible públicamente respecto a su compromiso con los Derechos Humano	Nuestro Compromiso con los Derechos Humanos.	27-28	

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
3.2.2 Debida diligencia en Derechos Humanos	Indicar si la Compañía cuenta con un proceso de debida diligencia en materia de DDHH para identificar y evaluar de forma proactiva los posibles impactos y riesgos relacionados con el respeto de los DDHH.	Nuestro Compromiso con los Derechos Humanos - Riesgos en DDH	29-32	
3.2.3 Evalución de los Derechos Humanos	Indicar si la Compañía ha realizado una evaluación de posibles problemas de DDHH en sus actividades comerciales en los últimos tres años.	Nuestro Compromiso con los Derechos Humanos. Evaluación y gestión de riesgos en DDHH	29-32	
3.2.4 Mitigación y remediación de los Derechos Humanos	Indicar si la empresa cuenta con medidas para mitigar y remediar los impactos negativos de los riesgos en DDHH	Nuestro Compromiso con los DDHH - Anexo DDHH.	29-31, 162-164	
3.3.1 Gestión del Capital Humano. Insumos de capacitación y desarrollo	Indicar si la Compañía realiza el seguimiento de las métricas de FTEs global relacionadas con la capacitación y el desarrollo de los empleados	Nuestra Compañía - Talento Humano . Desarrollo y capacitación.	106, 107	
3.3.2 Programas de desarrollo de empleados	Indicar si la Compañía tiene programas de desarrollo de empleaados.	Nuestra Compañía -Talento Humano.	108-110	
3.3.3 Retorno de la inversión en capital humano	Indicar si la Compañía reporta públicamente información sobre métrica estándar de Retorno de Inversión de Capital Humano.	Nuestra Compañía - Talento Humano. Retorno de la inversión.	110	
3.3.4 Contratación	Indicar si la compañía reporta información sobre el número total de nuevas tasas de contratación de empleados y el porcentaje de puestos vacantes ocupados por candidatos internos.	Nuestra Compañía -Talento Humano. Relación de contratación y vacantes.	102-103	
3.3.5 Tasa de rotación de empleados	Indicar si la Compañía reporta información sobre tasas de rotación total y voluntaria durante los últimos cuatro años como porcentaje del número total de empleados	Nuestra Compañía - Talento Humano. Tasa de rotación.	104	
3.3.6 Incentivos a largo plazo para los empleados	Indicar si la Compañía ofrece incentivos a largo plazo para los empleados por debajo del nivel de alta dirección.	Nuestra Compañía -Talento Humano. Compensación.	98	
3.3.7 Programas de apoyo al empleado	Indicar si la Compañía cuenta con programas de apoyo a los empleados para fomentar la salud y el bienestar de los empleados	Nuestra Compañía - Talento Humano. Bienestar y salud preventiva.	112- 115	
3.3.8 Tipo de evaluación del desempeño	Indicar si la Compañía lleva a cabo evaluaciones de gestión del desempeño individuales.	Nuestra Compañía -Talento Humano. Evaluación de desempeño.	111	

Indicador	Descripción de Indicador	Capitulo/sección donde se aplica	Página	Comentarios
3.3.9 Tendencia del bienestar de los empleados	Indicar si la Compañía realiza una encuesta a los empleados.	Nuestra Compañía -Talento Humano. Medición de cultura.	115	
3.4.1 Seguridad y Salud en el Trabajo Política de SST	Indicar si la Compañía tiene una política /compromiso de SSO.	Nuestra Compañía - Talento Humano. NOM 037 Teletrabajo condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.	116-117	
3.4.2 Programa de OHS	Indicar si la Compañía tiene un programa de SST.	Nuestra Compañía - Talento Humano. Sistema de gestión desaludy seguridad en el trabajo.	117	
3.4.3 Tasa de ausentismo	Indicar si la Compañía rastrea la tasa de ausentismo de los empleados.	Nuestra Compañía - Talento Humano. Tasa de ausentismo.	118	
3.5.1 Compromiso con la Inclusión financiera	Indicar si la Compañía tiene una política o compromiso en materia de inclusión financiera y está disponible públicamente	Nuestro foco en el cliente. Compromiso con la Inclusión Financiera y Educación Previsional.	133	
3.5.2 Productos y servicios de inclusión financiera	Indicar si la Compañía ofrece productos o servicios a medida dirigidos a la inclusión financiera de grupos desatendidos	Nuestro foco en el cliente.	134-135	
3.5.3 Inclusión financiera - apoyo no financiero	Indicar si la Compañía ofrece apoyo no financiero a grupos desatendidos.	Nuestro foco en el cliente. Campaña digital para asignados, Atención a clientes adultos mayores	134-135	
3.6.1 Medición de la satisfacción del cliente.	Indicar si la Compañía monitoreay establece objetivos cuantitativos para mejorar la satisfacción y los objetivos y resultados se comunican externamente	Nuestro foco en el cliente. Satisfacción del cliente.	128	
3.7.1 Política de Privacidad: Sistemas/ Procedimientos	Indicar si la Compañía cuenta con medidas para garantizar la aplicación efectiva de su política de privacidad	Ética Empresarial - Protección de la Privacidad; Nuestro foco en el cliente, Clientes privacidad y protección de datos personales.	83, 129	

ESTADOS FINANCIEROS

Afore Sura, S. A. de C. V.

(Subsidiaria de Sura Asset Management México, S. A. de C. V.)
Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Contenido **Página**

Informe de los Auditores Independientes .....1 a 4

Estados financieros:

Estados de situación financiera 5

Estados de resultados integral.....6

Estados de cambios en el capital contable.....7

Estados de flujos de efectivo 8

Notas sobre los estados financieros .....9 a 42

Informe de los Auditores Independientes

A la Asamblea de Accionistas y al Consejo de Administración
de Afore Sura, S. A. de C. V.

Opinión

Hemos auditado los estados financieros de Afore Sura, S. A. de C. V. (Afore Sura), que comprenden el estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2025 y los estados de resultados integral, de cambios en el capital contable y de flujos de efectivo correspondientes al ejercicio que terminó en esa fecha, así como las notas a los estados financieros que comprenden el resumen de las políticas contables importantes y otra información explicativa.

En nuestra opinión, los estados financieros adjuntos de Afore Sura, S. A. de C. V. al 31 de diciembre de 2025 y por el ejercicio que terminó en esa fecha han sido preparados, en todos los aspectos materiales, de conformidad con los criterios contables para las administradoras de fondos para el retiro en México, emitidos por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

Fundamento de la Opinión

Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría (NIA). Nuestras responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección "Responsabilidades de los Auditores en relación con la Auditoría de los Estados Financieros" de este informe. Somos independientes de Afore Sura de conformidad con los requerimientos éticos del "Código de Ética Profesional del Instituto Mexicano de Contadores Públicos A. C." ("Código del IMCP") que son relevantes para auditorías de estados financieros de Empresas de Interés Público (EIP) en México y con el "Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo Normas Internacionales de Independencia)" emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores ("Código del IESBA"), en lo que respecta a las auditorías de estados financieros de EIP. También hemos cumplido con las demás responsabilidades éticas de conformidad con los requerimientos éticos del Código del IMCP y el Código del IESBA. Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para sustentar nuestra opinión.

Cuestión Clave de la Auditoría

La cuestión clave de la auditoría es la cuestión que, según nuestro juicio profesional, ha sido la de mayor importancia en nuestra auditoría de los estados financieros del ejercicio actual. Esta cuestión ha sido considerada en el contexto de nuestra auditoría de los estados financieros en su conjunto y al formarnos nuestra opinión sobre éstos, por lo tanto, no expresamos una opinión por separado sobre esta cuestión.

www.pwc.com/mx

PricewaterhouseCoopers, S.C., Mariano Escobedo 573,
Colonia Bosque de Chapultepec I Sección, C.P. 11580
Ciudad de México

Cuestión clave de la auditoría	Como nuestra auditoría abordó la cuestión
Crédito mercantil (deterioro) Como se menciona en la nota 3 a los estados financieros, Afore Sura realiza anualmente pruebas de deterioro al crédito mercantil. Nos hemos enfocado en nuestra auditoría en el crédito mercantil debido principalmente a la significatividad de su valor en libros, que asciende a $3,703,699 mil pesos al 31 de diciembre de 2025 y representa el 36% del total de los activos, y debido a que las pruebas de deterioro involucran la aplicación de juicios significativos por parte de la administración al determinar el valor de recuperación, el cual se basa en proyecciones financieras de flujos de efectivo futuros. En particular concentramos nuestros esfuerzos de auditoría en: i) la metodología utilizada para estimar el valor recuperable; ii) los supuestos significativos utilizados, como son: la tasa de descuento utilizada para descontar los flujos de efectivo futuros y la tasa de crecimiento de ingresos por comisiones.	Como parte de nuestra auditoría realizamos los siguientes procedimientos: • Con el apoyo de nuestros expertos en valuación comparamos: - La metodología utilizada para estimar el valor recuperable con la comúnmente utilizada en el mercado para este tipo de activos. - La tasa de descuento utilizada para descontar los flujos de efectivo futuros con una tasa de mercado estimada para la industria en la que opera Afore Sura. • Comparamos los resultados reales del año actual con el presupuesto respectivo, para identificar si algún supuesto incluido en las proyecciones de flujos de efectivo pudiera considerarse muy optimista. • Comparamos las proyecciones de ingresos por comisiones con información estadística de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) y con la tasa fija determinada por la CONSAR para la comisión sobre saldos de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro.

Responsabilidades de la Administración y de los Encargados del Gobierno de la Entidad en relación con los Estados Financieros

La Administración de Afore Sura es responsable de la preparación de los estados financieros, de conformidad con los criterios contables para las administradoras de fondos para el retiro en México, emitidos por la CONSAR, y del control interno que consideró necesario para permitir la preparación de estados financieros libres de errores materiales, ya sea por fraude o error.

Al preparar los estados financieros, la Administración es responsable de evaluar la capacidad de la Afore Sura para continuar como negocio en marcha; revelando, en su caso, las cuestiones relativas a negocio en marcha y utilizando la base contable de negocio en marcha, excepto si la liquidación de la Entidad es inminente.

Los encargados del gobierno de la Entidad son responsables de la supervisión del proceso de reporte financiero de la Entidad.

Responsabilidades de los Auditores en relación con la Auditoría de los Estados Financieros

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que los estados financieros en su conjunto están libres de errores materiales, ya sea por fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contenga nuestra opinión. Seguridad razonable es un alto nivel de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con las NIA siempre detecte un error material, cuando éste exista. Los errores pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influirán en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en los estados financieros.

Como parte de una auditoría de conformidad con las NIA, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional. También:

- Identificamos y evaluamos los riesgos de error material en los estados financieros, ya sea por fraude o error, diseñamos y aplicamos procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos, y obtenemos evidencia de auditoría suficiente y adecuada para sustentar nuestra opinión. El riesgo de no detectar un error material debido a un fraude es más elevado que uno que resulte de un error no intencional, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionalmente erróneas o la elusión de los controles internos.

- Obtenemos un entendimiento del control interno relevante para la auditoría, con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la efectividad del control interno de la Entidad.

- Evaluamos si las políticas contables aplicadas son adecuadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y de las revelaciones relativas presentadas por la Administración.

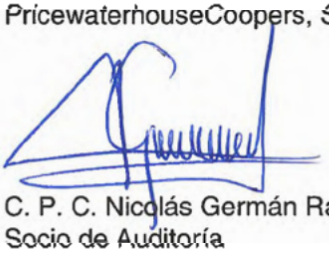
- Concluimos si es adecuado que la Administración utilice la base contable de negocio en marcha para preparar los estados financieros, y si, basados en la evidencia de auditoría obtenida, existe incertidumbre importante con base en hechos o condiciones que puedan generar dudas significativas sobre la capacidad de la Entidad para continuar como negocio en marcha. Si concluimos que existe una incertidumbre importante, se requiere que llamemos la atención en nuestro informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en los estados financieros o, si dichas revelaciones son inadecuadas, que expresemos una opinión modificada. Nuestras conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de nuestro informe de auditoría. Sin embargo, hechos o condiciones futuros pueden ser causa de que la Entidad deje de ser un negocio en marcha.

Comunicamos a los encargados del gobierno de la Entidad, entre otras cuestiones, el alcance y el momento de realización de la auditoría y los hallazgos significativos de la auditoría, así como, cualquier deficiencia significativa de control interno que identificamos en el transcurso de nuestra auditoría.

También, proporcionamos a los encargados del gobierno de la Entidad una declaración manifestando que hemos cumplido los requerimientos de ética aplicables sobre independencia y les comunicamos todas las relaciones y demás cuestiones que razonablemente pudieran influir en nuestra independencia, y en su caso, las correspondientes acciones tomadas para eliminar las amenazas o las salvaguardas aplicadas.

Entre las cuestiones comunicadas a los encargados del gobierno de la Entidad, determinamos las que han sido de mayor importancia en la auditoría de los estados financieros del ejercicio actual y que son, en consecuencia, las cuestiones clave de la auditoría. Describimos esas cuestiones en nuestro informe de auditoría salvo que las disposiciones legales o reglamentarias prohíban revelarlas públicamente o, en circunstancias extremadamente raras, determinemos que una cuestión no se debería comunicar en nuestro informe porque cabe razonablemente esperar que las consecuencias adversas de hacerlo superarían los beneficios de interés público.

PricewaterhouseCoopers, S.C.



C. P. C. Nicolás Germán Ramírez
Socio de Auditoría

Ciudad de México, 25 de marzo 2026

Afore Sura, S. A. de C. V.

Estados de Situación Financiera
31 de diciembre de 2025 y 2024

(Cifras en miles de pesos mexicanos)

Activo	2025	2024
ACTIVO A CORTO PLAZO:		
Efectivo y equivalentes de efectivo (Nota 4)	$ 447,204	$ 478,901
Cuentas por cobrar:		
Partes relacionadas (Nota 11c.)	21,101	21,425
Deudores diversos – Neto (Nota 6)	94,115	70,665
	115,216	92,090
Pagos anticipados	5,444	2,238
Suma el activo a corto plazo	567,864	573,229
ACTIVO A LARGO PLAZO:		
Inversiones permanentes en acciones (Notes 5b. y 11c.)	5,666,136	4,903,991
Inmuebles, mobiliario y equipo - Neto (Nota 7)	294,896	297,799
Otros activos:		
Pagos anticipados a largo plazo	57,825	66,527
Activos intangibles, neto (Nota 8)	99,312	92,282
Crédito mercantil (Nota 3k.)	3,703,699	3,703,699
Otros activos	8,077	6,299
	3,868,913	3,868,807
Suma el activo a largo plazo	9,849,945	9,070,597
Total activo	$ 10,417,809	$ 9,643,826

Pasivo	2025	2024
PASIVO A CORTO PLAZO:		
Cuentas por pagar y otros gastos acumulados (Nota 9)	$ 605,617	$ 663,779
Partes relacionadas (Nota 11c.)	896	596
Impuestos y contribuciones por pagar (Nota 10)	138,862	115,805
Participación de los trabajadores en las utilidades	276,752	182,625
Impuesto a la utilidad por pagar (Nota 14a.)	84,837	123,930
Suma el pasivo a corto plazo	1,106,964	1,086,735
PASIVO A LARGO PLAZO:		
Impuesto a la utilidad diferido (Nota 14b.)	302,654	144,981
Remuneraciones al retiro (Nota 12)	106,934	85,528
Suma el pasivo a largo plazo	409,588	230,509
Total pasivo	1,516,552	1,317,244
CAPITAL CONTABLE (Nota 13)		
Capital social	4,777,805	4,777,805
Reserva legal	955,561	955,561
Utilidades acumuladas	3,192,373	2,618,608
Otros resultados integrales	(24,482)	(25,392)
Total capital contable	8,901,257	8,326,582
Total pasivo y capital contable	$ 10,417,809	$ 9,643,826

Cuentas de orden

Recursos y valores administrados (importe)	2025	2024
Acciones administradas por cuenta de trabajadores	$ 1,335,744,513	$ 1,071,244,022
Acciones de Siefores, posición propia (Nota 11c.)	5,680,161	4,898,016
Acciones de Siefores, posición de terceros	8	7
Bancos cuentas administradas por cuenta de trabajadores	2,206,895	2,146,497
	$ 1,343,631,577	$ 1,078,288,542

Información administrada de trabajadores (importes)	2025	2024
Saldos administrados de vivienda INFONAVIT	$ 369,302,419	$ 339,109,144
Saldos administrados de vivienda FOVISSSTE	10,455,933	8,920,673
Saldos de bonos de pensión del ISSSTE	5,461,078	5,839,571
	$ 385,219,430	$ 353,869,388

Los presentes estados financieros han sido formulados de acuerdo con las reglas de agrupación de cuentas establecidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retro y bajo la estricta responsabilidad de los funcionarios que los suscriben.

Las notas adjuntas son parte integrante de estos estados financieros, los cuales fueron autorizados para su emisión el 27 de febrero de 2026, por los funcionarios que firman al calce. Los presentes estados financieros fueron aprobados para su emisión por el Consejo de Administración, el 27 de febrero de 2026.

Lic. Emilio Bertrán Rodríguez
Director General
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

C.P.C. Bernardo Jesús Meza Osornio
Comisario
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

C.P. Luis Roberto Guzmán González
Director Ejecutivo de Finanzas
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

Afore Sura, S. A. de C. V.

Estados de Resultados Integral
Año que terminó el 31 de diciembre de 2025 y 2024

(Cifras en miles de pesos mexicanos)

	2025	2024
Ingresos:		
Ingresos por comisiones (Nota 11b. y 15)	$ 6,661,809	$ 5,640,452
Costos de operación:		
Costos de afiliación y traspaso (Nota 16)	1,784,036	1,276,236
Costos directos de operación por inversión y administración de riesgos	295,132	293,172
Otros costos de operación (Nota 18)	819,573	743,542
	2,898,741	2,312,950
Utilidad bruta	3,763,068	3,327,502
Gastos de administración (Nota 17)	1,438,385	1,043,095
Utilidad de operación	2,324,683	2,284,407
Otros ingresos (Nota 19)	63,867	109,744
Resultado integral de financiamiento:		
Intereses a favor	24,676	24,279
Resultado por valuación a valor razonable	-	-
(Pérdida) en fluctuaciones en moneda extranjera - Neto	(2,763)	12,467
	21,913	36,746
Participación en los resultados de Siefores (Nota 5c. y 11b)	838,993	485,757
Utilidad antes de impuesto a la utilidad	3,249,456	2,916,654
Impuesto a la utilidad (Nota 14a.)	1,036,481	827,119
Utilidad neta	2,212,975	2,089,535
Otro resultado integral	910	(19,743)
Resultado integral	$ 2,213,885	$ 2,069,792

Los presentes estados financieros han sido formulados de acuerdo con las reglas de agrupación de cuentas establecidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y bajo la estricta responsabilidad de los funcionarios que los suscriben.

Las notas adjuntas son parte integrante de estos estados financieros, los cuales fueron autorizados para su emisión el 27 de febrero de 2026, por los funcionarios que firman al calce. Los presentes estados financieros fueron aprobados para su emisión por el Consejo de Administración, el 27 de febrero de 2026.

Lic. Emilio Bertrán Rodríguez
Director General
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

C.P.C. Bernardo Jesús Meza Osornio
Comisario
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

C.P. Luis Roberto Guzmán González
Director Ejecutivo de Finanzas
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

Afore Sura, S. A. de C. V.

Estados de Cambios en el Capital Contable

Año que terminó el 31 de diciembre de 2025 y 2024

(Cifras en miles de pesos mexicanos)

	Capital social	Reserva legal	Utilidades acumuladas	Otros resultados integrales	Total capital contable
Saldos al 31 de diciembre de 2023	$ 4,777,805	$ 955,561	$ 2,416,673	$ (5,649)	$ 8,144,390
Pago de dividendos (Nota 13d.)	-	-	(1,887,600)	-	(1,887,600)
Resultado integral	-	-	2,089,535	(19,743)	2,069,792
Saldos al 31 de diciembre de 2024	4,777,805	955,561	2,618,608	(25,392)	8,326,582
Pago de dividendos (Nota 13d.)	-	-	(1,639,210)	-	(1,639,210)
Resultado integral	-	-	2,212,975	910	2,213,885
Saldos al 31 de diciembre de 2025	$ 4,777,805	$ 955,561	$ 3,192,373	$ (24,482)	$ 8,901,257

Los presentes estados financieros han sido formulados de acuerdo con las reglas de agrupación de cuentas establecidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y bajo la estricta responsabilidad de los funcionarios que los suscriben.

Las notas adjuntas son parte integrante de estos estados financieros, los cuales fueron autorizados para su emisión el 27 de febrero de 2026, por los funcionarios que firman al calce. Los presentes estados financieros fueron aprobados para su emisión por el Consejo de Administración, el 27 de febrero de 2026.

Lic. Emilio Bertrán Rodríguez
Director General
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

C.P.C. Bernardo Jesús Meza Osornio
Comisario
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

C.P. Luis Roberto Guzmán González
Director Ejecutivo de Finanzas
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

Afore Sura, S. A. de C. V.

Estados de Flujos de Efectivo
Año que terminó el 31 de diciembre de 2025 y 2024

(Cifras en miles de pesos mexicanos)

	2025	2024
Actividades de operación		
Utilidad antes de impuesto a la utilidad	$ 3,249,455	$ 2,916,654
Partidas en resultados que no afectaron efectivo:		
Depreciación y amortización	230,614	222,792
Depreciación y amortización por derecho de uso (Nota 7a.)	54,006	53,332
Participación en los resultados de Siefores (Nota 5c.)	(838,993)	(485,757)
Costo de remuneraciones al retiro (Nota 12)	72,650	26,649
Provisiones para gastos	(25,582)	82,101
Provisión de participación de los trabajadores en las utilidades	276,754	154,457
	3,018,904	2,970,228
Cambios en activos y pasivos de operación:		
Instrumentos financieros e inversiones permanentes en acciones de Siefores	56,847	395,023
Partes relacionadas, neto	4,077	197
Deudores diversos	(26,904)	12,023
Pagos anticipados	(4,982)	374
Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades	(182,626)	(186,315)
Cuentas por pagar y otros gastos acumulados	(6,585)	15,132
Impuestos y contribuciones por pagar	23,057	39,926
Impuesto a la utilidad por pagar	(918,291)	(926,138)
Remuneraciones al retiro	(49,944)	(17,791)
Flujos netos de efectivo generados por actividades de operación	1,913,553	2,302,659
Actividades de inversión		
Adquisición de mobiliario y equipo	(114,092)	(61,552)
Ingresos por ventas de activo fijo e intangibles	22,863	20,695
Adquisición de activos intangibles	(50,017)	(35,129)
Inversión en licencias de tecnología de información	(110,108)	(114,792)
Flujos netos de efectivo utilizados por actividades de inversión	(251,354)	(190,778)
Efectivo excedente para aplicar en actividades de financiamiento	1,662,199	2,111,881
Actividades de financiamiento		
Dividendos pagados (Nota 13d.)	(1,639,210)	(1,887,600)
Pago de la porción de capital e intereses de los pasivos por arrendamiento financiero (Nota 7b.)	(54,686)	(50,454)
Flujos netos de efectivo utilizados en actividades de financiamiento	(1,693,896)	(1,938,054)
Incremento de efectivo y equivalentes de efectivo	(31,697)	173,827
Efectivo y equivalentes de efectivo al inicio de período	478,901	305,074
Efectivo y equivalentes de efectivo al final del período	$ 447,204	$ 478,901

Los presentes estados financieros han sido formulados de acuerdo con las reglas de agrupación de cuentas establecidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y bajo la estricta responsabilidad de los funcionarios que los suscriben.

Las notas adjuntas son parte integrante de estos estados financieros, los cuales fueron autorizados para su emisión el 27 de febrero de 2026, por los funcionarios que firman al calce. Los presentes estados financieros fueron aprobados para su emisión por el Consejo de Administración, el 27 de febrero de 2026.

Lic. Emilio Bertrán Rodríguez
Director General
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

CP.C. Bernardo Jesús Meza Osornio
Comisario
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

C.P. Luis Roberto Guzmán González
Director Ejecutivo de Finanzas
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

Afore Sura, S. A. de C. V.

Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

(Cifras en miles de pesos mexicanos, excepto cuando se indique)

Nota 1 - Organización y operación:

a. Organización

Afore SURA, S.A. de C.V. (en lo sucesivo, Afore SURA o Compañía), se constituyó en diciembre de 1996 y es subsidiaria de SURA Asset Management México, S.A. de C.V. (en lo sucesivo, SUAM México), quien a su vez es subsidiaria indirecta de Grupo de Inversiones Suramericana, S.A.

El objeto principal de Afore SURA es abrir, administrar y operar las cuentas individuales de ahorro para el retiro de los trabajadores, así como de cualquier persona que tenga derecho de conformidad con las leyes de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Para cumplir con su objeto social, Afore SURA administra Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (en adelante, Siefores).

Los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores deben invertirse en el capital social variable de las Siefores. Estos recursos son controlados contablemente por Afore SURA en cuentas de orden.

Las operaciones de Afore SURA están sujetas a las disposiciones, ordenamientos y vigilancia de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (en lo sucesivo, la CONSAR o la Comisión).

El periodo de operaciones y el ejercicio fiscal de la Compañía comprenden del 1 de enero al 31 de diciembre.

b. Eventos relevantes

2025

En junio 2025 se llevó a cabo el segundo proceso del traspaso de los recursos acumulados por $717,658, de las Cuentas Individuales (IMSS e ISSSTE) cuyos titulares cumplan con la edad y no hubieran recibido una aportación obligatoria en los últimos 6 bimestres (Cuentas Inactivas) al Fideicomiso Administrado por el Banco de México cumpliendo con el Decreto de Pensiones para el Bienestar publicado en mayo 2024. Este proceso se realizará de forma anual conforme los titulares de las cuentas cumplan los requisitos establecidos en el decreto.

En julio 2025 se liberaron 0.02 puntos base de la reserva especial regulatoria, toda vez que se cumplieron los criterios prudenciales en materia de capitalización previstos en las Disposiciones de carácter general en materia financiera y la no objeción de la autoridad, con un nivel del 0.42 puntos base de reserva especial.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

2024

En junio 2024 se llevó a cabo el primer proceso del traspaso de los recursos acumulados por $3,931,591, de las Cuentas Individuales (IMSS e ISSSTE) cuyos titulares cumplan con la edad y no hubieran recibido una aportación obligatoria en los últimos 6 bimestres (Cuentas Inactivas) al Fideicomiso Administrado por el Banco de México cumpliendo con el Decreto de Pensiones para el Bienestar publicado en mayo 2024. Este proceso se realizará de forma anual conforme los titulares de las cuentas cumplan los requisitos establecidos en el decreto.En agosto 2024 se ejecutó el proceso de transferencia quinquenal de los recursos de los trabajadores que nacieron entre 1995 a 1999, que se encontraban en la Siefore Básica Inicial; así como los recursos que se encontraban en la Sociedad de Inversión Básica 55-59 a la Sociedad Básica de Pensiones; esto con el objetivo de optimizar las decisiones de inversión de acuerdo con la generación a la que pertenece cada trabajador.

En noviembre 2024 se liberaron 0.05 puntos base de la reserva especial regulatoria, toda vez que se cumplieron los criterios prudenciales en materia de capitalización previstos en las Disposiciones de carácter general en materia financiera y la no objeción de la autoridad.

Nota 2 - Bases de preparación y elaboración de los estados financieros:

Marco de información financiera aplicable

Los estados financieros al 31 de diciembre de 2025 y 2024 de Afore SURA que se acompañan, han sido preparados para cumplir cabalmente conforme al marco normativo contable aplicable a las administradoras de fondos para el retiro, establecido por la CONSAR. Dicho marco normativo establece que las Administradoras deben observar los lineamientos contables de las Normas de Información Financiera mexicanas (en lo sucesivo, NIF), emitidas y adoptadas por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF), y demás disposiciones del marco normativo de información financiera que resultan de aplicación, contemplando normas de reconocimiento, elaboración, presentación y revelación de los estados financieros.

Las disposiciones de la CONSAR, relativas a la emisión de los estados financieros, establecen que las cifras deben presentarse en miles de pesos.

A partir del 1 de enero de 2025 la Afore Sura adoptó de manera prospectiva las siguientes NIF, INIF y Mejoras a las NIF, emitidas por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF), y que entraron en vigor a partir de la fecha mencionada. Se considera que las NIF, INIF y las Mejoras a las NIF no tuvieron una afectación importante en la información financiera que presenta la Afore Sura.

Nuevas NIF 2025

NIF A-2 "Incertidumbres sobre negocio en marcha".

Esta NIF establecen las bases para el análisis de los eventos y condiciones que podrían generar incertidumbres sobre negocio en marcha de una entidad, así las normas de valuación, presentación y revelación aplicables a los estados financieros de una entidad que:

a. Es un negocio en marcha, pero que tiene incertidumbres importantes sobre su condición para continuar como negocio en marcha;

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

b. Continúa como negocio en marcha, pero está en un proceso de reorganización legal con la finalidad de conservar su condición de negocio en marcha; o

c. No es un negocio en marcha.

Mejoras a las NIF 2025

- NIF A-1 "Marco Conceptual de las Normas de Información Financiera".

  Se incluye la revelación de políticas contables importantes con el objeto de que las entidades hagan una revelación más efectiva de las mismas.

- NIF B-2 "Estado de flujos de efectivo".

  Se establecen normas de revelación sobre los acuerdos de financiamiento para pago a proveedores (factoraje inverso). Dichas revelaciones son de aplicación general.

  Se realizaron cambios en las NIF B-3 "Estado de resultados integral", NIF B-16 "Estados financieros de entidades con propósitos no lucrativos" y NIF C-3 "Cuentas por cobrar"; con la finalidad de aclarar que los ingresos deben ser presentados netos de montos variables y no se permite su presentación separada.

- NIF B-14 "Utilidad por acción".

  Se modifica el alcance de la norma, por lo que a partir del 1° de enero de 2025, está solo aplicará a entidades que tienen instrumentos de capital listados o por listar en una bolsa de valores.

- NIF B-15 "Conversión de monedas extranjeras".

  Se establecen bases de valuación (estimación del tipo de cambio) y revelaciones (efectos financieros, transacciones afectadas, valor en libros de activos y pasivos, técnica de estimación, nombre de la operación extranjera, información financiera resumida de esta, así como la naturaleza y condiciones de cualquier acuerdo contractual que podría requerir que la entidad proporcione apoyo financiero a la operación extranjera, entre otras.) aplicables a entidades cuyas monedas no son intercambiables a la fecha de conversión de monedas extranjeras, lo cual converge con la NIC 21.

- NIF C-6 "Propiedades, planta y equipo".

  Se elimina el método de depreciación especial ya que este no debe de ser considerado como tal, sino como una forma práctica de aplicar los métodos de depreciación vigentes. Adicionalmente se incluye la descripción de cada uno de los métodos de depreciación.

Asimismo, se hicieron modificaciones en las siguientes NIF, que no generan cambios contables, consecuentemente, no se establece fecha de entrada en vigor, y cuyas modificaciones implican sólo ajustes a la redacción e incorporación de ciertos conceptos:

- NIF A-1, Marco Conceptual de las Normas de Información Financiera.

- NIF C-6, Propiedades, planta y equipo.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

- NIF C-8, Activos intangibles.

- NIF C-9, Provisiones, contingencias y compromisos.

Mejoras a las NIF 2024

NIF A-1 "Marco conceptual de las normas de información financiera". Se incluyen las definiciones de "Entidades de interés Público" y "Entidades que no son de interés Público", con objeto de establecer las bases de revelación que le aplican a cada tipo de entidades. Esto genera cambios importantes en diferentes párrafos de cada una de las NIF particulares.

Las modificaciones originadas por las Mejoras a las NIF 2024 entró en Vigor para los ejercicios que se iniciaron a partir del 1° de enero de 2024; se permitió su aplicación anticipada para el ejercicio 2023.

Asimismo, se hicieron modificaciones en las siguientes NIF, que no generan cambios contables, consecuentemente, no se establece fecha de entrada en vigor, y cuyas modificaciones implican sólo ajustes a la redacción e incorporación de ciertos conceptos:

- NIF A-1, Marco conceptual de las Normas de Información Financiera.
- NIF B-7, Adquisición de negocios.
- NIF C-2, Inversiones en instrumentos financieros.
- Garantías financieras
- NIF C- 6, Propiedades planta y equipo.
- Revisión de elementos de la depreciación o amortización.
- NIF C-8, Activos intangibles.

Revelaciones revisadas

Se ajustaron las revelaciones a ser hechas por las entidades, considerando los cambios hechos al Marco Conceptual y dependiendo de lo siguiente:

a. Revelaciones aplicables a todas las entidades en general (Entidades de interés Público (EIP) y Entidades que no son de interés Público (ENIP); estas revelaciones representan un paquete básico de revelaciones para todo tipo de entidades; y

b. Revelaciones adicionales obligatorias solo para EIP.

Los nuevos requerimientos de revelación son obligatorios para los ejercicios que se inician a partir del 1 de enero de 2025; no obstante, se permitió su aplicación anticipada a partir del 1 de enero de 2024.

Autorización de los estados financieros

Los estados financieros y las notas que se acompañan fueron autorizados Lic. Emilio Bertrán Rodríguez, (Director General), C. P. C. Bernardo Jesús Meza Osornio (Comisario), C. P. Luis Roberto Guzmán González (Director Ejecutivo de Finanzas), para su emisión el 27 de febrero de 2026. Los presentes estados financieros fueron aprobados por el Consejo de Administración el 27 de febrero de 2026., órgano que tienen la facultad de modificarlos.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

La CONSAR, dentro de sus facultades legales de inspección y vigilancia, al revisar los estados financieros de Afore SURA puede ordenar las modificaciones o correcciones que a su juicio considere necesarias para autorizar la publicación de los estados financieros.

Nota 3 - Resumen de políticas y prácticas contables importantes:

A continuación, se resumen las políticas y prácticas contables más importantes las cuales han sido aplicadas consistentemente en los años que se presentan, a menos que se especifique lo contrario.

a. Efectos de la inflación en la información financiera

A continuación, se presentan los porcentajes de la inflación, según se indica al 31 de diciembre:

	2025	2024
Del año	3.69%	4.21%
Acumulada en los últimos tres años (sin considerar el año base)	17.60%	21.14%
Acumulada en los últimos tres años (considerando el año base)	13.10%	17.60%

b. Estimaciones y supuestos significativos

La Administración de Afore SURA realiza estimaciones sobre eventos futuros para reconocer y medir ciertos rubros de los estados financieros. Las estimaciones contables resultantes reconocidas probablemente difieran de los resultados o eventos reales. Las estimaciones y proyecciones que tienen un riesgo significativo de derivar en ajustes materiales sobre los activos y pasivos reconocidos durante el ejercicio siguiente, se detallan a continuación:

Deterioro en el valor de las inversiones en valores

Afore SURA evalúa si sus inversiones, como aquellas mantenidas en Siefores, presentan deterioro. Esto requiere de la aplicación del juicio profesional sobre la evaluación individual del riesgo de crédito de las emisoras de los valores en los que invierten las Siefores.

Afore SURA también reconoce un deterioro en el valor de las inversiones cuando ha existido una baja significativa o prolongada en el valor razonable por debajo de su costo de adquisición. La determinación de que es "significativo" o "prolongado" requiere de juicio profesional. Dentro de este juicio, Afore SURA evalúa, entre otros factores, movimientos históricos del precio y duración, así como el alcance de la diferencia existente entre el valor razonable y su costo de adquisición.

Deterioro en el valor de los activos de larga duración

Existe deterioro del valor cuando el importe en libros de activos de larga duración o de una unidad generadora de efectivo excede su importe recuperable, que es el valor razonable menos los costos de venta, o su valor de uso, el que sea mayor. El cálculo del valor razonable menos los costos de venta se basan en información disponible sobre operaciones de venta similares, hechas en condiciones entre partes independientes para bienes similares, o en precios de mercado observables, menos los costos incrementales de disposición. Afore SURA calcula el valor de uso basado en un modelo de flujos de efectivo descontados.

Los flujos de efectivo surgen del presupuesto para los próximos años considerando que las tasas de crecimiento no incluyen actividades de reestructuración sin certeza ni las inversiones futuras significativas. El importe recuperable es muy sensible a la tasa de descuento utilizada para el modelo de flujos de efectivo descontados.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Beneficios laborales

El costo del plan de beneficios definidos a empleados es determinado con base en valuaciones actuariales. Las valuaciones actuariales consideran supuestos sobre tasas de descuento, tasas de rendimiento esperadas sobre los activos del plan, incrementos salariales futuros, tasa de inflación a largo plazo, tasas de mortalidad y aumentos futuros en los beneficios al retiro. Debido a la naturaleza a largo plazo de las obligaciones por beneficios definidos, tales estimaciones son sensibles a cambios en los supuestos. La Nota 12 presenta el detalle de los supuestos utilizados.

Determinación del plazo de arrendamiento en contratos con opciones de renovación y terminación - La Compañía en su carácter de arrendatario

La Compañía ha celebrado contratos de arrendamiento que incluyen opciones de renovación y de terminación, por lo que aplica su juicio para evaluar si existe certeza razonable de que se ejecutara una u otra opción mediante la consideración de todos los hechos y circunstancias relevantes que generan un incentivo económico para ejercerlas. Una vez iniciado el arrendamiento, la Compañía evalúa el plazo en caso de que ocurra un suceso o cambio significativo en las circunstancias que esté dentro del control de ésta y que afecte su capacidad de ejercer o no la opción de renovación o terminación como son la construcción de mejoras significativas a locales arrendados o personalización significativa del activo arrendado.

Arrendamientos - Estimar la tasa incremental de financiamiento

Al carecer de los insumos para determinar la tasa de interés implícita en los arrendamientos la compañía utiliza su tasa incremental de financiamiento para valuar los pasivos por arrendamiento. La tasa incremental de financiamiento es la tasa de interés que la Compañía tendría que pagar por obtener, con un plazo y garantías similares, los fondos necesarios para comprar un activo de valor similar al activo por derecho de uso en un entorno económico similar en la fecha del inicio del arrendamiento. Por lo tanto, la tasa incremental de financiamiento refleja lo que la Compañía "tendría que pagar", lo que requiere una estimación cuando no hay tasas observables disponibles o cuando las tasas deben ajustarse para reflejar los términos y condiciones del arrendamiento. La Compañía estima la tasa incremental de financiamiento utilizando variables observables (tales como tasas de interés de mercado) cuando estén disponibles, y debe realizar ciertas estimaciones específicas de la entidad.

c. Efectivo y equivalentes de efectivo

El efectivo y equivalentes de efectivo están compuestos principalmente por depósitos bancarios en cuentas de cheques e inversiones diarias con disponibilidad inmediata, en moneda nacional y dólares, las cuales se registran a su valor nominal más intereses devengados no cobrados, siendo similar a su valor de mercado. Los rendimientos y cambios en el valor de estas inversiones se reconocen en el resultado integral de financiamiento, conforme se devengan.

d. Valor razonable

Los activos y pasivos valuados a valor razonable se clasifican en Niveles con base en la disponibilidad de los datos de entrada relevantes y a la subjetividad de las técnicas de valuación utilizadas.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

La Compañía clasifica sus activos y pasivos valuados a valor razonable en el Nivel 1 cuando la evidencia de los datos de entrada se encuentra disponible en el mercado principal del activo y/o pasivo, y cuando la Compañía puede realizar una transacción para ese activo y/o pasivo al precio de mercado en la fecha de la valuación.

Los activos y pasivos a valor razonable presentados en el Nivel 1 deben transferirse a un Nivel menor cuando: i) los activos y pasivos similares valuados a valor razonable cuentan con un precio cotizado en un mercado activo, pero este no es observable; ii) un precio en un mercado activo no representa el valor razonable en la fecha de valuación, o iii) se determina el valor razonable de un pasivo o de un instrumento de capital utilizando un precio cotizado en un mercado activo y dicho precio requiere ajustarse por factores específicos.

e. Estimación perdida esperada de Cuentas por cobrar

Para determinar la estimación para pérdidas esperadas de las cuentas por cobrar, Afore SURA, efectúa utilizando su juicio profesional, una evaluación, tomando en consideración la experiencia histórica de pérdidas crediticias, las condiciones actuales y pronósticos razonables y sustentables de los diferentes eventos futuros cuantificables que pudieran afectar el importe de los flujos de efectivo futuros por recuperar de las cuentas por cobrar.

Para reconocer la estimación para pérdidas crediticias esperadas de las cuentas por cobrar, Afore SURA sigue lo indicado en la NIF C-16 Deterioro de instrumentos financieros por cobrar.

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, los saldos por cobrar son recuperables, por lo que no se constituyó una estimación para cuentas de cobro dudoso.

f. Pagos anticipados

Este rubro se integra de pagos anticipados por servicios, los cuales se reconocen a su valor de adquisición en el momento en que se realizan. Los pagos anticipados por servicios se amortizan en el estado de resultado integral conforme se devengan.

Afore SURA evalúa periódicamente la capacidad de los pagos anticipados para generar beneficios económicos futuros, así como la recuperabilidad de estos. El importe considerado como no recuperable se reconoce en el periodo en que ocurre, como una pérdida por deterioro en el resultado integral.

g. Inversiones permanentes en acciones

Este rubro incluye la posición que Afore SURA mantiene en acciones series "A1" y "A2" de las Siefores (capital mínimo fijo y reserva especial mínima), las cuales se registran inicialmente a su costo de adquisición y se valúan por el método de participación utilizando el precio de la acción del día anterior, que es equivalente a su valor razonable. Los cambios en el valor razonable se reconocen en el resultado integral, en el rubro Participación en los resultados de Siefores. Adicionalmente, en este rubro se registra la inversión en Procesar, S.A. de C.V. (en lo sucesivo, Procesar), requerida en las disposiciones de la legislación aplicable, la cual se valúa a su costo histórico.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

El 2 de diciembre de 2024 se publicó en el Diario Oficial de la Federación las modificaciones a las "Disposiciones de carácter general que establecen el régimen patrimonial al que se sujetarán las administradoras de fondos para el retiro emitidas por CONSAR respecto al régimen patrimonial de las Administradoras", para quedar en los siguientes términos:

I. Por cada una de las Sociedades de Inversión Básicas que opere la Administradora de que se trate deberá invertir, en dicha Sociedad de Inversión, cuando menos la cantidad equivalente al 0.55 por ciento de los Activos Netos correspondientes a dicha Sociedad de Inversión, y

II. Por cada Sociedad de Inversión Adicional que opere la Administradora de que se trate deberá invertir, en dicha Sociedad de Inversión Adicional, cuando menos la cantidad equivalente al 1.0 por ciento de los Activos Netos correspondientes a dicha Sociedad de Inversión Adicional, hasta que importe la cantidad de $900.

La reserva especial que deberán mantener las Administradoras en cada una de las Sociedades de Inversión que operen, se obtendrá de multiplicar el resultado de cada una de las fracciones I a II anteriores por el siguiente factor: el número de acciones de los trabajadores cuyos recursos se encuentren invertidos en la Sociedad de Inversión que corresponda entre el número de acciones totales de dicha Sociedad de Inversión.

La reserva especial a que se refiere la presente disposición será independiente del capital mínimo fijo pagado sin derecho a retiro de las Administradoras, así como de la reserva legal establecida por la Ley General de Sociedades Mercantiles.

La reserva especial se podrá disminuir en 0.05 por ciento de los Activos Netos a la cantidad equivalente prevista en la fracción I de esta disposición, por única ocasión, siempre que las Sociedades de Inversión Básicas hayan acreditado ante la Comisión, el cumplimiento de los lineamientos prudenciales en materia de capitalización previstos en las Disposiciones de carácter general en materia financiera de los Sistemas de Ahorro para el Retiro emitidas por la Comisión, así como obtenido su no objeción.

Los criterios o metodologías a utilizar por el evaluador contarán con el visto bueno del Comité de Análisis de Riesgos. La Comisión evaluará los riesgos operativos y financieros de las Administradoras, con periodicidad anual y previo a la aplicación de la disminución citada en el presente párrafo con la finalidad de verificar la suficiencia de la reserva especial respecto de los citados riesgos operativos y financieros.

Adicionalmente, la reserva especial podrá disminuirse en un 0.02 por ciento anual hasta un límite de 0.10 por ciento de los Activos Netos siempre que las Sociedades de Inversión Básicas cuenten con la evaluación externa de un experto independiente que verificará lo siguiente:

i. La calidad y capacidad técnica de sus sistemas informáticos y de su personal;

ii. Que los sistemas se encuentran preparados para gestionar eventualidades y garantizar la continuidad operativa, y

iii. Que la selección y valuación de activos y la gobernanza de sus Comités de Inversión y de Riesgos se desarrolla bajo criterios apegados a las mejores prácticas y que las inversiones se realizan en el mejor interés de los trabajadores.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Las Administradoras deberán presentar a la Comisión la citada evaluación para su autorización. Los criterios o metodologías a utilizar por el evaluador deberán contar con el visto bueno del Comité de Análisis de Riesgos. La Comisión evaluará los riesgos operativos y financieros de las Administradoras, con periodicidad anual y previo a la aplicación de la disminución citada, con la finalidad de verificar la suficiencia de la reserva especial respecto de los citados riesgos operativos y financieros.

La Junta de Gobierno evaluará periódicamente el monto y composición de la reserva especial que deba mantenerse, así como el cumplimiento de las obligaciones referidas en las presentes disposiciones para, en su caso, determinar las acciones que deban tomar las Administradoras.

h. Inmuebles, mobiliario y equipo, neto

Los inmuebles, mobiliario y equipo se reconocen a su costo de adquisición y se presentan disminuidos de su depreciación acumulada, la cual se determina a través del método de línea recta sobre el valor de los activos y con base en su vida útil estimada como sigue:

	Vida útil estimada
Equipo de cómputo	3 años
Mejoras a locales arrendados	10 años
Mobiliario y equipo	10 años
Equipo de transporte	5 años
Telecomunicaciones	4 años
Edificios	20 años

Las mejoras a locales arrendados se capitalizan tomando como base el costo incurrido. La amortización se determina en línea recta en función del periodo de arrendamiento.

i. Arrendamientos

Al comienzo de un contrato, la Compañía Afore Sura evalúa si este es, o contiene, un arrendamiento. Es decir, si el contrato transfiere el derecho de uso de un activo identificado durante un periodo de tiempo determinado a cambio de una contraprestación. En caso contrario, se trata de un contrato de servicios.

La Compañía como arrendatario

La Compañía aplica un único enfoque para el reconocimiento y valuación de todos los arrendamientos, que consiste en reconocer los pasivos por arrendamiento para realizar los pagos derivados de la obligación contractual y activos por derecho de uso que representan su derecho a utilizar los activos subyacentes, con excepción de los arrendamientos a corto plazo y aquellos en los que el activo subyacente es de bajo valor (con base en su importancia relativa).

(i) Activos por derecho de uso

Los activos por derecho de uso se reconocen en la fecha de comienzo del arrendamiento, es decir, la fecha en que el activo subyacente está disponible para su uso y se valúan a su costo de adquisición, menos la depreciación acumulada y se ajustan para reflejar cualquier remedición de los pasivos por arrendamiento. El costo de los activos por derecho de uso incluye el importe de la

valuación inicial de los pasivos por arrendamiento reconocidos, los pagos por arrendamiento realizados antes o en la fecha de comienzo del contrato menos cualquier incentivo relacionado que se reciba, así como los costos directos iniciales incurridos por el arrendatario. Los activos por derecho de uso se deprecian o sobre la base de línea recta durante el plazo del arrendamiento.

(ii) Pasivos por arrendamiento

En la fecha de comienzo del arrendamiento, la Compañía reconoce pasivos por arrendamiento valuados al valor presente de los pagos futuros por arrendamiento que se realizarán durante el periodo del arrendamiento. Los pagos por arrendamiento incluyen pagos fijos (incluyendo pagos fijos en sustancia), menos cualquier incentivo de arrendamiento por cobrar, pagos variables por arrendamiento que dependen de un índice o una tasa, y los importes que se espera pagar como garantías de valor residual. Los pagos por arrendamiento también incluyen el precio de ejercicio de una opción de compra si la Compañía tiene certeza razonable de que la ejercerá y los pagos de penalizaciones por rescisión del contrato de arrendamiento, si el plazo del arrendamiento refleja que la Compañía ejercerá una opción para terminar el arrendamiento.

Para calcular el valor presente de los pagos por arrendamiento, la Compañía utiliza su tasa incremental de financiamiento en la fecha de comienzo del arrendamiento, dado que la tasa de interés implícita en el arrendamiento no puede determinarse con facilidad. Después de la fecha de comienzo del arrendamiento, el monto de los pasivos por arrendamiento se incrementa para reflejar la acumulación de intereses devengados y se reduce en proporción a los pagos por arrendamiento realizados. Adicionalmente, el valor en libros de los pasivos por arrendamiento se vuelve a medir cuando se presenta una modificación, un cambio en el plazo del arrendamiento, un cambio en los pagos por arrendamiento (p. ej., cambios a pagos futuros que resulten de cambios en un índice o tasa utilizados para calcular dichos pagos), o una modificación a la evaluación de una opción para comprar el activo subyacente.

(iii) Arrendamientos a corto plazo y arrendamientos en los que el activo subyacente es de bajo valor

La Compañía optó por no aplicar los requerimientos de valuación para arrendatarios a sus arrendamientos a corto plazo (es decir, aquellos arrendamientos que tienen un plazo de 12 meses o menos a partir de la fecha de inicio del arrendamiento y que no contienen una opción de compra) así como también a los arrendamientos de bajo valor los cuales se reconocen como un gasto conforme se devengan sobre la base de línea recta durante el plazo del arrendamiento.

j. Activos intangibles, neto

Los activos intangibles se reconocen cuando estos cumplen las siguientes características: son identificables, proporcionan beneficios económicos futuros y se tiene un control sobre dichos beneficios.

- Costos de desarrollo de proyectos

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Los costos de desarrollo de proyectos se capitalizan cuando: i) pueden ser cuantificados confiablemente, ii) se espera que produzcan beneficios económicos futuros y iii) se mantiene el control de dichos beneficios. Afore SURA capitaliza los costos de desarrollo de proyectos en sistemas (licencias y otros gastos incurridos), reconociéndolos a su costo de adquisición más los costos necesarios para su implementación (desarrollo), amortizándolos en el resultado integral en el rubro Gastos de administración mediante el método de línea recta a plazos de 3 o 5 años, dependiendo del valor económico futuro que generen.

k. Crédito mercantil

Con base en la NIF B-7 "Adquisiciones de negocios", la Compañía aplica los siguientes lineamientos contables a las adquisiciones de negocios: i) se utiliza el método de compra como regla única de valuación, la cual requiere que se asigne el precio de compra a los activos adquiridos y pasivos asumidos con base en sus valores razonables a la fecha de adquisición; ii) se identifican, valúan y reconocen los activos intangibles adquiridos, y iii) la porción del precio de compra no asignada representa el crédito mercantil.

El crédito mercantil es considerado de vida indefinida y su valor está sujeto a pruebas anuales de deterioro. Este se expresa reconociendo hasta el 31 de diciembre de 2007, a su valor neto actualizado, determinado mediante la aplicación a su costo de adquisición de factores derivados del INPC hasta el 31 de diciembre de 2007. Consecuentemente, el crédito mercantil se expresa a su costo histórico modificado, disminuido, en su caso, por pérdidas por deterioro.

El crédito mercantil representa el exceso del costo de adquisición sobre el valor razonable de los activos netos adquiridos de Afore Santander a la fecha de la compra y es considerado de vida indefinida por lo que no es amortizable; por lo tanto, al menos una vez al año el crédito mercantil es sujeto a pruebas de recuperabilidad, o antes, en caso de que se presenten indicios de deterioro. Por los años terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, no existieron pérdidas por deterioro en el crédito mercantil.

l. Cuentas por pagar y otros gastos acumulados

Los pasivos por provisiones se reconocen cuando: (i) existe una obligación presente como resultado de un evento pasado; (ii) es probable que se requiera la salida de recursos económicos como medio para liquidar la obligación y (iii) la obligación puede ser estimada razonablemente.

Las provisiones se reconocen solamente cuando es probable la salida de recursos para su extinción. Asimismo, los compromisos solamente se reconocen cuando generan una pérdida.

Tratándose de provisiones para demandas laborales, Afore SURA determina la provisión considerando su experiencia de pago en casos cerrados y otros factores tales como: (i) el riesgo de perder la demanda, (ii) su antigüedad y (iii) la proporción que representa el pago final respecto de los montos demandados.

Afore SURA determina una provisión sobre demandas relacionadas con la operación de los Sistemas de Ahorro para Retiro (en lo sucesivo, SAR), considerando su experiencia en los quebrantos del total del monto reclamado de casos cerrados y otros factores como: (i) el tipo de riesgo asignado, (ii) si existen cargos judiciales aplicados a Afore SURA (realizados en los Tribunales Labores por un Juez) y (iii) su probabilidad de recuperación.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

m. Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)

Afore SURA determina la renta gravable para el cálculo de la PTU, entregando la cantidad que resulte conforme a la fracción VIII del Artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo, LFT), el gasto por PTU se presenta como un gasto ordinario en el estado de resultado integral, dentro de los rubros Costos de operación y Gastos de administración.

La PTU causada se presenta en el estado de resultados en los gastos de operación.

No se tiene PTU diferida al 31 de diciembre 2025 y 2024.

n. Impuesto a la utilidad

En el proceso de reconocimiento del impuesto a la utilidad, Afore SURA determina el impuesto causado y diferido del periodo.

- Impuesto causado

El impuesto anual es el atribuible a los efectos fiscales de ciertas operaciones de Afore SURA, se determina conforme a las disposiciones fiscales vigentes y se presenta como un pasivo a corto plazo neto de los anticipos efectuados durante el año, o como un activo en el caso de que los anticipos sean superiores al impuesto anual determinado.

- Impuesto diferido

El impuesto a la utilidad diferido corresponde al efecto de las diferencias temporales de activo y de pasivo y pérdidas fiscales ocurridos en el periodo, y que fiscalmente son reconocidos en momentos diferentes. Se determina aplicando el método de activos y pasivos, en el cual todas las diferencias que surgen entre los valores contables y fiscales de los activos y pasivos, se les aplica la tasa del impuesto sobre la renta (ISR) vigente a la fecha de los estados financieros, o bien, aquellas tasas aprobadas a esa fecha y que estarán vigentes al momento en que se estima que los activos y pasivos por impuesto a la utilidad diferido se recuperarán o se liquidarán, respectivamente.

Afore SURA evalúa periódicamente la recuperabilidad de los activos por impuesto a la utilidad diferido, creando en su caso, una estimación sobre aquellos montos por los que no existe una alta probabilidad de recuperación. Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, los activos por impuestos diferidos son recuperables.

o. Remuneraciones al retiro

Afore SURA cuenta con un plan de contribución definida. Las contribuciones se determinan con base en las compensaciones de los empleados en su último año de trabajo, los años de antigüedad y su edad al momento de retiro. Durante los ejercicios terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, las aportaciones efectuadas a este plan ascendieron a $30,873 y $28,293, respectivamente. El gasto por aportaciones al plan se presenta como un gasto ordinario en el estado de resultado integral, dentro del rubro de Gastos de administración.

La prima de antigüedad que se cubren al personal se determina con base en lo establecido en la LFT. Asimismo, la LFT establece la obligación de hacer ciertos pagos al personal que deje de prestar sus servicios en ciertas circunstancias.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Los costos por prima de antigüedad y beneficios por terminación se reconocen anualmente con base en cálculos efectuados por actuarios independientes, mediante el método de crédito unitario proyectado utilizando hipótesis financieras en términos nominales. La última valuación actuarial se efectuó en diciembre de 2025.

Los costos derivados de ausencias compensadas, como lo son las vacaciones, se reconocen de forma acumulativa por la que se crea la provisión respectiva.

p. Presentación del estado de resultado integral

Los ingresos, costos y gastos mostrados en los estados de resultado integral se presentan de manera combinada, lo que permite conocer los ingresos y gastos por concepto, así como una adecuada interpretación del negocio, con base en el formato autorizado por la CONSAR.

q. Ingresos por comisiones

Las comisiones que Afore SURA cobra por la administración de las cuentas individuales y de las aportaciones voluntarias de los trabajadores, se determinan aplicando al valor diario de los activos administrados en las Siefores, el porcentaje anual de comisión determinado por Afore SURA y autorizado por la CONSAR. Los ingresos por comisiones se reconocen en el estado de resultado integral conforme se devengan.

r. Costos de operación

Los costos por comisiones de agentes por nuevas afiliaciones, los costos directos de operación por inversión y administración de riesgos asociados a las Siefores administradas y los otros costos de operación pagados por Afore SURA se reconocen en el estado de resultado integral en el periodo en que se generan.

s. Fluctuaciones cambiarias

Las transacciones en moneda extranjera se registran al tipo de cambio de cierre de jornada aplicable a la fecha de su celebración. Los activos y pasivos en moneda extranjera se valúan al tipo de cambio de la fecha del balance general. Las diferencias cambiarias entre la fecha de celebración y las de su cobro o pago, así como las derivadas de la conversión de los saldos denominados en moneda extranjera a la fecha de los estados financieros, se aplican al estado de resultado integral en el Resultado integral de financiamiento.

El tipo de cambio de cierre de jornada utilizado para valuar los saldos en moneda extranjera al 31 de diciembre de 2025 y 2024, fue $18.0080 pesos y $20.8829, respectivamente. El tipo de cambio de jornada al 24 de marzo de 2026 es de $17.7957 pesos.

t. Resultado integral

El resultado integral se constituye por el resultado neto del periodo más, en su caso, aquellas partidas cuyo efecto se refleja directamente en el capital contable y que no constituyen aportaciones, reducciones o distribuciones de capital.

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, Afore SURA considera como parte del resultado integral, los efectos por el cambio en la aplicación de normas de beneficios a empleados.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

u. Cuentas de orden

Los montos de los títulos que respaldan las inversiones que efectúa Afore SURA por cuenta propia y por cuenta de los trabajadores (afiliados), se registran y controlan en cuentas de orden y a la presentación de los estados financieros se valúan con el precio de acción del último día hábil del mes.

Asimismo, dichas cuentas registran y controlan para fines informativos: (i) los montos de las aportaciones de vivienda realizadas a nombre de los trabajadores en el INFONAVIT y FOVISSSTE (aportaciones vivienda), (ii) los saldos de bonos de pensión del ISSSTE, (iii) los saldos en cuentas bancarias administradas por cuenta de trabajadores y (iv) control y pago de comisiones a personal interno y externo como lo establece las disposiciones de la CONSAR.

Nota 4 - Efectivo y equivalentes de efectivo:

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, el efectivo y equivalentes de efectivo se integran como sigue:

	2025	2024
Bancos	$ 9,371	$ 11,383
Inversiones disponibles a la vista	400,849	414,303
Disponibilidades restringidas (Nota 20b.)	36,984	53,215
	$ 447,204	$ 478,901

Los saldos de dólares estadounidenses en cuentas bancarias e inversiones disponibles a la vista al 31 de diciembre de 2025 ascienden a US10,629 y US1,356, respectivamente.

Nota 5 - Inversiones permanentes en acciones:

a. Régimen de inversión

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, el régimen de inversión por edad correspondiente a las Siefores que administra Afore SURA, se presenta a continuación:

Siefore	En adelante	Edades
Siefore SURA Básica Pensiones, S. A. de C. V.	Siefore Pensiones	Mayores de 65 años
Siefore SURA Básica 60-64, S. A. de C. V.	Siefore 60-64	Entre 60 y 64 años
Siefore SURA Básica 65-69, S. A. de C. V.	Siefore 65-69	Entre 55 y 59 años
Siefore SURA Básica 70-74, S. A. de C. V.	Siefore 70-74	Entre 50 y 54 años
Siefore SURA Básica 75-79, S. A. de C. V.	Siefore 75-79	Entre 45 y 49 años
Siefore SURA Básica 80-84, S. A. de C. V.	Siefore 80-84	Entre 40 y 44 años
Siefore SURA Básica 85-89, S. A. de C. V.	Siefore 85-89	Entre 35 y 39 años
Siefore SURA Básica 90-94, S. A. de C. V.	Siefore 90-94	Entre 30 y 34 años
Siefore SURA Básica 95-99, S. A. de C. V.	Siefore 95-99	Entre 25 y 29 años
Siefore SURA Básica Inicial, S. A. de C. V.	Siefore Inicial	Menores de 25 años
Siefore SURA AV1, S. A. de C. V.	Siefore AV1	Todas
Siefore SURA AV2, S. A. de C. V.	Siefore AV2	Todas
Siefore SURA AV3, S. A. de C. V.	Siefore AV3	Todas

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

b. Participación en las inversiones permanentes

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, la participación en acciones de Siefores y otras entidades, se integra como sigue:

	2025		2024	
	Participación	Inversión reserva especial y capital mínimo	Participación	Inversión reserva especial y capital mínimo
Siefore Pensiones	0.45%	$ 60,945	0.56%	$ 82,740
Siefore 60-64	0.45%	234,941	0.57%	332,386
Siefore 65-69	0.42%	799,834	0.45%	704,823
Siefore 70-74	0.42%	1,035,169	0.45%	865,070
Siefore 75-79	0.42%	997,837	0.45%	853,247
Siefore 80-84	0.42%	935,548	0.45%	788,037
Siefore 85-89	0.42%	783,622	0.45%	640,906
Siefore 90-94	0.42%	529,507	0.45%	411,963
Siefore 95-99	0.43%	209,359	0.45%	142,654
Siefore Inicial	0.43%	79,818	0.45%	44,170
Siefore AV1	0.13%	4,018	0.17%	3,624
Siefore AV2	0.48%	4,505	0.52%	3,998
Siefore AV3	0.14%	5,058	0.15%	4,398
Total (Nota 11c.)		5,680,161		4,898,016
Otras [1] (Nota 11c.)		5,975		5,975
		$ 5,686,136		$ 4,903,991

[1] Afore SURA mantiene una inversión en acciones en Procesar quien es el proveedor de datos autorizado por la CONSAR.

c. Participación en los resultados de Siefores

Un análisis del resultado por la valuación y venta de las acciones por cada Siefore reconocido en el resultado integral durante los ejercicios de 2025 y 2024, se presenta a continuación:

	2025		2024	
	Utilidad (pérdida) por valuación	Utilidad por venta	Utilidad (pérdida) por valuación	Utilidad por venta
Siefore Pensiones	$ 5,056	$ 5,000	$ (7,610)	$ 9,796
Siefore 60-64	(36,760)	76,886	(4,819)	29,382
Siefore 65-69	89,978	22,670	17,347	47,182
Siefore 70-74	119,579	30,385	20,684	66,034
Siefore 75-79	118,069	30,001	24,025	65,556
Siefore 80-84	113,393	25,389	31,081	54,085
Siefore 85-89	99,702	18,322	31,472	36,983
Siefore 90-94	69,111	10,294	22,865	19,867
Siefore 95-99	29,288	696	1,962	4,048
Siefore Inicial	9,847	525	12,894	1,784
Siefore AV1	394	-	334	-
Siefore AV2	507	-	399	-
Siefore AV3	661	-	406	-
	$ 618,825	220,168	$ 151,040	334,717
Utilidad neta		$ 838,993		$ 485,757

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Nota 6 - Deudores diversos - Neto:

Por los años terminados el 31 diciembre de 2025 y 2024, este rubro se integra de la siguiente forma:

	2025	2024
Deudores talento humano [1]	$ 85,709	$ 56,997
Saldos mínimos cuentas de terceros[2]	2,897	4,325
Garantía juicios laborales	4,473	7,833
Anticipos por comprobar	1,036	1,510
	$ 94,115	$ 70,665

(1) Durante 2025 y 2024 se otorgaron anticipos al personal asociados a prestaciones anuales.

(2) Recursos fondeados a las cuentas bancarias en las que se transaccionan las operaciones de los clientes de Afore.

Nota 7 - Inmuebles, mobiliario y equipo, neto:

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, este rubro se integra de la siguiente forma:

	2025	2024
Mobiliario y equipo, neto	$ 218,990	$ 196,577
Edificios por derecho de uso	75,906	101,222
	$ 294,896	$ 297,799

Al 31 diciembre de 2025 y 2024, la Compañía tiene celebrados contratos de arrendamiento de inmuebles, que utiliza para realizar sus operaciones, 60 contratos en moneda nacional (MXN) y 4 contratos en USD y 57 contratos en MXN y 4 contratos en USD respectivamente. Estos contratos tienen plazos de arrendamiento de entre 3 y 5 años donde algunos incluyen opciones de renovación y terminación.

A continuación, se detallan los valores netos en libros de los activos por derecho de uso reconocidos y los movimientos durante los periodos 2025 y 2024:

a. Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, este rubro se integra de la siguiente forma:

	2025		2024	
	Inversión	Depreciación acumulada	Inversión	Depreciación acumulada
Equipo de cómputo	$ 354,807	$ 309,829	$ 351,456	$ 295,262
Mobiliario y equipo	121,917	98,447	122,229	101,893
Mejoras a locales arrendados	123,780	46,897	77,432	35,726
Equipo de transporte	87,530	21,309	83,762	18,897
Telecomunicaciones	60,942	53,504	70,736	58,076
Edificios	-	-	8,109	8,026
Terrenos	-	-	733	-
Edificios derechos de uso	196,042	120,136	178,720	77,498
	945,018	$ 650,122	893,177	$ 595,378
	$ 294,896		$ 297,799	

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

b. Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, la depreciación se integra de la siguiente forma:

	Depreciación acumulada a 2024	Depreciación 2025	Bajas	Depreciación acumulada a 2025
Mobiliario y equipo	$ 101,893	$ 4,935	$ (8,381)	$ 98,447
Equipo de cómputo	295,262	39,039	(24,472)	309,829
Telecomunicaciones	58,076	5,223	(9,795)	53,504
Equipo de transporte	18,897	12,380	(9,968)	21,309
Edificios	8,026	23	(8,049)	-
Terrenos	-	-	-	-
Mejoras a locales arrendados	35,726	11,171	-	46,897
Edificios derecho de uso	77,498	54,006	(11,368)	120,136
	$ 595,378	$ 126,777	$ (72,033)	$ 650,122

c. Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, las altas y bajas de inmuebles, mobiliario y equipo, se integra de la siguiente forma:

	Saldo inicial 2025	Altas	Bajas	Saldo final 2025
Mobiliario y equipo	$ 122,229	$ 8,567	$ (8,879)	$ 121,917
Equipo de cómputo	351,455	28,017	(24,665)	354,807
Telecomunicaciones	70,736	-	(9,794)	60,942
Equipo de transporte	83,762	31,160	(27,392)	87,530
Edificios	8,109	-	(8,109)	-
Terrenos	733	-	(733)	-
Mejoras a locales arrendados	77,432	46,348	-	123,780
Edificios derecho de uso	178,719	28,690	(11,367)	196,042
	$ 893,175	$ 142,782	$ (90,939)	$ 945,018

d. A continuación, se detallan los valores netos en libros de los activos y pasivos por derechos de uso, considerando la moneda en la que se operan y los movimientos durante 2025 y 2024:

Activos por derechos de uso:

	2025		
	MXN	USD Valorizados	Total
Al 1 de enero de 2025	$ 96,356	$ 4,866	$ 101,222
Adiciones	28,690	-	28,690
Cargo por depreciación	(51,486)	(2,520)	(54,006)
Al 31 de diciembre de 2025	$ 73,560	$ 2,345	$ 75,906

	2024		
	MXN	USD Valorizados	Total
Al 1 de enero de 2024	$ 55,944	$ -	$ 55,944
Adiciones	93,996	7,387	101,383
Bajas	(2,773)	-	(2,773)
Cargo por depreciación	(50,811)	(2,521)	(53,332)
Al 31 de diciembre de 2024	$ 96,356	$ 4,866	$ 101,222

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Pasivos por derechos de uso:

	2025		
	MXN	USD Valorizados	Total
Al 1 de enero de 2025	$ 99,966	$ 6,254	$ 106,220
Adiciones	28,690	-	28,690
Interés acumulado	8,650	488	9,138
Pagos	(59,793)	(3,015)	(62,808)
Revalorización (pérdida)		(1,016)	(1,016)
Al 31 de diciembre de 2025 (Nota 9)	$ 77,513	$ 2,711	$ 80,224

	2024		
	MXN	USD Valorizados	Total
Al 1 de enero de 2024	$ 58,065	$ -	$ 58,065
Adiciones	93,996	7,387	101,383
Bajas	(2,839)	-	(2,839)
Interés acumulado	8,993	709	9,702
Pagos	(58,249)	(3,347)	(61,596)
Revalorización (pérdida)	-	1,505	1,505
Al 31 de diciembre de 2024 (Nota 9)	$ 99,966	$ 6,254	$ 106,220

e. A continuación, se presentan los montos reconocidos en resultados en el ejercicio 2025 y 2024:

	2025		
	MXN	USD Valorizados	Total
Gasto por depreciación de los activos por derecho de uso	$ 51,486	$ 2,520	$ 54,006
Gasto por intereses sobre los pasivos por arrendamiento	8,650	488	9,138
Revalorización	-	(1,016)	(1,016)
Gasto aplicado durante 2025	$ 60,136	$ 1,993	$ 62,129

	2024		
	MXN	USD Valorizados	Total
Gasto por depreciación de los activos por derecho de uso	$ 50,811	$ 2,521	$ 53,332
Gasto por intereses sobre los pasivos por arrendamiento	8,993	709	9,702
Revalorización	-	1,505	1,505
Gasto aplicado durante2024	$ 59,804	$ 4,735	$ 64,539

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Nota 8 - Activos intangibles, neto:

a. Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, los activos intangibles se integran como sigue:

	Vida útil	2025	2024
Costos de desarrollo de proyectos	3 y 5 años	$ 212,176	$ 216,295
Amortización Acumulada		(112,864)	(124,013)
Activos intangibles, neto		$ 99,312	$ 92,282

b. Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, la amortización de los activos los activos intangibles se integran como sigue:

	2025		2024	
	Inversión	Amortización Acumulada	Inversión	Amortización Acumulada
Saldo inicial	$ 216,295	$ 124,013	$ 289,878	$ 184,219
Altas	50,017	39,030	35,129	48,506
Bajas .	(54,136)	(50,180)	(108,712)	(108,712)
Saldo final	$ 212,176	$ 112,863	$ 216,295	$ 124,013

Nota 9 - Cuentas por pagar y otros gastos acumulados:

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, el rubro Cuentas por pagar y otros gastos acumulados se integran como sigue:

	2025	2024
Por servicios relacionados con la operación:		
Comisiones a agentes	$ 16,723	$ 15,261
Cuota de inspección (CONSAR)	92,500	71,479
Comisiones por servicios (Procesar)	5,058	6,068
Derechos por dispersiones liquidadas (IMSS)	1,740	1,102
Comisiones por servicios financieros	-	590
	116,021	94,500
Provisiones (1)	311,612	351,595
Por bienes y servicios generales	20,252	23,635
Pasivo por arrendamiento (Nota 7b.)	80,224	106,220
Otros pasivos y provisiones	77,508	87,829
	$ 605,617	$ 663,779

(1) Por los ejercicios terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, los movimientos de las provisiones se detallan a continuación:

	Al 31 de diciembre de 2024	Incremento	Aplicaciones	Liberaciones	Al 31 de diciembre de 2025
Gratificaciones al personal	$ 146,780	$ 100,514	$ 130,176	$ 3,358	$ 113,760
Reservas y otros litigios (Nota 20a.)	98,321	13,352	7,666	2,104	99,903
Vacaciones por disfrutar y prima vacacional	84,020	69,198	74,231	-	78,987
Litigios laborales (Nota 20a.)	24,474	5,276	9,150	1,638	18,962
	$ 351,595	$ 188,340	$ 221,223	$ 7,100	$ 311,612

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

	Al 31 de diciembre de 2023	Incremento	Aplicaciones	Liberaciones	Al 31 de diciembre de 2024
Gratificaciones al personal	$ 71,538	$ 137,794	$ 62,552	$ -	$ 146,780
Reservas y otros litigios (Nota 20a.)	99,055	5,792	6,411	2,115	96,321
Vacaciones por disfrutar y prima vacacional	63,619	80,158	59,757	-	84,020
Litigios laborales (Nota 20a.)	43,103	4,331	13,546	9,414	24,474
Otros gastos comerciales	21,035	-	18,983	2,052	-
	$ 298,350	$ 228,075	$ 161,249	$ 13,581	$ 351,595

Nota 10 - Impuestos y contribuciones por pagar:

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, los impuestos y contribuciones por pagar se integran como sigue:

	2025	2024
Impuesto sobre la renta retenido a terceros	$ 68,711	$ 56,984
Cuotas obrero-patronales al IMSS, SAR e INFONAVIT	58,193	47,826
Impuesto al valor agregado	8,783	8,813
Impuestos locales	3,175	2,182
	$ 138,862	$ 115,805

Nota 11 - Partes relacionadas:

a. Contratos

Los contratos relevantes que Afore SURA tienen celebrados con partes relacionadas se describen a continuación:

Siefores

Contratos de distribución y recompra de las acciones representativas del capital social con las Siefores que administra. Dichos contratos tienen duración indefinida y los gastos inherentes a los servicios prestados a cada Siefore son por cuenta de Afore SURA.

Contratos de prestación de servicios de registro de contabilidad, administración y manejo de las carteras de valores incluyendo la compra y venta de los valores. Afore SURA cobra a los trabajadores, a través de las Siefores, una comisión diaria sobre el valor de los activos netos diarios de las Siefores y se obliga estrictamente a ejecutar las instrucciones del Comité de Inversión de las Siefores.

SURA Investment Management México, S. A. de C. V. Sociedad Operadora de Fondos de Inversión (SURA Investment), SURA Art Corporation, S. A. de C V. (Sura Art), Fundación SURA, A. C. (Fundación SURA), Gestión Patrimonial SURA Asesores en Inversiones, S. A. de C. V. (Gestión Patrimonial SURA), NBM Innova, S. A. de C. V. (NBM Innova), SURA IM Gestora México, S. A. de C. V. (SURA IM Gestora México) y Sura Asset Management México, S. A. de C. V. (SUAM México)

Afore SURA tiene celebrados convenios con SURA Investment, SURA Art., Gestión Patrimonial SURA, Fundación SURA, NBM Innova, SURA IM Gestora México y SUAM México, en los cuales las partes convienen en participar por un periodo indefinido, de los costos operativos y de soporte en que incurran frente a proveedores de servicios financieros, contables, legales, de cobranza, de actuaría, de recursos humanos, de sistemas de información, de auditoría, de compras, de mantenimiento de inmuebles, o frente a partes contractuales que les sean comunes, sean personas físicas o morales.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Fundación SURA, A.C. (Fundación SURA) y Seguros SURA, S. A. de C. V. (Seguros SURA)

Afore SURA tiene celebrados convenios de subarrendamiento con Fundación SURA y Seguros SURA.

SUAM Colombia

Afore participa con SUAM Colombia, parte relacionada del extranjero, en costos operativos por servicios de talento humano.

b. Operaciones

Por los años terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, las principales operaciones realizadas con partes relacionadas se muestran a continuación:

Parte relacionada / Relación	Operación	2025	2024
Ingresos			
Siefores / Asociada	Comisiones por servicios administrativos y distribución de acciones (Nota 15)	$ 6,661,809	$ 5,640,452
SURA Investment / Afiliada	Distribución de costos (Nota 19)	35,150	48,585
SUAM México / Tenedora	Distribución de costos (Nota 19)	765	726
Sura Art / Afiliada	Distribución de costos (Nota 19)	761	722
Sura IM Gestora México / Afiliada	Distribución de costos (Nota 19)	231	349
Fundación SURA / Afiliada	Distribución de costos / Subarrendamiento (Nota 19)	87	95
Seguros SURA / Afiliada	Subarrendamiento (Nota 19)	42	-
Siefores / Afiliada	Compra venta y valuación de inversiones (Nota 5c.)	838,993	485,757
		$ 7,537,838	$ 6,176,686
Gastos			
SURA Art/ Afiliada	Servicios de promoción	$ 7,131	$ 6,422
Fundación SURA (Afiliada)	Donativo	5,363	5,186
Seguros SURA / Afiliada	Primas de seguros	7,149	4,900
SUAM Colombia / Afiliada	Servicios técnicos	2,372	1,766
		$ 22,015	$ 18,274
Movimientos de capital			
SUAM México /Tenedora	Dividendos decretados (Nota 13d.)	$ 1,639,210	$ 1,887,600

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

c. Saldos

Los saldos con partes relacionadas al 31 de diciembre de 2025 y 2024, se integran como sigue:

Parte relacionada / Relación	**2025**	**2024**
Cuentas por cobrar:		
Siefores / Asociada	$ 20,198	$ 16,745
SURA Investment / Afiliada	757	4,522
SURA Art/ Afiliada	65	61
SUAM México / Tenedora	65	61
SURA IM Gestora México / Afiliada	11	30
Fundación SURA / Afiliada	5	6
	$ 21,101	$ 21,425
Inversiones permanentes en acciones:		
Siefores / Asociada (Nota 5b.)	$ 5,680,161	$ 4,898,016
Procesar, S. A. de C. V. / Afiliada (Nota 5b.)	5,975	5,975
	$ 5,686,136	$ 4,903,991
Cuentas por pagar:		
SURA Art/ Afiliada	$ 896	$ 596
	$ 896	$ 596

La compañía realiza anualmente un estudio de precios de transferencia. A la fecha de la autorización de emisión de estos estados financieros el estudio correspondiente al ejercicio 2025, se encuentra en proceso de elaboración y emisión.

Durante 2025 y 2024, las operaciones celebradas por Afore SURA con sus partes relacionadas son consistentes con las condiciones de mercado en caso de haberse celebrado con partes independientes en operaciones comparables.

Nota 12 - Remuneraciones al retiro:

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, el saldo de la reserva para obligaciones laborales asciende a $106,934 y $85,528, respectivamente.

A continuación, se presenta la integración del costo laboral (costo neto del periodo) de los años terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024.

	2025		
	Prima de antigüedad	**Terminación laboral**	**Total**
Costo laboral del servicio actual	$ 2,858	$ 7,832	$ 10,690
Costo Laboral del Servicio Pasado	4	17	21
Traspaso de personal	(33)	(62)	(95)
Pérdida por liquidación anticipada de las obligaciones	4,613	33,652	38,265
Costo financiero	2,958	4,541	7,499
Costo neto del periodo en resultados	10,400	45,980	56,380
Reciclaje de Remediciones reconocidas en ORI	4,680	11,590	16,270
Costo/(Ingreso) Neto del Periodo en Resultados	$ 15,080	$ 57,570	$ 72,650

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

	2024		
	Prima de antigüedad	Terminación laboral	Total
Costo laboral del servicio actual	$ 1,320	$ 2,217	$ 3,537
Traspaso de personal	(13)	(2)	(15)
Pérdida por liquidación anticipada de las obligaciones	2,123	11,437	13,560
Costo financiero	1,795	1,755	3,550
Reciclaje de remediciones en ORI	3,301	2,715	6,016
Costo neto del periodo en resultados	8,526	18,122	26,649
Remediciones netas del pasivo de beneficios definidos en ORI	4,850	23,354	28,204
Costo/(Ingreso) Neto del Periodo en Resultados	$ 13,376	$ 41,476	$ 54,852

Los cambios en el valor presente de la obligación por beneficios definidos al 31 de diciembre de 2025 y 2024, se muestran a continuación:

	2025		
	Prima de antigüedad	Terminación laboral	Total
Obligación por beneficios definidos al inicio del año	$ 32,339	$ 53,189	$ 85,528
Costo laboral del servicio pasado	4	17	21
Traspaso de personal	(33)	(62)	(95)
Costo laboral del servicio actual	2,858	7,832	10,690
Costo financiero	2,957	4,542	7,499
Efecto de reducción anticipada de obligaciones:			
Pagos realizados durante el año	(8,416)	(41,528)	(49,944)
Efecto liquidación anticipada de las obligaciones	4,613	33,652	38,265
Pérdida actuarial	9,435	5,535	14,970
Obligaciones por beneficios al final del año	$ 43,757	$ 63,177	$ 106,934

	2024		
	Prima de antigüedad	Terminación laboral	Total
Obligación por beneficios definidos al inicio del año	$ 22,753	$ 25,714	$ 48,467
Costo laboral del servicio pasado	-	-	-
Traspaso de personal	(13)	(2)	(15)
Costo laboral del servicio actual	1,320	2,217	3,537
Costo financiero	1,795	1,755	3,550
Efecto de reducción anticipada de obligaciones:			
Pagos realizados durante el año	(3,790)	(14,001)	(17,791)
Efecto liquidación anticipada de las obligaciones	2,123	11,437	13,560
Pérdida actuarial	8,151	26,069	34,220
Obligaciones por beneficios al final del año	$ 32,339	$ 53,189	$ 85,528

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

A continuación, se presenta una integración entre el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos con el pasivo neto proyectado reconocido en el estado de situación financiera, al 31 de diciembre de 2025 y 2024:

	2025		
	Prima de antigüedad	**Terminación laboral**	**Total**
Obligaciones por beneficios definidos	$ 43,757	$ 63,177	$ 106,934
Pérdidas actuariales en ORI	(14,935)	(20,039)	(34,974)
Pasivo neto por beneficio definido	$ 28,822	$ 43,138	$ 71,960

	2024		
	Prima de antigüedad	**Terminación laboral**	**Total**
Obligaciones por beneficios definidos	$ 32,339	$ 53,189	$ 85,528
Pérdidas actuariales en ORI	(10,180)	(26,094)	(36,274)
Pasivo neto por beneficio definido	$ 22,159	$ 27,095	$ 49,253

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, el impuesto diferido por ORI es por $10,492 y $10,882, respectivamente.

Las tasas utilizadas en los estudios actuariales al 31 de diciembre de 2025 y 2024, son las siguientes:

	2025	**2024**
Tasa de descuento	8.90%	10.20%
Tasa de incremento salarial	5.50%	5.50%
Tasa de incremento al salario mínimo de largo plazo	5.00%	4.50%
Tasa de incremento de salario mínimo 2024 -2026	12% / 5%	12% / 5%

Las reservas actuariales al 31 de diciembre 2025 reflejan un incremento asociado a ajustes en los incrementos del salario mínimo y baja en la tasa de descuento.

Las reservas actuariales al 31 de diciembre 2024 reflejan un incremento asociado a ajustes en los supuestos de salida adicional a los incrementos del salario mínimo

Nota 13 - Capital contable:

a. Capital social autorizado

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, el capital social autorizado de Afore SURA, está representado por 4,904,574 acciones nominativas, ordinarias, no amortizables y sin expresión de valor nominal, en ambos años. En 2025 y 2024 el capital social autorizado se divide en 25,000 acciones correspondientes al capital social mínimo fijo y en 4,879,574 acciones que corresponden al capital social variable, en ambos años.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

b. Capital social pagado

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, el capital social de Afore SURA se integra por el capital fijo representado por un saldo histórico de $55,348 y del capital variable representado por un saldo histórico de $4,722,457 para ambos años.

c. Reserva legal

De acuerdo con las disposiciones de Ley General de Sociedades Mercantiles, de la utilidad neta del ejercicio deberá separarse un mínimo del 5% para incrementar la reserva legal, hasta que ésta alcance un equivalente al 20% del capital pagado. Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, la reserva legal por $955,561, para ambos años.

La reserva legal alcanzó el 20% del capital pagado al 31 de diciembre de 2025 y 2024.

d. Dividendos

Durante los ejercicios 2025 y 2024, Afore SURA decretó dividendos a SUAM México por un total de $1,639,210 y $1,887,600, respectivamente, de las utilidades acumuladas, los cuales fueron pagados como sigue:

2025

Fecha de Asamblea General Ordinaria celebrada	Fecha de pago	Dividendos
09 de enero de 2025	09 de enero de 2025	$ 30,000
24 de febrero de 2025	24 de febrero de 2025	30,000
01 de abril de 2025	01 de abril de 2025	604,000
21 de julio de 2025	21 de julio de 2025	321,000
06 de octubre de 2025	06 de octubre de 2025	654,210
		$ 1,639,210

2024

Fecha de Asamblea General Ordinaria celebrada	Fecha de pago	Dividendos
22 de enero de 2024	22 de enero de 2024	$ 25,600
10 de abril de 2024	10 de abril de 2024	300,000
31 de mayo de 2024	31 de mayo de 2024	435,000
04 de junio de 2024	04 de junio de 2024	15,000
30 de septiembre de 2024	30 de septiembre de 2024	550,000
08 de noviembre de 2024	08 de noviembre de 2024	12,000
22 de noviembre de 2024	22 de noviembre de 2024	550,000
		$ 1,887,600

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

e. Restricciones a la disponibilidad de capital contable:

Las utilidades que se distribuyan en exceso al saldo de la Cuenta de Utilidad Fiscal Neta (CUFIN), estarán sujetas al pago de ISR corporativo a la tasa vigente al momento de la distribución de las utilidades, al 31 de diciembre de 2025 y 2024 el saldo de la CUFIN:

	2025	2024
CUFIN generada a partir de 2014	$ 4,571,453	$ 4,389,411

En caso de reducción de capital, el excedente del reembolso respecto de las aportaciones de capital actualizadas será sujeto al pago del impuesto sobre la renta. Al 31 de diciembre de 2025 y 2024 el saldo de la Cuenta de Capital de Aportación (CUCA) asciende a $10,868,892 y $10,471,038, respectivamente.

f. Otros resultados integrales:

	2025				2024			
Concepto	Saldo inicial	ORI	ISR diferido	Saldo final	Saldo inicial	ORI	ISR diferido	Saldo final
D3	$ 25,392	$ (1,300)	$ 390	$ 24,482	$ 5,649	$ 28,204	$ (8,461)	$ 25,392

Nota 14 - Impuesto a la utilidad:

a. Impuesto sobre la Renta (ISR) causado

La tasa del ISR para los ejercicios de 2025 y 2024, así como para ejercicios posteriores es del 30%, en tanto la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) no se modifique.

Las principales diferencias entre el resultado contable y fiscal derivan del tratamiento fiscal de los rendimientos de las inversiones en acciones de Siefores, del ajuste anual por inflación y de los gastos no deducibles.

La LISR, establece criterios y límites para la aplicación de algunas deducciones, como son: la deducción de pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, las aportaciones para la creación o incrementos de reservas a fondos de pensiones, las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que sean pagadas por el patrón; así como la posible no deducibilidad de pagos efectuados a partes relacionadas en caso de no cumplirse con ciertos requisitos.

En los ejercicios de 2025 y 2024, Afore SURA determinó un resultado fiscal para ISR de $2,923,751 y $2,668,997, respectivamente.

A la fecha de los presentes estados financieros, la declaración anual definitiva de 2025 no ha sido presentada a las autoridades fiscales, por lo tanto, el impuesto que se presenta en el párrafo anterior puede sufrir algunas modificaciones, sin embargo, la Administración estima que éstas no serán materiales.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Por los años terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, el rubro de Impuesto a la utilidad del estado de resultado integral se compone de la siguiente forma:

	2025	2024
ISR causado del año	$ 877,125	$ 800,699
ISR diferido	157,283	26,653
Total de impuesto a la utilidad del ejercicio	1,034,408	827,352
Insuficiencia de ISR causado en el ejercicio 2024 (Exceso de ISR en 2023)	2,073	(233)
	$ 1,036,481	$ 827,119

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, el saldo por pagar del impuesto a la utilidad se integra de la siguiente manera:

	2025	2024
ISR causado en el año	$ 877,125	$ 800,699
Anticipos de impuesto enterados durante el ejercicio	(792,288)	(677,769)
	$ 84,837	$ 123,930

b. Impuesto sobre la renta diferido

El impuesto diferido pasivo correspondiente se presenta en el renglón de Impuesto diferido. Por los años terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, el impuesto diferido del ejercicio registrado en el estado de resultados y en el balance en el apartado de capital como resultado del reconocimiento del ORI por D-3, se integra como sigue:

	2025	2024
Impuesto diferido:		
ISR diferido en resultados	$ 157,283	$ 26,653
ISR diferido en capital	390	(8,461)
Total de ISR diferido	$ 157,673	$ 18,192

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024 las principales diferencias temporales sobre las que se reconoció el ISR diferido se analizan a continuación:

	2025	2024
Activos por impuesto diferidos:		
Provisiones de pasivos (beneficios al retiro, relacionadas con sueldos y salarios, otras provisiones de pasivo)	$ 592,041	$ 542,480
Pasivos por impuesto diferidos:		
Maquinaria y equipo y activo intangibles	$ (26,516)	$ (26,680)
Otros (Inversiones en acciones de Siefores)	(1,574,372)	(999,070)
	(1,008,847)	(483,270)
Tasa del ISR aplicable 30%	30%	30%
ISR diferido pasivo, neto	$ (302,654)	$ (144,981)

La conciliación entre las tasas causada y efectiva del ISR se muestra a continuación:

	2025	2024
Utilidad antes de impuesto a la utilidad	$ 3,249,456	$ 2,916,654
Tasa causada del ISR	30%	30%
ISR a la tasa legal	974,836	874,996
Más (menos) efectos en el ISR de las siguientes Partidas:		
Ajuste anual por inflación deducible	(3,524)	(2,784)
Gastos no deducibles	114,468	10,748
Efecto de inversiones en acciones	(47,740)	(55,808)
Liberaciones de provisiones	(2,020)	(320)
Otras partidas	461	287
ISR reconocido en los resultados	$ 1,036,481	$ 827,119
Tasa efectiva de ISR	31.90%	28.36%

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Nota 15 - Ingresos por comisiones:

Los ingresos por comisiones devengadas, correspondientes a los servicios prestados a los clientes por la administración de su cuenta individual a través de las Siefores durante los años terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, se integran como sigue:

	2025	2024
Siefore 70-74	$ 1,215,299	$ 1,038,166
Siefore 75-79	1,172,965	996,525
Siefore 80-84	1,093,009	915,628
Siefore 65-69	959,427	817,153
Siefore 85-89	902,698	735,085
Siefore 60-64	305,317	353,647
Siefore 90-94	596,679	459,493
Siefore Inicial	79,319	132,037
Siefore 95-99 antes Siefore 55-59	221,809	110,020
Siefore Pensiones	78,081	51,580
Siefore AV3	17,787	16,654
Siefore AV1	14,770	10,275
Siefore AV2	4,649	4,189
	$ 6,661,809	$ 5,640,452

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, los porcentajes de comisión autorizados por la CONSAR ascienden a 0.55% y 0.57%, respectivamente.

