

SISTEMA DE REMUNERACIÓN CITI MEXICO, CASA DE BOLSA

En cumplimiento con lo establecido en el Artículo 169 Bis 4 de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Casas de Bolsa emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (la “Circular Única de Casas de Bolsa”), Citi México Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Citi México (“Citi Mexico, Casa de Bolsa”) respecto a su Sistema de Remuneración informa:

Información Cualitativa:

El Sistema de Remuneración contempla las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al mismo.

Para efectos del presente informe se establece como “Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración” o “Empleados Sujetos”, a los empleados que ostenten un cargo sujeto al Sistema de Remuneración de Citi Mexico, Casa de Bolsa.

El esquema de remuneración de Citi Mexico, Casa de Bolsa, aplicable a todos los empleados catalogados como Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración, es el siguiente:

- Compensación Garantizada en Efectivo – Integrada por: Sueldo Base, Aguinaldo y Prima Vacacional, de acuerdo con el estándar vigente.
- Compensación Variable – Integrada por: Bono por Desempeño, que es la gratificación que recibe el personal elegible del Grupo Financiero Citi Mexico basado en su evaluación de desempeño y bajo las políticas para su otorgamiento vigentes; Participación de los Trabajadores en las Utilidades (“PTU”), la cual se genera a partir de los resultados de la empresa y con base en las leyes vigentes.
- Otras prestaciones y beneficios – Por ejemplo, Servicio Médico, Plan de Retiro, Préstamos y Créditos, entre otros, de acuerdo con las políticas vigentes correspondientes.

Los procedimientos de asignación y pago de remuneraciones extraordinarias aplicables a Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración están basados en el desempeño del Grupo Financiero y el individual.

Información relativa al Comité de Remuneración:

La Ley para Regular las Agrupaciones Financieras publicada en el DOF el 10 de enero de 2015 prevé, en su artículo 45, la posibilidad para que los comités de la sociedad controladora, es decir, del Grupo Financiero Citi Mexico, S.A. de C.V. (el "Grupo Financiero") asuman total o parcialmente las funciones de los comités de las entidades financieras que conformen a dicha agrupación financiera, previa autorización de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores ("CNBV").

En consecuencia y de conformidad con la autorización otorgada por la CNBV al Grupo Financiero mediante oficio número 312-1/113016/2014 de fecha 12 de septiembre de 2014 (el "Oficio de Autorización") y una vez que se dio cumplimiento a las condiciones a las cuales se sujetó dicha autorización, el Comité de Prácticas Societarias del Grupo Financiero (el "Comité") asumió, a partir de su sesión celebrada en octubre de 2015, la totalidad de las funciones asignadas al Comité de Riesgos de Citibanamex en cuanto al Sistema de Remuneración, y a partir de abril de 2020 las funciones asignadas al Comité de Remuneraciones de Casa de Bolsa.

En términos del Artículo 169 Bis 6 de la Circular Única de Casas de Bolsa, el Comité de Practicas Societarias se integra de la siguiente manera:

- Cuatro Consejeros Independientes del Grupo Financiero, uno de los cuales preside el comité.

Adicionalmente, siempre que en las sesiones del Comité de Prácticas Societarias se tratan temas relativos al Sistema de Remuneración, se convoca a:

- Un representante del área de Recursos Humanos.
- Un representante del área de Planeación Financiera.
- El responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos de Citi Mexico.
- El auditor interno de la institución

El Comité de Remuneraciones, para el desempeño de sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, es responsable de:

I. Proponer para aprobación del Consejo de Administración:

- a) El Estándar que regula al sistema de remuneración y los procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
- b) Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Citi Mexico, Casa de Bolsa haya otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para Citi Mexico, Casa de Bolsa o participen en algún proceso que concluya en eso, y
- c) Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación del Estándar de remuneración autorizado.

II. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración de Citi Mexico, Casa de Bolsa, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. Para efectos de lo dispuesto en la presente fracción, el Comité de Practicas Societarias deberá recibir y considerar los reportes de la unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

III. Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus Remuneraciones Extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.

IV. Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.

V. Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por Citi Mexico, Casa de Bolsa, las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración de Citi Mexico, Casa de Bolsa.

Alcance de la Política de Remuneraciones:

Se ha definido como Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración a aquellos empleados o colaboradores que asumen riesgos significativos dentro de Citi Mexico, Casa de Bolsa.

A continuación, se lista la relación de cargos cuyos titulares se encuentran sujetos al Sistema de Remuneración de Citi Mexico, Casa de Bolsa.

1. Director General Citi Mexico, Casa de Bolsa

Los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración se han clasificado en 2 perfiles de acuerdo a las áreas por las que son responsables:

- i. Negocio, en dicho perfil serán catalogados los empleados responsables o titulares de áreas de negocio o áreas tomadoras de riesgo y generadoras de ingresos de la institución.
- ii. Funcionales - Administración de Riesgos y Control Interno, en este perfil serán catalogados los empleados encargados de las áreas de soporte o administrativas de la Institución.

Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones:

Las Políticas que regulan el Sistema de Remuneración, consideran lo siguiente:

- La delimitación de las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
- El establecimiento del Estándar que norme las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias, tal como dichos términos se definen en la Circular Única de Casas de Bolsa, de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, en congruencia con una razonable toma de riesgos.
- La necesidad de: (i) revisar permanentemente el Estándar de pago; y (ii) efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por Citi Mexico, Casa de Bolsa, o su materialización sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia Institución.

De esta forma el Estándar que regula el Sistema de Remuneración tienen como finalidad prevenir que los colaboradores de Citi Mexico, Casa de Bolsa asuman riesgos excesivos o inadecuados en la toma de decisiones incentivados por bonos o compensaciones extraordinarias.

Así mismo, las remuneraciones variables de los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración de Citi Mexico, Casa de Bolsa responsables de las áreas de Administración de Riesgo, así como de las áreas de Control, Cumplimiento y Auditoría son determinadas por cada una de las áreas funcionales en México con base en el desempeño del empleado, los montos de remuneración variable que se asignan a dichas áreas, son determinados globalmente y asignados a la función en México, lo cual asegura que no se comprometa su independencia al ser una función independiente de los negocios a los que supervisa.

Los principales riesgos que la institución considera al aplicar medidas de remuneración son:

- **Riesgos Cuantificables**, entiéndase por éstos el conjunto de aquellos riesgos para los cuales es posible conformar bases estadísticas que permitan medir sus pérdidas potenciales.
 - *Riesgo de Mercado*, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por cambios en los factores de riesgo que inciden sobre la valuación o sobre los resultados esperados de las operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, tipos de cambio e índices de precios, entre otros. Se considera en esta clasificación el riesgo de tasa de interés, el direccional de tipo de cambio, el sistémico de spread de crédito y el idiosincrático.
 - *Riesgo de Liquidez*, entendiéndose por éste como
 - la incapacidad para cumplir con las necesidades presentes y futuras de flujos de efectivo afectando la operación diaria o las condiciones financieras de la Institución
 - la pérdida potencial por la imposibilidad o dificultad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para la Institución, por la venta anticipada

o forzosa de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones o bien, por el hecho de que una posición no pueda ser oportunamente enajenada, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente, o

- la pérdida potencial por el cambio en la estructura del balance general de la Institución debido a la diferencia de plazos entre activos y pasivos

Se considera en esta clasificación el riesgo de fondeo de pasivos, el de liquidez de activos, y el de composición de activos y pasivos.

- *Riesgo de Crédito*, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por la falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúa la Institución, incluyendo las garantías reales o personales que le otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación utilizado por la Institución.
- *Riesgo de Concentración*, entendiéndose por éste como la pérdida potencial atribuida a la elevada y desproporcional exposición a factores de riesgo particulares dentro de una misma categoría o entre distintas categorías de riesgo.
- *Riesgo Operacional*, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos, y comprende, entre otros, al riesgo tecnológico y al riesgo legal;
 - *Riesgo Tecnológico*, entendiéndose por este como la pérdida potencial por daños, interrupción, alteración o fallas derivadas del uso del hardware, software, sistemas, aplicaciones, redes y cualquier otro canal de transmisión de información en la prestación de servicios bancarios a los clientes de la Institución;
 - *Riesgo Legal*, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por el incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones, en relación con las operaciones que la Institución lleve a cabo;
 - *Otros riesgos*: se consideran también en esta clasificación el riesgo de daño en infraestructura, el climatológico, el de capital humano, el de fraude, el de procesamiento, el de ciberseguridad, el de datos, el de reporte de estados financieros, el de reportes regulatorios y de gestión, el de modelos, el de proveedores, el de diseño o ejecución del marco de riesgos, el de lavado de dinero, el de sanciones, el de soborno, el de prácticas de mercado, el de protección de cliente, el de gobierno y prudencial, entre otros.
- *Riesgo Consolidado*, entendiéndose por éste como la suficiencia de capital de la Institución y sus Subsidiarias Financieras, tomadas en su conjunto.

- **Riesgos No Cuantificables**, entiéndase por éstos el conjunto de aquellos riesgos derivados de eventos

imprevistos para los cuales no se puede conformar una base estadística que permita medir las pérdidas potenciales.

- *Riesgo Estratégico*, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en la toma de decisiones, en la implementación de los procedimientos y acciones para llevar a cabo el modelo de negocio y las estrategias de la Institución, así como por desconocimiento sobre los riesgos a los que esta se expone por el desarrollo de su actividad de negocio y que inciden en los resultados esperados para alcanzar los objetivos acordados por la Institución dentro de su plan estratégico. Se considera en esta clasificación el riesgo de decisión, el de ambiente de operación y el geopolítico.
- *Riesgo de Negocio*, entendiéndose por éste como la pérdida potencial atribuible a las características inherentes del negocio y a los cambios en el ciclo económico o entorno en el que opera la institución.
- *Riesgo de Reputación*, entendiéndose por éste como la pérdida potencial en el desarrollo de la actividad de la Institución provocado por el deterioro en la percepción que tienen las distintas partes interesadas, tanto internas como externas, sobre su solvencia y viabilidad.
- *Riesgo de Cumplimiento*, entendiéndose por éste como el riesgo para la condición financiera actual o proyectada y la resiliencia que surge de violaciones de leyes, reglas o reglamentos, o del incumplimiento de las prácticas prescritas, las políticas y procedimientos internos o las normas éticas. Expone a la institución a multas, sanciones civiles, el pago de daños y perjuicios y la anulación de los contratos. Se considera en esta clasificación el riesgo de conducta.

Con la finalidad de evaluar el comportamiento hacia el riesgo de los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración, se deberán prever indicadores objetivos para la medición del riesgo observado durante el año y los riesgos y resultados a lo largo de un periodo razonable de tiempo, las evaluaciones de desempeño deberán ser consistentes con los resultados ajustados por riesgos presentes y futuros, liquidez, costo de capital y otras variables relevantes.

La evaluación de las metas establecidas para el empleado tanto en el Sistema de Administración del Desempeño como en el *scorecard* o el reporte de compensación para los empleados a los que así aplica, muestran resultados ajustados por riesgo, mismos que son la base para la evaluación de su desempeño general. Esta evaluación del desempeño es a su vez el fundamento para la asignación de la remuneración variable de cada empleado.

Las remuneraciones variables asignadas a cada Empleado Sujeto al Sistema de Remuneración están sujetas a la determinación del presupuesto para asignación de bonos, dicho presupuesto considera el desempeño del negocio y la asignación para cada empleado sujeto es realizada con base en la evaluación del desempeño individual del empleado.

