

Banregio PAC
HR PAC 1

2024
HR PAC 1

2025
HR PAC 1

2026
HR PAC 1



Luisa Adame

luisa.adame@hrratings.com

Directora de HR Sustainable Impact
Analista Responsable



Belén Cubero

belen.cubero@hrratings.com

Analista Sr. de HR Sustainable Impact

HR Ratings ratificó la calificación de HR PAC 1 para la evaluación de Política de Integridad a Banregio

La ratificación de la calificación de HR PAC 1 para Banregio¹ se mantiene gracias a la continuidad y fortalecimiento de su marco de integridad. Durante el periodo analizado, el Banco registró cambios en sus documentos normativos, mediante los cuales se reforzaron las políticas de sanciones, el fortalecimiento de la vinculación entre responsabilidad de gobierno corporativo y mecanismos institucionales, así como la modificación de los lineamientos relacionados con los registros de créditos y la incorporación de las conductas observables relacionadas con la gestión de fraude en el anexo de canal de actuación, entre otras. Asimismo, se fortalecieron los lineamientos aplicables a terceros mediante la actualización del Código de Conducta para Proveedores, incorporando elementos de sostenibilidad y seguridad de la información. En materia de denuncias, se registró una disminución del 28.3% en 2025, con respecto a 2024, sin embargo, del total de denuncias el 99.0% de los casos se encontraban con un estatus de denuncia cerrada por lo que se refleja la continuidad de los mecanismos establecidos. En este sentido, el Banco demuestra que cuenta con mecanismos efectivos de detección, respuesta y mejora continua, lo cual refuerza la confianza en la Política de Integridad.

- **Pilar 1. Cultura de Integridad y Cumplimiento de la Organización.** Banregio ha desarrollado una cultura de integridad enfocada en la ética y cumplimiento normativo. El área de Normatividad de Banregio es la encargada de ayudar en la distribución de los manuales existentes a través de todos los colaboradores, mismos que se pueden consultar en la biblioteca digital WikiNormativa del portal interno y se emiten boletines de actualización. En lo que respecta a los documentos normativos que conforman la Política de Integridad, en los últimos doce meses (UDM) del segundo trimestre de 2025 (2T25) al segundo trimestre de 2026 (2T26), Banregio actualizó ocho manuales y tres

¹ Banco Regional, S.A., Institución de Banca Múltiple (Banregio y/o la Entidad y/o el Banco).



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

códigos, difundidos mediante 23 boletines de actualización (vs. 24 en 2025). HR Ratings mantiene la etiqueta de *superior* a este pilar.