Nota 16 - Costos de afiliación y traspasos:

Una integración de los costos de afiliación y traspasos correspondiente a los años terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, se muestra a continuación:

	2025	2024
Remuneraciones al personal	$ 1,527,915	$ 1,037,865
Gastos de tecnologías de información	113,904	102,958
Honorarios	68,521	63,448
Depreciación y amortización	57,255	56,553
Gastos generales	15,746	13,629
Arrendamiento operativo	695	1,783
	$ 1,784,036	$ 1,276,236

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Nota 17 - Gastos de administración:

Por los años terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, los gastos de administración se integran como sigue:

	2025	2024
Remuneraciones al personal	$ 533,089	$ 524,078
Impuestos y derechos	172,183	158,343
Honorarios	128,319	108,398
Gastos de tecnologías de información	114,485	107,248
Gastos generales*	442,338	98,616
Depreciaciones y amortizaciones	41,355	39,800
Arrendamiento operativo	6,616	6,612
	$ 1,438,385	$ 1,043,095

* Incluye el pago de gastos legales relacionados con la resolución de un juicio por $334,435.

Nota 18 - Otros costos de operación:

Por los años terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, el rubro otros costos de operación se integran como sigue:

	2025	2024
Costos regulatorios	$ 493,236	$ 414,243
Remuneraciones al personal	165,796	158,509
Honorarios	54,422	51,895
Gastos generales	42,334	44,981
Depreciaciones y amortizaciones	30,496	30,532
Gastos de tecnologías de información	26,993	36,913
Arrendamiento operativo	6,296	6,469
	$ 819,573	$ 743,542

Nota 19 - Otros ingresos:

Por los años terminados el 31 diciembre de 2025 y 2024, este rubro se integra de la siguiente forma:

	2025	2024
Por distribución de costos	$ 37,036	$ 50,476
Liberaciones de cuentas por pagar	22,003	54,944
Otros	4,828	4,324
	$ 63,867	$ 109,744

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Nota 20 - Contingencias y compromisos:

a. Contingencias

De acuerdo con la legislación fiscal vigente, la Compañía debe cumplir con las disposiciones a las que se encuentra sujeta, y las autoridades fiscales cuentan con la facultad de revisar las operaciones, cálculos y tratamientos aplicados para dicho cumplimiento. En caso de que, derivado de una revisión, las autoridades fiscales determinen que los montos, operaciones o tratamientos utilizados se apartan de lo previsto en la normatividad aplicable, podrán exigir el pago de los impuestos correspondientes, así como los accesorios que resulten procedentes.

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024 la Compañía tenía los siguientes compromisos y pasivos contingentes:

a) Existen reclamaciones en contra de Afore SURA que se encuentran en proceso judicial ante tribunales, la CONSAR o ante la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros. Al respecto, al 31 de diciembre de 2025 y 2024, Afore SURA mantiene provisiones por $99,903 y $96,321, respectivamente (Nota 9).

b) Afore SURA tiene diversos juicios laborales en su contra, sobre los cuales al 31 de diciembre de 2025 y 2024, tiene constituida una provisión por $18,962 y $24,474, respectivamente (Nota 9).

Adicionalmente, por algunos de esos juicios los Tribunales Laborales realizo embargos de recursos de ciertas cuentas bancarias a nombre de Afore SURA. Los recursos embargados al 31 de diciembre de 2025 y 2024, ascienden a $36,984 y $53,215, respectivamente, los cuales se reconocen como efectivo y equivalentes de efectivo restringido en el balance general (Nota 4).

c) Afore SURA responderá directamente de todos los actos, omisiones y operaciones que realicen las Siefores que administra, con motivo de la participación en los sistemas de ahorro para el retiro.

Cuando el precio de las acciones de las Siefores administradas por Afore SURA, presente minusvalías como consecuencia de un incumplimiento al régimen de inversión autorizado, éstas deberán ser cubiertas por Afore SURA, a través de la reserva especial constituida o en su defecto con cargo a su capital social. En el ejercicio de 2025 y 2024, las Siefores no han presentado minusvalías derivadas del incumplimiento del régimen de inversión.

d) Investigación Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE)

El 6 de julio de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el aviso mediante el cual la autoridad investigadora de la COFECE en México informó el inicio de la investigación de oficio de la posible realización de prácticas monopólicas absolutas en el mercado de prestación de servicios de administración de fondos para el retiro en México.

Afore SURA cumplió con diversas solicitudes de información por parte de la COFECE y presentó las pruebas que consideró pertinente para su defensa y en abril de 2017 se le impuso una multa de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal de Competencia Económica, por lo que Afore Sura promovió recurso de amparo en contra de dicha resolución definitiva.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Considerando el estatus procesal actual, la provisión se mantiene al 31 de diciembre de 2025 por $83,605, en espera de la resolución del segundo amparo.

Nota 21 -Administración integral de riesgos:

De acuerdo con las reglas vigentes, la Compañía debe establecer lineamientos mínimos con la finalidad de llevar a cabo la identificación, medición, monitoreo, limitación, control y revelación de los distintos tipos de riesgos cuantificables y no cuantificables correspondientes a cada sociedad de inversión que administra.

La auditoría de las políticas y procedimientos, de la funcionalidad de los modelos y sistemas de medición de riesgos utilizados y del cumplimiento de los procedimientos para llevar a cabo la medición de riesgos, así como los supuestos, parámetros y metodologías utilizados en los sistemas de procesamiento de información para el análisis de riesgos de Afore Sura; fue realizada por un experto independiente, tal como lo establecen las reglas de la CONSAR.

Los resultados de las evaluaciones anteriores se asentaron en el "Informe independiente sobre el cumplimiento de la Institución con la Disposición vigésima novena de las reglas prudenciales en materia de administración de riesgos a las que deberán sujetarse las administradoras de fondos para el retiro, las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro y las empresas operadoras de la base de datos nacional SAR emitida por la CONSAR en materia de administración de riesgos financieros", los cuales fueron presentados al Consejo de Administración.

Las principales políticas establecidas por Afore Sura sobre la administración de riesgos están dirigidas a aumentar el valor esperado de la pensión y a disminuir las pérdidas potenciales de sus afiliados, cuyos recursos se encuentran invertidos en las Sociedades Básicas de Inversión y se refieren a: impulsar la cultura de la administración de riesgos, asegurar la correcta aplicación de políticas y procedimientos de la administración de riesgos, evitar conflictos de interés en las funciones involucradas en el proceso de inversión de los recursos de los trabajadores y contar con sistemas confiables de control de operaciones de compra-venta, liquidación y custodia de títulos y valores.

Los riesgos que se consideran cuantificables son: riesgo de mercado, de crédito y de liquidez. Para medir, limitar y controlar estos riesgos, Afore Sura, utiliza como metodologías el análisis de sensibilidad y de Valor en Riesgo (VaR) y Valor en Riesgo Condicional (CVaR), considerando situaciones extremas; la diversificación por calidad crediticia y la probabilidad de incumplimiento de los instrumentos de la cartera; vigila que existan recursos suficientes para hacer frente a obligaciones conocidas de corto plazo y obligaciones estimadas de mediano plazo.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, el valor en riesgo de mercado para las Siefores que administra Afore SURA, se integra como sigue:

	2025	2024
Siefore Básica de Pensiones	0.54%	0.48%
Siefore Básica 60-64	0.65%	0.65%
Siefore Básica 65-69	0.77%	0.74%
Siefore Básica 70-74	0.87%	0.85%
Siefore Básica 75-79	0.99%	0.93%
Siefore Básica 80-84	1.03%	1.00%
Siefore Básica 85-89	1.05%	1.04%
Siefore Básica 90-94	1.13%	1.07%
Siefore Básica 95-99 (antes Siefore Básica 55-59)	1.13%	1.10%
Siefore Básica Inicial	1.10%	1.05%
Siefore AV1	0.15%	0.13%
Siefore AV2	0.37%	0.37%
Siefore AV3	0.55%	0.55%

Nota 22 - Hechos posteriores:

Esquema de comisiones

A partir del Del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2026, Afore SURA determinará el ingreso por comisiones aplicando el porcentaje del 0.54% (0.55% para 2025) para las Siefores básicas y voluntarias, este porcentaje fue autorizado por la junta de Gobierno de CONSAR celebrada el 21 de noviembre de 2025.

COFECE

A la fecha de la emisión de los estados financieros 2025 se tiene una sentencia del segundo amparo, sin embargo está pendiente la resolución por parte de la Comisión del monto de la sanción y el proceso legal a ejecutar. Nota 20.

Nota 23 - Nuevos pronunciamientos:

A continuación se describe una serie de NIF y Mejoras a las NIF emitidas por el CINIF efectivas por primera vez para los periodos que comienzan el 1 o después del enero 2025, de 2026 y/o de 2028 según corresponda. Se considera que dichas NIF y mejoras a las NIF no tendrán una afectación importante en la información financiera que presenta la Compañía, a continuación:

Nuevas NIF

NIF B-1 "Bases para la preparación y presentación de estados financieros" (antes Cambios contables y corrección de errores), fue actualizada para converger con las NIIF. Se amplió su alcance, estableciendo requisitos generales para preparar y presentar los cuatro estados financieros básicos, incluyendo la identificación, agrupación o separación de partidas, periodicidad de la información comparativa y elección de políticas contables. Además, se incorporaron normas del Marco Conceptual aplicables en la preparación de los estados financieros. La entrada en vigor de esta norma es a partir del 1° de enero de 2028.

Afore Sura, S. A. de C. V.
Notas sobre los Estados Financieros
31 de diciembre de 2025 y 2024

NIF B-3 "Estado de Resultados Integral" (ERI): la norma fue modificada para alinearse con las NIIF. La estructura del ERI ahora clasifica ingresos, costos y gastos en las categorías de: operación, inversión, financiamiento, impuestos a la utilidad y operaciones discontinuadas, eliminando el rubro de Resultado integral de financiamiento, cuyas partidas se presentan según la categoría que les dio origen. La entrada en vigor de esta norma es a partir del 1° de enero de 2028.

Mejoras a las NIF 2026

NIF B-11 "Disposición de activos de larga duración y operaciones discontinuadas". Se especifica que los flujos de efectivo derivados de la disposición de activos de larga duración y de operaciones discontinuadas se deben presentar de forma prospectiva.

Asimismo, se hicieron modificaciones en las siguientes NIF, que no generan cambios contables, consecuentemente, no se establece fecha de entrada en vigor, y cuyas modificaciones implican sólo ajustes a la redacción e incorporación de ciertos conceptos:

- NIF A-1, Marco Conceptual de las Normas de Información Financiera
- NIF B-4, Estado de cambios en el capital contable
- NIF B-6, Estado de situación financiera
- NIF D-4, Impuestos a la utilidad

Lic. Emilio Bertrán Rodríguez
Director General
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

C.P.C. Bernardo Jesús Meza Osornio
Comisario
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

C.P. Luis Roberto Guzmán González
Director Ejecutivo de Finanzas
Declaro bajo protesta decir verdad
que los datos contenidos son auténticos
y veraces

CONTACTO

AFORE SURA

OFICINAS CORPORATIVAS

Reforma 222 Piso 4, Col. Juárez
C.P. 06600 Ciudad de México
Tel. (+52.55) 53.45 10.00
afore.suramexico.com

Gerencia de Sostenibilidad

PATRICIA HOYOS BELMONT
Gerente de Sostenibilidad
patricia.hoyos@suramexico.com

GISELA VÁZQUEZ ESPINOZA
Coordinación de elaboración
Informes Anuales.
gisela.vazquez@suramexico.com