La evaluación del desempeño de los Empleados Sujetos se realiza sobre las metas y/o *scorecards* y/o reportes

de compensación de dichos empleados, cualquier debilidad o falta es considerado en dicha evaluación, posteriormente la asignación de remuneración variable se realiza de acuerdo con la evaluación de desempeño de cada empleado. Adicionalmente, con base en el monto de la compensación variable asignada al empleado, ésta puede estar sujeta a ciertos porcentajes de diferimiento en el tiempo. Dicha compensación diferida está sujeta a cláusulas de *clawback*, las cuales permiten cancelar parte de la compensación diferida, así como a condiciones de entrega de acuerdo con el desempeño del negocio en el tiempo.

Previendo que los riesgos a los que están expuestos los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración pueden materializarse a lo largo del tiempo, la política establece la obligación de diferir una porción de la compensación variable recibida por dichos empleados, los porcentajes de diferimiento para cada empleado son diferenciados conforme al monto de compensación variable asignado, mismo que es determinado con base en el desempeño del empleado.

Es política de la institución contar con la facultad de cancelar parte de la compensación asignada a los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración cuyo otorgamiento se haya diferido en el tiempo. Lo anterior tiene como finalidad prevenir que los empleados asuman riesgos innecesarios o excesivos.

Las porciones de compensación variable diferida pueden ser reducidas o canceladas con base en las condiciones aplicables a cada una de las formas de remuneración variable establecidas para el ejercicio en curso, considerando entre otros factores: si la compensación otorgada se basa en información financiera incorrecta o imprecisa, si el empleado con conocimiento de causa proporciona información incorrecta o imprecisa, si el empleado incurre en exposiciones de riesgo excesivas, si existe evidencia de violaciones al código de conducta, si la institución determina que el negocio ha tenido un resultado adverso importante, si la institución determina que el empleado tuvo responsabilidad significativa por ese resultado adverso importante, etc.

Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas son:

- Efectivo Inmediato – Bono en efectivo entregado en la fecha de pago definida corporativamente para el ejercicio en curso.
- Acciones diferidas – Acciones diferidas es una promesa sin garantía de entregar acciones comunes de Citigroup Inc. al final de un período de tiempo determinado durante el cual las acciones están sujetas a cancelación si las condiciones de cumplimiento no están satisfechas y el cual está sujeto a condiciones basadas en el desempeño del empleado.

El Bono por Desempeño otorgado a los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración es integrado por las diferentes formas de remuneración variable con base en el monto asignado a cada empleado. La combinación de estas formas se integra de porcentajes más altos de elementos diferidos a medida que aumenta la

asignación de bono.

Dichos porcentajes de diferimiento son determinados Corporativamente para cada ejercicio de desempeño.

Información Cuantitativa:

- Reuniones del Comité de Remuneraciones:
Se llevan a cabo reuniones trimestrales del Comité de Remuneraciones y se presentan dos informes semestrales durante cada ejercicio.
- Empleados que recibieron remuneraciones extraordinarias:
Durante el ejercicio 2023 un empleado cuyo cargo estuvo sujeto a las reglas del Sistema de Remuneraciones recibió remuneraciones extraordinarias.
- Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos y ajustes explícitos en referencia a la cláusula conocida como “Clawback” de los esquemas de compensación diferida:
Durante el ejercicio 2023 no se tuvo ningún ajuste en referencia a este punto.
- Desglose de las remuneraciones otorgadas:
Dado que las reglas del Sistema de Remuneraciones de Citi Mexico, Casa de Bolsa, están integradas en el Estándar del Sistema de Remuneración del Grupo Financiero Citi Mexico (“Citi Mexico”), la información relativa a este punto se encuentra en el apartado correspondiente de la página de Internet del Sistema de Remuneraciones de Citi Mexico.
https://www.banamex.com/resources/pdf/es/acerca_banamex/informacion_financiera/banco_consolidado/b_informacion_corporativa/sistema_remuneracion.pdf