- **Pilar 2. Código de Conducta y Otros Manuales.** En los UDM, el Código de Conducta para Proveedores se actualizó una vez; el Código de Conducta Institucional fue actualizado dos veces y el Manual de Gestión de Denuncias fue actualizado tres veces; el Manual de Control Interno tuvo cuatro actualizaciones y el Manual de Gobierno Corporativo tuvo cinco actualizaciones. Todos estos manuales son accesibles para el 100% de los colaboradores del Banco por medio de WikiNormativa y define de forma clara los conceptos de corrupción, malversación, fraude financiero y pago facilitador. Estos documentos tuvieron cambios debido a los seguimientos normativos que se realizan de forma anual. Por dichos motivos, se mantiene a este pilar una etiqueta de *superior*.
- **Pilar 3. Recursos, Autonomía y Vigilancia.** Existe una Dirección de Contraloría y Cumplimiento, un Manual de Control Interno, así como un Comité de Control Interno y Prevención de Pérdidas. La Dirección mantiene autonomía y cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones, por lo tanto, mantiene la etiqueta de *superior* a este pilar.
- **Pilar 4. Evaluación de Riesgo.** La evaluación de riesgos permite la identificación y mitigación de riesgos potenciales relacionados con el cumplimiento y la ética. El Banco cuenta con procesos establecidos en el Manual de Control Interno, donde se detallan la forma de identificar los riesgos y el impacto esperado, así como la probabilidad de ocurrencia y el establecimiento de controles mitigantes. Adicionalmente, la Entidad actualizó la matriz de riesgo y el mapa de calor, en donde se mide la probabilidad e impacto de cada riesgo. Banregio nos compartió el perfil de riesgos de 2025, en el cual se evalúa e informa las posibles consecuencias que un negocio generaría la materialización de los riesgos identificados a fin de que se evalúen las diferentes medidas de control de dichos riesgos. Vale la pena mencionar que el Inventario de riesgos y controles se actualiza de manera periódica de acuerdo con el Plan de Trabajo establecido ante los órganos de gobierno. Por ello, el pilar mantiene una etiqueta de *superior*.
- **Pilar 5. Entrenamiento y Capacitación.** Banregio tiene un plan de capacitación en materia de Cumplimiento y Política de Integridad para todos sus colaboradores y cuenta con una aplicación de casos prácticos en materia de Integridad y Cumplimiento. Durante 2025, el Banco llevó a cabo un total de 47,453 horas (vs. 35,574 horas en 2024) y el promedio de horas de capacitación por colaborador durante 2025 fue de 6.5 horas en temas de Política de Integridad (vs. 4.7 horas en 2024) en materia de Política de Integridad. Lo anterior tomando en consideración que durante 2025 se realizó de forma adicional la capacitación de Prevención de Fraudes y Seguridad de la Información, los cuales representaron un aumento de 18,368 horas totales de capacitación. Por lo anterior, se mantiene una etiqueta de *promedio*.
- **Pilar 6. Incentivos y Medidas Disciplinarias.** El Banco cuenta con documentos normativos para la gestión de denuncias, consecuencias, así como un Catálogo de Consecuencias, que están debidamente difundidos entre sus colaboradores, además de que la Entidad cuenta con una correcta aplicación de sanciones en el Sistema de Consecuencias. Adicionalmente se cuenta con un Comité de Conducta, el cual evalúa casos de desapego a las normas y buena conducta y ante el cual se reconocen los casos de éxito en la vivencia de los valores institucionales por parte de los Colaboradores. Se mantiene una etiqueta de *superior*.
- **Pilar 7. Política de Interacción con Terceros.** La política de interacción con terceros incluye medidas de anticorrupción y es esencial para asegurar que las relaciones comerciales externas cuenten con estándares éticos y legales. Banregio tiene un Código de Conducta para Proveedores, donde el Banco define lo que se espera de ellos y durante los UDM incluyó elementos del Plan de Gestión de Fraudes en los apartados de Honestidad, Anticorrupción,



Buzón de Transparencia, Yo Proveedor y el glosario de términos. También se actualizaron los apartados relacionados con Conflicto de Interés, Seguridad de la Información y la descripción de los Valores Institucionales. En este sentido, se mantiene una etiqueta de *superior* a este pilar.

- **Pilar 8. Estrategias y Procesos de Detección.** Banregio mantiene una campaña permanente de difusión de los mecanismos de denuncia mediante boletines internos, la red social institucional, comunicaciones externas, pantallas en sucursales y correo electrónico. Adicionalmente, el Banco cuenta con restricciones a países de riesgo y un barrido semanal de clientes apoyado de herramientas tecnológicas que bloquean operaciones con listas negras nacionales e internacionales. Estas medidas, junto con un plan de continuidad de negocio y una colaboración proactiva con la CNBV y la UIF, consolidan su capacidad de detección temprana y fortalecen la prevención de delitos financieros. A lo largo de 2025, se recibieron un total de 2,236 denuncias, de las cuales el 99.0% ya han sido resueltas. Por lo anterior, se mantiene una etiqueta de *superior*.
- **Pilar 9. Mejoras y Monitoreo de la Política de Integridad.** El Comité de Conducta se encarga de la constante revisión y actualización del Código de Conducta, así como promover su implementación, difusión y apego. Impulsa políticas orientadas a la promoción del comportamiento ético de los colaboradores y funcionarios, adoptando una cultura de integridad y un adecuado clima laboral. Adicionalmente, supervisa el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos dentro de la Institución. El Banco cuenta con un proceso establecido en el Manual de Emisión de Normatividad Institucional donde se documentan los procesos para la solicitud y actualización de los documentos normativos para reforzar la cultura de cumplimiento e integridad dentro del Banco. HR Ratings mantiene la etiqueta de *superior* para este pilar.

Factores que podrían bajar la calificación

- **Detección y fortalecimiento de delitos financieros.** Si la Entidad no cumpliera con la correcta gestión de prácticas de integridad ante operaciones o clientes en listas negras nacionales o internacionales, se podría tener una baja en la calificación.
- **Capacitaciones.** Si se continúa observando una disminución en el porcentaje de capacitaciones enfocadas en Políticas de Integridad con respecto al total de capacitaciones o una disminución en horas promedio por colaborador en estos temas, se podría tener una baja en la calificación.
- **Sanciones.** En caso de que se observe una falta en el tiempo y forma en la aplicación de sanciones a colaboradores por infringir el Código de Conducta o cualquier otro manual o código, se podría tener una baja en la calificación.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

Información complementaria en cumplimiento con la fracción V, inciso A), del Anexo 1 de las Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones calificadoras de valores

Metodologías utilizadas para el análisis*	Metodología de Prácticas Anticorrupción, agosto 2018
Calificación anterior	HR PAC 1
Fecha de última acción de calificación	19 de septiembre de 2025
Periodo que abarca la información financiera utilizada por HR Ratings para el otorgamiento de la presente calificación	2015-2T26
Relación de fuentes de información utilizadas, incluyendo las proporcionadas por terceras personas	Información normativa interna trimestral y anual proporcionada por el Banco.
Calificaciones otorgadas por otras instituciones calificadoras que fueron utilizadas por HR Ratings (en su caso)	N/A.
HR Ratings consideró al otorgar la calificación o darle seguimiento, la existencia de mecanismos para alinear los incentivos entre el originador, administrador y garante y los posibles adquirentes de dichos Valores (en su caso)	N/A
Calificaciones otorgadas por otras agencias calificadoras a los presentes valores (en su caso)	N/A

* Para más información con respecto a estos criterios de evaluación, favor de consultar www.hrratings.com/methodology/

Este análisis no debe considerarse como una auditoría o evaluación respecto a fallas en la Política de Integridad (ej. actos de corrupción) ocurridos en el pasado o que pudieran ocurrir en el futuro y que impacten a la Institución o involucren a alguno de sus miembros. La presente evaluación únicamente es un análisis de las políticas, procedimientos, manuales o leyes aplicables a la Política de Integridad, y cómo esto es comparable con las sanas prácticas a nivel internacional. Para más información, consultar la metodología en: <https://www.hrratings.com/docs/metodologia/Metodologia%20de%20Evaluacion%20de%20la%20Politica%20de%20Integridad.pdf>

Las evaluaciones de Bonos Verdes, Sociales, Sustentables, Ligados a la Sustentabilidad, así como las Evaluaciones de Criterios ESG, no son calificaciones de riesgo de crédito ni calificaciones NRSRO asignadas bajo el registro de HR Ratings con la SEC para ninguno de los activos para los cuales aplica dicho registro.

La evaluación antes señalada fue solicitada por la entidad o emisor, o en su nombre, y por lo tanto, HR Ratings ha recibido los honorarios correspondientes por la prestación de sus servicios de evaluación. En nuestra página de internet www.hrratings.com se puede consultar la siguiente información: (i) El procedimiento interno para el seguimiento a nuestras evaluaciones y la periodicidad de las revisiones; (ii) los criterios de esta institución calificadora para el retiro o suspensión del mantenimiento de una evaluación, (iii) la estructura y proceso de votación de nuestro Comité de Análisis y (iv) las escalas de evaluación y sus definiciones.

Las evaluaciones y/u opiniones otorgadas se emiten en nombre de HR Ratings y no de su personal directivo o técnico y no constituyen recomendaciones para comprar, vender o mantener algún instrumento, ni para llevar a cabo algún tipo de negocio, inversión u operación, y pueden estar sujetas a actualizaciones en cualquier momento, de conformidad con las metodologías de calificación de HR Ratings, en términos de lo dispuesto en el artículo 7, fracción II y/o III, según corresponda, de las "Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado de valores".

HR Ratings basa sus evaluaciones y/u opiniones en información obtenida de fuentes que son consideradas como precisas y confiables, sin embargo, no valida, garantiza, ni certifica la precisión, exactitud o totalidad de cualquier información y no es responsable de cualquier error u omisión o por los resultados obtenidos por el uso de esa información. HR Ratings emite sus evaluaciones y/u opiniones de manera ética y con apego a las sanas prácticas de mercado y a la normativa aplicable que se encuentra contenida en la página de la propia calificadora www.hrratings.com, donde se pueden consultar documentos como el Código de Conducta, las metodologías o criterios de calificación y las calificaciones vigentes.

Contacto con Medios
comunicaciones@hrratings.com



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS