RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL

TERCER TRIMESTRE DE 2026

RESULTADOS DEL GRUPO FINANCIERO CITI MÉXICO

Al mes de septiembre 2026, la utilidad neta de Grupo Financiero Citi México asciende a $1,869 millones de pesos (mdp) por el 3T26 y acumulada $6,867 mdp, lo que representó una disminución de 27% respecto al trimestre anterior y un decremento de 21% en comparación con el 3T25. .

En el mismo periodo, Banco Citi México reportó una utilidad neta de $1,485 mdp por el trimestre y acumulada al 3T26 por $6,296 mdp, mientras que Casa de Bolsa alcanzó una utilidad de $92 mdp y $283 mdp, respectivamente en los mismos periodos.

Al cierre del 3T26, los activos totales de Banco Citi México ascendieron a $619,380 mdp, lo que representa un incremento del 5% respecto al trimestre anterior. Este incremento se explica principalmente por el aumento en la operación de deudores por reporto $19,441 mdp.

Grupo Financiero Citi México - Resumen del Estado de Situación Financiera Consolidado

mdp (mxn)	3T25	1T26	2T26	3T26	Variación vs 2T26		Variación vs 3T25	
Activo total	566,045	635,534	605,220	627,287	22,067	4%	61,242	11%
Cartera neta total	153,619	152,652	141,456	151,911	10,455	7%	(1,708)	-1%
Pasivo total	482,314	547,288	514,166	544,220	30,054	6%	61,906	13%
Capital Contable	83,731	88,246	91,054	83,067	(7,986)	-9%	(664)	-1%

La cartera de crédito total se ubicó en $151,911 mdp, frente a $141,456 mdp al 2T2026, lo que representó un incremento del 7%. La variación se explica principalmente por el incremento en créditos de actividad empresarial o comercial en etapa 1, derivado de una compra de cartera. Las reclasificaciones entre etapas no representaron un importe significativo.

La estimación preventiva para riesgos crediticios al 3T2026, integrada por tipo de cartera, etapa de riesgo y moneda, se presenta a continuación:

		Actividades Comerciales		Entidades Financieras		Entidades Gubernamentales		Total por moneda		
Etapa		**Moneda Nacional**	**Moneda Extranjera**	**Moneda Nacional**	**Moneda Extranjera**	**Moneda Nacional**	**Moneda Extranjera**	**Moneda Nacional**	**Moneda Extranjera**	**Gran Total**
Etapa 1	$	450	436	1	7	70	10	521	453	**974**
Etapa 2		4	-	1	-	-	-	5	-	**5**
Etapa 3		3	-	2,255	-	-	-	2,258	-	**2,258**
Subtotal		**457**	**436**	**2,257**	**7**	**70**	**10**	**2,784**	**453**	**3,237**
Operaciones y contingentes avales								33	182	**215**
Total Estimación	**$**	**457**	**436**	**2,257**	**7**	**70**	**10**	**2,817**		**3,452**

Al cierre del 3T26, el Banco cuenta con un préstamo interbancario con Citicorp LLC que asciende a $83,471mdp.

En Banco, el índice de morosidad se ubicó en 1.5%, mientras que la cobertura de reservas (ICOR) alcanzó 152.6%, niveles consistentes con la estrategia de crecimiento y administración prudente del riesgo.

El Banco cerró el 3T26 con un índice de capitalización de 23.16%, un capital fundamental de $73,631 mdp y un CCL de 135.3%, manteniéndose por encima de los requerimientos regulatorios y respaldando la capacidad de crecimiento futuro.

Como aspectos relevantes para Citi México Casa de Bolsa, señalamos lo siguiente:

Al cierre de 3T26 los activos de la Casa de Bolsa ascienden a $22,625 mdp, lo que representa una disminución del 2% con respecto al 2T26. Los rubros significativos con movimientos son los siguientes:

- Efectivo y equivalentes decrementó $253 mdp principalmente por movimientos en Bancos (Arbitraje Extranjero) y por Divisas a entregar.
- Inversiones en instrumentos financieros incrementó $216 mdp equivalente a un 4 %; relacionada a las posiciones de Warrants; mayor inversión en Bonos.
- Cuentas por Cobrar decrementó $248 mdp por la disminución de las operaciones pendientes de liquidar 24hrs en la BMV, BIVA y arbitraje extranjero.
- Colaterales vendidos en garantía disminuyó $303 mdp, lo que representó una baja del 41%; representada por menor operación de clientes en reportos.
- Cuentas por pagar decrementó $122 mdp equivalente a un 3%, por la disminución de las operaciones pendientes de liquidar 24hrs en la BMV, BIVA y arbitraje extranjero, relacionado con la disminución de las cuentas por cobrar pendientes de liquidar 24hrs.

Los negocios de la Banca Corporativa e Institucional se mantienen enfocados en capitalizar la extensa y robusta red global de Citi, así como en crecer su rentabilidad mediante la penetración de la relación vista cliente.

Al cierre de septiembre 2026, el Grupo Financiero Consolidado, se compone en un 99% de los resultados del Banco Citi México a nivel de activos y pasivos.

Incrementos o Reducciones de Capital y Pago de Dividendos

El 28 de septiembre de 2026 el Grupo Financiero Citi México decretó y pagó dividendos por $8,831 mdp mediante resolución mediante resolución unánime de los accionistas fuera de Asamblea.

ÍNDICE

I. Situación Financiera 5

Capitalización 5

Liquidez 5

Calidad de Activos 6

Estado de Resultados 6

II. Operaciones Intragrupo y con Partes Relacionadas. 11

III. Gobierno Corporativo 12

Consejo de Administración y Principales Directivos. 12

Principales Políticas 13

Administración de Riesgos y Sistemas de Información 13

Control Interno 13

Compensaciones y Prestaciones… 15

IV. Declaración sobre la Preparación de este Reporte 30

I. SITUACIÓN FINANCIERA

Grupo Financiero Citi México (GFCM), a través de su operación, mantiene el dinamismo de su actividad comercial, y sigue enfocado en ofrecer la mejor experiencia bancaria y servicios de la más alta calidad a sus clientes, destacando por su solidez financiera.

CAPITALIZACIÓN

Banco Citi México cuenta con una base de capital de $73,631 millones de pesos. Su índice de capitalización se ubicó en 23.16%.

Capitalización Millones de pesos nominales	3T25	4T25	1T25	2T26	3T26*	Variación vs 3T25	Variación vs 2T26
Capital Neto	74,865	77,980	81,776	81,988	73,631	-1.6%	-10.2%
- Capital básico	74,865	77,980	81,776	81,988	73,631	-1.6%	-10.2%
- Capital complementario	-	-	-	-	-		
Activos ponderados por riesgo	309,695	308,508	288,136	278,330	282,172	-8.9%	1.4%
- Activos por riesgo de crédito	218,895	213,631	231,670	216,143	216,905	-0.9%	0.4%
- Activos por riesgo de mdo. y op.	90,800	94,877	56,466	62,187	65,267	-28.1%	5.0%
Indice de capitalización	24.17%	25.28%	24.37%	25.81%	23.16%		
- Indice de capital básico	24.17%	25.28%	24.37%	25.81%	23.16%		
- Indice de capital complementario	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		

*Información preliminar al 21 de octubre 2026.

La administración de Banco Citi México supervisa de forma periódica, la calidad y suficiencia del capital por encima de la norma regulatoria, así como el comportamiento de los activos en riesgo, a partir del análisis de su desempeño y contribución en resultados.

LIQUIDEZ

Al mes de septiembre 2026, Banco Citi México continuó mostrando una sólida posición de liquidez, derivado fundamentalmente de su franquicia y de su adecuado manejo de activos y pasivos. Los distintos indicadores[1] de liquidez de Banco Citi México han presentado el siguiente comportamiento:

- El Coeficiente de Cobertura de Liquidez es de 135.3
- El Coeficiente de Financiamiento Neto Estable es de 136.1

El Grupo Financiero Citi México tiene diversas fuentes de recursos, siendo las más importantes las siguientes:

- Internas: captación tradicional, activos líquidos y emisiones. Los activos líquidos a través de la venta, colocación o asignación, o bien, mediante diversos medios generadores de liquidez, como pueden ser principalmente: i) líneas de sobregiro respaldadas con garantías y ii) concertación de reportos intradía.

- Externas: call interbancario, subastas de Banxico, programas especiales, etc.

[1] De acuerdo con el Anexo 2 Disposiciones de carácter general aplicables a las sociedades controladoras de grupos financieros y subcontroladoras que regulan las materias que corresponden de manera conjunta a las Comisiones Nacionales Supervisoras

Las inversiones en capital del Grupo Financiero Citi México son determinadas en los presupuestos y son financiadas principalmente con excedentes de efectivo del vehículo legal que las requiere o, en su caso, con financiamientos de fuentes internas de efectivo dentro del propio Grupo.

CALIDAD DE ACTIVOS

Banco Citi México mantiene sólidos índices de fortaleza financiera. Su índice de cartera vencida se ubicó en 1.5%, sus reservas de crédito cubren 1.0 veces el monto de dicha cartera.

Calidad de Activos Millones de pesos	**3T25**	**4T25**	**1T26**	**2T26**	**3T26**	**Var. Vs.** **1T26**	 **1T26 %**
Cartera Etapa 3 / Vencida	**2,266**	**2,262**	**2,261**	**2,261**	**2,262**	**1**	**0%**
- Comercial	2,266	2,262	2,261	2,261	2,262	1	0%
- Consumo	-	-	-	-	-	-	-
- Vivienda	-	-	-	-	-	-	-
Reservas de crédito	**(4,175)**	**(4,175)**	**(3,758)**	**(3,657)**	**(3,452)**	**205**	**-6%**
Índice de cartera vencida	**1.5%**	**1.4%**	**1.4%**	**1.6%**	**1.5%**		
Cobertura de reservas	184%	185%	166%	162%	153%		

ESTADO DE RESULTADOS

A continuación, se presenta la evolución de los principales rubros del estado de resultado de Grupo Financiero Citi México Consolidado:

Grupo Financiero Citi México **Estado de resultados** (Millones de pesos)	**3T25**	**4T25**	**1T26**	**2T26**	**3T26**	**Acumulado** **Sep 26**	**Var. 3tVs.** **2T26**	 **2T26 %**
Ingresos por intereses	9,788	9,725	10.538	9,307	7,855	27,700	(1,452)	-16%
Gastos por intereses	(5,460)	(5,862)	(4,801)	(4,731)	(6,321)	(15,838)	(1,589)	34%
Margen financiero de Intereses	**4,328**	**3,863**	**5,737**	**4,575**	**1,534**	**11,847**	**(3,041)**	**-66%**
Estim. preven. riesgos crediticios	(11)	14	(413)	(85)	(236)	(734)	(150)	176%
Margen financiero ajustado	**4,338**	**3,849**	**6,151**	**4,661**	**1,770**	**12,581**	**(2,891)**	**-62%**
Comisiones y tarifas cobradas	1,465	1,502	1,174	1,717	962	3,853	(755)	-44%
Comisiones y tarifas pagadas	(355)	(451)	(360)	(301)	(290)	(950)	11	-4%
Resultado por Intermediación	2,215	1,997	632	706	4,053	5,391	3,347	474%
Otros Ingresos (egresos) de la operación	(239)	(1,010)	(526)	(378)	(491)	(1,395)	(112)	30%
Gastos de administración y promoción a	(3,518	(1,182)	(2,822)	(3,054)	(2,816)	(8,691)	238	-8%
Total ingresos (egresos) de la operación	**(434)**	**855**	**(1,903)**	**(1,310)**	**1,419**	**(1,793)**	**2,729**	**-208%**
Participación en subsidiarias	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultado antes de impuestos a la utilidad	**3,904**	**4,704**	**4,248**	**3,351**	**3,189**	**10,788**	**(162)**	**-5%**
Impuestos a la Utilidad	1,330	1,660	1,802	800	1,320	3,922	521	65%
Resultado por operaciones continuas	**2,574**	**3,044**	**2,446**	**2,552**	**1,869**	**6,867**	**(683)**	**-27%**
Operaciones discontinuadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultado neto	**2,574**	**3,044**	**2,446**	**2,552**	**1,869**	**6,867**	**(683)**	**-27%**
Otros resultados integrales del periodo	495	(138)	(836)	256	(1,023)	(1,602)	(1,279)	-499%
Resultado Integral	**3,069**	**2,906**	**1,611**	**2,808**	**846**	**5,265**	**(1,962)**	**-70%**

Ingresos por Intereses: Los ingresos por intereses disminuyen en el 3T26 con un importe de -$1,452 mdp lo que representa un decremento del 16% respecto al 2T26, por una baja en los rendimientos de los depósitos con Banxico -$52 mdp, intereses de cartera con riesgo de crédito en etapa 1 $159, Intereses y rendimientos a favor provenientes de inversiones en instrumentos financieros $183 y efecto cambiario -$1,079, principalmente.

Gastos por Intereses: Los gastos por intereses muestran un incremento del 34% en comparación con el 2T26 lo que se traduce en -$1,589 mdp, derivado principalmente del efecto cambiario -$1,295 mdp y pago de intereses por préstamos interbancarios y de otros organismos -$308 mdp.

Comisiones y Tarifas Cobradas: Con respecto a la variación 3T26 vs 2T26, las comisiones y tarifas muestran una variación de -$755 mdp, que se explica principalmente por el decremento de Comisiones por Referenciación de Clientes.

Resultados por Intermediación: Al 3T26 los Resultados por Intermediación muestran una variación de $3,347 mdp, lo que representa un incremento respecto el 2T26 explicada por un resultado positivo en la compra-venta de valores e instrumentos financieros derivados.

Gastos de Operación: Con relación a la variación 3T26 vs 2T26 los gastos de Administración y Promoción muestran un decremento por $238 mdp, que equivale a un -8%, proveniente de gastos en tecnología -$77 millones, en remuneración y gastos de personal se refleja el incremento en PTU causada por $331 millones derivado de un ajuste proveniente del año anterior, y otros gastos de administración por $16 mdp.

Otros Ingresos (Egresos) de la Operación: La variación de -$112 mdp, que representa un 30% respecto al 2T26 se explica principalmente por registro de la Pérdida Crediticia Esperada $34 mdp, resultado por valorización de partidas no relacionadas con el margen financiero -$77 mdp y el registro de una provisión por litigio que asciende a -$294 mdp, principalmente.

Impuestos: El Grupo Financiero Citi México y sus subsidiarias consolidadas presentan sus declaraciones de impuestos en forma individual.

Con relación a la variación del 3T26 vs. 2T26, los impuestos a la utilidad causado y diferido, muestra un incremento de $521 mdp, explicado por el movimiento en el resultado.

Los principales indicadores financieros se muestran en el siguiente cuadro:

GRUPO FINANCIERO CITI MÉXICO , S.A. DE C.V.
INDICADORES FINANCIEROS
(CIFRAS EN PORCENTAJE)

	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026
1) INDICE DE MOROSIDAD (IMOR)	1.4	1.4	1.6	1.6	1.5
2) ÍNDICE DE MOROSIDAD AJUSTADA (IMORA)	1.4	1.4	1.6	1.6	1.5
3) INDICE DE COBERTURA DE CARTERA DE CREDITO ETAPA 3 (ICOR)	184.2	184.6	161.7	161.7	152.5
4) TASA DE DETERIORO AJUSTADA (TDA)	1.2	1.3	1.4	1.4	1.4
5) EFICIENCIA OPERATIVA	2.5	0.8	2.0	2.0	1.8
6) ÍNDICE DE EFICIENCIA	24.1	20.7	24.4	24.4	23.5
7) RETORNO SOBRE CAPITAL (ROE)	12.5	14.3	11.5	11.4	8.6
8) RETORNO SOBRE ACTIVOS (ROA)	1.8	2.1	1.7	1.6	1.2
9) INDICE DE CAPITALIZACION					
9.1) Sobre activos sujetos a riesgo de crédito	34.2	36.5	37.9	37.9	33.9
9.2) Sobre activos sujetos a riesgo de crédito, mercado y operacional	24.2	25.3	25.8	25.8	23.2
10) COEFICIENTE DE COBERTURA DE LIQUIDEZ (CCL)	136.8	164.1	140.4	131.2	135.3
11) COEFICIENTE DE FINANCIAMIENTO ESTABLE NETO (CFEN)	135.4	152.1	145.3	146.8	134.3

1) **índice de morosidad (IMOR)=** Saldo de la cartera de crédito etapa 3 al cierre del trimestre / Saldo de la cartera de crédito total al cierre del trimestre.
2) **índice de morosidad ajustado (IMORA)=**Cartera Etapa3 + Quitas y Castigos flujos acumulados 12 meses / Cartera Total + Quitas y Castigos flujos acumulados 12 meses
3) **índice de cobertura de cartera de crédito etapa 3 (ICOR)=** Saldo de la estimación preventiva para riesgos crediticios al cierre del trimestre / Saldo de la cartera de crédito con riesgo etapa 3 al cierre del trimestre.
4)**tasa de deterioro ajustada TDA=** Promedio 12 meses cartera etapa 3 + cartera castigada en los doce meses inmediato anteriores / Promedio 12 meses cartera total+ cartera castigada en los doce meses previos
5) **eficiencia operativa=**Gastos de administración y promoción del trimestre anualizados / Activo total promedio.
6) **índice de eficiencia**= gastos de administración / ingresos totales
7) **retornos sobre capital (ROE)=** Resultado neto del trimestre anualizado / Capital contable promedio.
8) **retornos sobre activos (ROA)=** Resultado neto del trimestre anualizado / Activo total promedio.
9)**índice de capitalización (ICAP)**: Para el último trimestre se presentan cifras estimadas.
9.1) Capital neto / Activos sujetos a riesgo de crédito.
9.2) Capital neto / Activos sujetos a riesgo de crédito, mercado y operacional.
10) **Coeficiente de cobertura de liquidez (CCL)=** Activos liquidos computables / flujo neto total de salida de efectivo
11) **Coeficiente de financiamiento estable neto (CFEN)=** Monto de financiamiento estable disponible / Monto de financiamiento estable requerido

Notas:
Datos promedio = (Saldo del trimestre actual + Saldo del trimestre inmediato anterior) / 2
Datos Anualizados = Flujo del trimestre actual * 4

II. OPERACIONES INTRAGRUPO Y CON PARTES RELACIONADAS

Las principales transacciones intragrupo al cierre de septiembre 2026 son las siguientes:

Efectivo y equivalentes de efectivo

La Casa de Bolsa tiene una cuenta bancaria con el Banco por un monto nominal de $122 millones y Grupo Financiero de $22 millones

Operaciones de Reporto

El Banco realizó operaciones con la Casa de Bolsa por un monto nominal de $11,298 millones.

Instrumentos Financieros Derivados

El Banco realizó operaciones con la Casa de Bolsa por un monto nominal de $1,913 millones.

Cuentas por cobrar, neto por liquidación de operaciones
La Casa de Bolsa tiene cuentas por cobrar pendientes de liquidar con Citi México por un monto nominal de $2,036 millones, por inversiones en valores por operación en bolsas de valores.

En el curso normal de sus operaciones, el Grupo Financiero Citi México lleva a cabo transacciones con compañías relacionadas de Citigroup, así como con empresas en las que funcionarios del Grupo Financiero Citi México son consejeros y sus accionistas o funcionarios forman parte del Consejo de Administración del Grupo Financiero Citi México.

De acuerdo con las políticas del Banco, las operaciones de crédito con partes relacionadas se autorizan en su caso por el Consejo de Administración de acuerdo con tasas de mercado, garantías y condiciones acordes a sanas practicas bancarias. Al 30 de septiembre de 2026 el saldo total de las partes relacionadas asciende a $5,035 millones de pesos.

III. GOBIERNO CORPORATIVO

Grupo Financiero Citi México, S.A. de C.V.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y PRINCIPALES DIRECTIVOS

El Consejo de Administración del Grupo Financiero Citi México, está integrado por:

Miembros Propietarios

Julio Santiago Figueroa
(Presidente)

Vivianne Caumont Guerra

Alberto Torres García

Miguel Messmacher Linartas*

Juan José Ignacio Gómez Camacho*

Luis Brossier Márquez **

Jorge Javier Baez López **

Rubén Alberto Rojas Pacheco **

Javier Flores Durón y Pontones*

Juan José Salazar Fernández **

(*) Consejeros Independientes.

(**) Consejero Suplente.

PRINCIPALES POLÍTICAS

I.- Políticas de Tesorería –Institución de Crédito-

La Tesorería se rige por políticas internas cuyo principal objetivo es el nivelar los requerimientos o excedentes de fondeo de recursos entre las distintas áreas de negocio de las entidades del Grupo Financiero, mismas que procuran la administración adecuada de los riesgos de mercado y liquidez a los que se encuentra afecto. Las políticas están establecidas en apego a las disposiciones oficiales del Banco de México, la CNBV y otras autoridades regulatorias.

II.- Política de Dividendos

Grupo Financiero Citi México no tiene una política fija respecto al pago de dividendos, debido a que para el otorgamiento de estos influyen factores como las tasas impositivas del país en donde reside la casa matriz, o las necesidades de recursos reinvertidos para fomentar los negocios de alguna de las subsidiarias del Grupo cuidando en todo momento mantener niveles de capitalización adecuados en las mismas. Durante el 1T26 no se decretaron ni pagaron dividendos.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

El enfoque de administración de riesgos de Banco Citi México se basa en el ciclo de vida de administración de riesgos de extremo a extremo, que se compone de actividades que se utilizan para identificar, medir, monitorear, controlar e informar riesgos. Si bien cada actividad en el ciclo de vida de la administración de riesgos se define individualmente, no son independientes entre sí e interactúan a lo largo del ciclo de vida de la administración de riesgos. Además de las funciones que el Consejo de Administración asume al respecto de la administración integral de riesgos, participan en la misma el Comité de Riesgos, así como por la Unidad Especializada de la Administración Integral de Riesgos.

CONTROL INTERNO (SCI) DE GFCM

El Sistema de Control Interno (en adelante SCI), de cada una de las Entidades del Grupo Financiero Citi México, incluyendo su Sociedad Controladora y la Entidad Preponderante (en adelante GFCM o Citi), se lleva a cabo conforme a lo indicado en el Estándar de Lineamientos del Sistema de Control Interno (SCI) de GFCM y se complementa con políticas, estándares y procedimientos que incluyen lineamientos y mecanismos implementados, así como los roles y responsabilidades de las distintas áreas y órganos de gobierno que intervienen en la identificación, evaluación, medición, monitoreo, supervisión y comunicación para la consecución de los siguientes objetivos alineados con la estrategia, apetito de riesgo y requerimientos regulatorios:

- Procurar que los mecanismos de operación sean acordes con las estrategias y fines de GFCM, que permitan prever, identificar, administrar, dar seguimiento y evaluar los

riesgos que puedan derivarse del desarrollo de su objeto social, con el propósito de minimizar las posibles pérdidas en que pueda incurrir.

- Delimitar las diferentes funciones y responsabilidades entre sus órganos sociales, unidades administrativas y personal, a fin de procurar eficiencia y eficacia en la realización de sus actividades.
- Contar con información financiera, económica, contable, jurídica y administrativa, que sea completa, correcta, precisa, íntegra, confiable y oportuna, y que contribuya a la adecuada toma de decisiones.
- Coadyuvar permanentemente a la observancia de la normatividad aplicable a las actividades de GFCM.

GFCM administra sus riesgos y controles a través de una estructura de Gobierno Corporativo, políticas, procesos y un modelo de Líneas de Defensa que brinda una adecuada segregación de funciones y colaboración entre sí para mantener y revisar la efectividad de la gestión de riesgo y el sistema de control interno, así como la determinación de la naturaleza y el impacto de los riesgos significativos dispuestos a tomar para alcanzar sus objetivos estratégicos.
La implementación y gestión del SCI es una responsabilidad de todos los empleados para asegurar que los riesgos y controles sean identificados, evaluados, medidos, monitoreados, reportados y gestionados eficazmente; cada Negocio, área Funcional, así como Auditoría Interna son responsables también de la gestión y control de sus riesgos, y cuentan con áreas de apoyo y herramientas para la mejor gestión de sus controles.

Los Negocios y Funciones también son responsables de generar la información financiera, económica, contable, jurídica y administrativa, así como la relativa al seguimiento de los mercados financieros, relevantes para la toma de decisiones y presentación a los órganos de gobierno que lo requieran y según corresponda a cada uno de los responsables.

La Dirección General promueve una cultura sólida de cumplimiento y control, incluyendo estándares de integridad y conducta ética para todos los empleados de GFCM. Dicha cultura, está fortalecida y reforzada por la estructura de gobierno que describe los grupos involucrados en el Marco de Gobierno de Riesgo y Control que cubren los principales riesgos a los que GFCM está expuesto, y dónde se definen sus distintos roles y responsabilidades en su gobernanza y ejecución, las jerarquías de Consejos y Comités del Consejo de GFCM y sus Subsidiarias, así como los Comités Ejecutivos de la Administración a seguir para el escalamiento de temas y los principios de escalamiento que los rigen conforme a las regulaciones aplicables, al Marco Corporativo de Gestión de Riesgos y a la Política de Gobierno de Citi (*Citi Governance Policy)*.

I. INFORMACIÓN CUALITATIVA:

a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.

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 Grupo Financiero Citi México S.A. de C.V. ("Grupo Financiero Citi México") (referirse al inciso B) punto 3.

El esquema de remuneración de Banco Citi México, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Citi México ("Banco Citi México")*[1] 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 lineamiento vigente.

- Compensación Variable – Integrada por: Bono por Desempeño, que es la gratificación que recibe el personal elegible Grupo Financiero Citi México 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 del vehículo Legal del Grupo Financiero Citi México y con base en las leyes vigentes.

- Otras prestaciones y beneficios – Por ejemplo, Seguro de Gastos Médicos Mayores, Plan de Retiro, 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.

B) INFORMACIÓN RELATIVA AL COMITÉ DE REMUNERACIÓN:

1. <u>La composición y las funciones del Comité de Remuneración.</u>

   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 México, 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 a Banco Citi México y a Citi México Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Citi México ("Casa

[1] Antes CBM Banco, S.A., Institución de Banca Múltiple, Integrante del Grupo Financiero Citi México

de Bolsa") mediante oficio número 312-3/42769/2024 de fecha 24 de septiembre de 2024 (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 de diciembre de 2024, la totalidad las funciones del Comité de Remuneraciones de Banco Citi México y Casa de Bolsa.

El Comité de Prácticas Societarias se integra de la siguiente manera:

- Tres 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 Banco Citi México.
- El auditor interno de la institución, quien participa con capacidad de voz sin voto.

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

I. Proponer para aprobación del Consejo de Administración:

   a) El lineamiento y 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 Banco Citi México 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 Banco Citi México 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 lineamiento de remuneración autorizado.

II. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración de Grupo Citi México, 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 Prácticas 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 Banco Citi México, 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.

2. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

No se tienen consultores externos

3. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la institución de banca múltiple ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.

Se ha definido como Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración a aquellos empleados o colaboradores que asumen riesgos significativos dentro de del Grupo Financiero. continuación, se lista la relación de cargos cuyos titulares se encuentran sujetos al Sistema de Remuneración.

- Director General y Director Banca Corporativa e Inversión
- Directora de Banca Empresarial
- Director de Mercados México
- Auditor Interno
- Director de Recursos Humanos
- Directora de Tecnología
- Director de Servicios
- Director Legal
- Director de Finanzas
- Director de Seguridad de la Información (CISO)
- Directora de Banca Privada
- Director de Riesgo Independiente
- Director de Asuntos Públicos
- Ejecución de Negocio
- Directora Cumplimiento y Control
- Director de Operaciones
- Director de Banca Corporativa
- Director de Banca de Inversión
- Director de Mercados de Capital
- Contralor interno de cumplimiento del grupo financiero
- Director de Prevención de Lavado de Dinero
- Director de Servicios a Inversionistas
- Director de Servicios a Emisores
- Director General Casa de Bolsa

4. Una descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.

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

Tipos de empleados
i. Negocio – Empleados responsables o titulares de áreas de negocio o áreas tomadoras de riesgo y generadoras de ingresos de la institución.
ii. Funcionales – Empleados encargados de las áreas de soporte o administrativas de la Institución.

C) INFORMACIÓN RELATIVA A LA ESTRUCTURA DEL PROCESO DE REMUNERACIONES:

1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.

El lineamiento que regula el Sistema de Remuneración considera lo siguiente:

- La delimitación de las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.

- El establecimiento del lineamiento que norme las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias, tal como dichos términos se definen en la Circular Única de Bancos y 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 lineamiento de pago; y (ii) efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por por Banco Citi México y 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 Sistema de Remuneración y el presente lineamiento que lo norma, tienen como finalidad prevenir que los colaboradores asuman riesgos excesivos o inadecuados en la toma de decisiones incentivados por bonos o compensaciones extraordinarias.

2. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones (o de Prácticas Societarias) y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

El Lineamiento del Sistema de Remuneración fue revisado por última vez por el Comité de Prácticas Societarias en el cuarto trimestre de 2025 y los siguientes cambios fueron aprobados y comunicados al regulador:

(1) Las secciones de riesgos han sido actualizadas para alinearse con el Marco de Riesgos vigente. (2) La definición de "Empleados Cubiertos" ha sido incorporada en los apartados de remuneración, y (3) los procedimientos de asignación de remuneraciones extraordinarias se han detallado con mayor énfasis en las revisiones independientes y los fundamentos de compensación. Finalmente, (4) se han optimizado las pruebas controles locales, eliminando controles obsoletos y priorizando aquellos que cumplen con la nueva metodología.

3. Una explicación de cómo la institución de banca múltiple garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Las remuneraciones variables de los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración de Banco Citi México 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 con base en el desempeño de empleado.

D) DESCRIPCIÓN DE LAS FORMAS EN LAS QUE SE RELACIONAN LOS RIESGOS ACTUALES Y FUTUROS EN LOS PROCESOS DE REMUNERACIÓN:

1. Descripción general de los principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.

Para garantizar que las adjudicaciones, pagos y consolidación de la remuneración variable no perjudiquen el mantenimiento de una base de capital sólida, se considera la solidez financiera y la liquidez antes del ciclo de remuneración de fin de año.

El programa de compensación por incentivos de Citi es un programa discrecional. El nivel de cualquier fondo de bonificación se basa en diversos factores cuantitativos y cualitativos y consideraciones discrecionales, incluyendo el desempeño frente a riesgos clave (como riesgos cuantificables como Riesgo de Capitalización, Crédito, Mercado, Liquidez, Operacionales y no cuantificables como Estratégico, Reputacional y de Cumplimiento) y objetivos de control.

2. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.

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), de acuerdo a los establecido en el artículo 168 Bis 1, fracción II, inciso a) de la CUB.

Al respecto, en adición a los indicadores cuantitativos y cualitativos que de manera personalizada se incluirán en las metas y/o scorecards (en caso de contar con uno) y resumidas en su *reporte de compensación* de los Empleados sujetos al Sistema de Remuneración y que sean de las áreas de negocio, se podrán incluir, entre otros, los siguientes indicadores de riesgo: el Rendimiento sobre Activos, el Rendimiento sobre el Capital Común Tangible y/o la Razón de Apetito al Riesgo. Adicionalmente se podrán incluir medidas objetivas para la medición de su ambiente de control/ riesgo, por ejemplo, Remediaciones atendidas por la dirección (Issues being addressed by management), Remediaciones de control escaladas (Escalated control issues), Remediación de Auditoría en tiempo (Audit on time remediation) y/o Tasa de reapertura (Re-open rate).

3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.

La evaluación de las metas establecidas para el empleado tanto en el Marco de Evaluación 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.

La asignación de bono entre individuos tiene en cuenta el riesgo, basándose en las valoraciones de desempeño del Pilar de Riesgo y Control de nuestro marco de evaluación del desempeño.

4. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.

Cada año se definen los nuevos parámetros de riesgo de acuerdo con la política de Apetito de Riesgo de Banco Citi México, determinado para el año en curso, esto es incorporado a las metas y/o *scorecards* y resumido en *los reportes de compensación* de los Empleados Sujetos mediante los indicadores de riesgo rendimiento que son aplicables por negocio para cada Empleado Sujeto de acuerdo a la función que desempeñan, la forma en la cual se impactan las remuneraciones sigue siendo con base en el desempeño general del empleado.

E) VINCULACIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE CON LOS NIVELES DE REMUNERACIÓN DURANTE EL PERIODO:

1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la institución de banca múltiple, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Citigroup emplea un conjunto completo de métricas de desempeño para evaluar el desempeño de todo el banco y el de sus distintas líneas de negocio. Las medidas financieras incluyen, pero no se limitan a, Retorno sobre el Capital Común Tangible (RoTCE), Valor Tangible Contable por Acción, Beneficio Neto y Beneficios por acción. Otras medidas incluyen, pero no se limitan a, índices de eficiencia operativa, índices de gastos, índices de liquidez, logro de objetivos regulatorios y estratégicos

2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución de banca múltiple y con el desempeño particular.

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.

3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades

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

F) DESCRIPCIÓN DE LA FORMA EN LA QUE LA INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE AJUSTA LAS REMUNERACIONES CONSIDERANDO SUS RENDIMIENTOS DE LARGO PLAZO:

1. Análisis de la política de la institución de banca múltiple para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.

La remuneración variable suele concederse en efectivo y acciones de Citi y está sujeta a periodos obligatorios de diferimiento cuando la compensación variable anual total del individuo supera los umbrales establecidos a nivel global. Citi opera un periodo estándar de diferimiento que se prorratea a cuatro años, que considera proporcional a los riesgos.

2. Análisis de la política y el criterio de la Institución de banca múltiple para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

La compensación diferida tiene mecanismos de ajuste ex post que pueden resultar en la cancelación total o parcial de los importes pendientes por pagar. Estas condiciones aseguran un equilibrio adecuado para el riesgo y alinean el pago real a los empleados con el desempeño empresarial.

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 Citi determina que el negocio ha tenido un resultado adverso importante, si Citi determina que el empleado tuvo responsabilidad significativa por ese resultado adverso importante, etc.

G) DESCRIPCIÓN DE LAS DIFERENTES FORMAS DE REMUNERACIÓN VARIABLE QUE UTILIZA LA INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE Y LA JUSTIFICACIÓN DEL USO DE TALES FORMAS.

1. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Institución de banca múltiple (entre otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

   - 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.

2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas de remuneración variable es diferente entre los empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.

   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.

II. INFORMACIÓN CUANTITATIVA [2]:

Dado el reciente inicio de operaciones de Banco Citi México y la integración de los empleados sujetos al sistema de remuneración, a la fecha la información cuantitativa considera la información de los empleados que fueron confirmados como sujetos al sistema de remuneración al cierre del mes de junio 2025 de acuerdo al criterio de selección vigente del Grupo Financiero Citi México.

La información cuantitativa es presentada en porcentajes, ésta ha sido calculada tomando como denominador la cuenta 6030 0150 2147 Beneficios directos de corto plazo del Reporte Regulatorio de Consolidación, subreporte: Consolidación del estado de resultados de la institución de crédito con sus subsidiarias (R12 A 1220) del Grupo Financiero Citi México. Dicha cuenta, representa un 41.05092% de la cuenta 6030 0030 1015 Gastos de administración y promoción del reporte citado anteriormente.

A) NÚMERO DE REUNIONES DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES DURANTE EL EJERCICIO.

2025	2024
Durante el 2025, el Comité de Prácticas Societarias de Citi México sesionó en 4 ocasiones para temas relativos al Sistema de Remuneración	Durante el 2024, el Comité de riesgos de Citi México sesionó en 4 ocasiones para temas relativos al Sistema de Remuneración

B) NÚMERO DE EMPLEADOS QUE RECIBIERON UNA REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA DURANTE EL EJERCICIO.

2025	2024
Durante el ejercicio, 24 empleados recibieron una remuneración extraordinaria.	Durante el ejercicio, 11 empleados recibieron una remuneración extraordinaria.

1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.

2025	2024
No se concedieron bonos garantizados durante el ejercicio. El porcentaje de dicho bono con respecto al denominador citado anteriormente es de 0.00000%	Se concedieron cuatro bonos garantizados durante el ejercicio. El porcentaje de dicho bono con respecto al denominador citado anteriormente es de 6.22721%

2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.

2025	2024
Se otorgaron cero premios durante el ejercicio (0.00000%).	Se otorgaron cero premios durante el ejercicio (0.00000%).

3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.

2025	2024
Durante el ejercicio 2025 se pagó un total de 1 indemnización o finiquito. El porcentaje de esta indemnización o finiquito con respecto al denominador citado anteriormente es de 0.00640%.	Durante el ejercicio 2024 se pagaron un total de 2 indemnizaciones o finiquitos. El porcentaje de estas indemnizaciones o finiquitos con respecto al denominador citado anteriormente es de 18.21275%.

4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.

2025	2024
El porcentaje de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar con respecto al denominador citado anteriormente se desglosa de la siguiente manera: • Acciones diferidas: 1.22514% • Efectivo Diferido: 0.00000%	El porcentaje de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar con respecto al denominador citado anteriormente se desglosa de la siguiente manera: • Acciones diferidas: 6.72841% • Efectivo Diferido: 0.00000%

5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.

2025	2024
El porcentaje de las remuneraciones otorgadas y pagadas durante el ejercicio con respecto al denominador citado anteriormente es de 5.50072%	El porcentaje de las remuneraciones otorgadas y pagadas durante el ejercicio con respecto al denominador citado anteriormente es de 34.03343%

[2].

C) DESGLOSE DEL IMPORTE DE LAS REMUNERACIONES CONCEDIDAS POR EL EJERCICIO CONFORME A LO SIGUIENTE:

1. Remuneración fija y variable;

2025	2024
El porcentaje de las remuneraciones fija y variable con respecto al denominador citado anteriormente se desglosa de la siguiente manera: • Remuneración fija: 2.83858% • Remuneración variable: 3.88728%	El porcentaje de las remuneraciones fija y variable con respecto al denominador citado anteriormente se desglosa de la siguiente manera: • Remuneración fija: 19.71634% • Remuneración variable: 21.04550%

2. Transferida y no transferida;

2025	2024
El porcentaje de las remuneraciones transferidas y no transferidas con respecto	El porcentaje de las remuneraciones transferidas y no transferidas con respecto
al denominador citado anteriormente se desglosa de la siguiente manera: • Remuneraciones transferidas: 1.22514% • Remuneraciones no transferidas: 5.50072%	al denominador citado anteriormente se desglosa de la siguiente manera: • Remuneraciones transferidas: 6.72841% • Remuneraciones no transferidas: 34.03343%

3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.

2025	2024
El porcentaje de las remuneraciones extraordinarias se desglosa en las siguientes formas: • Prestaciones pecuniarias: 2.66214% • Acciones diferidas: 1.22514% • Efectivo diferido: 0.00000%	El porcentaje de las remuneraciones extraordinarias se desglosa en las siguientes formas: • Prestaciones pecuniarias: 14.31710% • Acciones diferidas: 6.72841% • Efectivo diferido: 0.00000%

D) INFORMACIÓN SOBRE LA EXPOSICIÓN DE LOS EMPLEADOS A AJUSTES IMPLÍCITOS (COMO FLUCTUACIONES EN EL VALOR DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES EN LOS RESULTADOS) Y AJUSTES EXPLÍCITOS (COMO RECUPERACIONES FALLIDAS O REVERSIONES SIMILARES O PREMIOS AJUSTADOS A LA BAJA) DE REMUNERACIONES TRANSFERIDAS Y REMUNERACIONES RETENIDAS:

1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.

2025	2024
El porcentaje de las remuneraciones pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos con respecto al denominador citado anteriormente es: 1.22514%	El porcentaje de las remuneraciones pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos con respecto al denominador citado anteriormente es: 6.72841%

2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.

2025	2024[i]
El porcentaje de las variaciones a las remuneraciones transferidas de ejercicios anteriores debidas a ajustes post explícitos es: 0.24272%	El porcentaje de las variaciones a las remuneraciones transferidas de ejercicios anteriores debidas a ajustes post explícitos es:0.44988%

3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.

2025	2024 [ii]
El porcentaje de las variaciones a las remuneraciones transferidas de ejercicios anteriores debidas a ajustes post implícitos es: 1.50537%	El porcentaje de las variaciones a las remuneraciones transferidas de ejercicios anteriores debidas a ajustes post implícitos es: 8.56328%

[i] Cambio en la metodología de cálculo para alinearse al cálculo global.

[ii] Cambio en la metodología de cálculo para alinearse al cálculo global.

IV. DECLARACIÓN SOBRE LA PREPARACIÓN DE ESTE REPORTE

Los suscritos manifestamos bajo protesta de decir verdad que, en el ámbito de nuestras respectivas funciones, preparamos la información relativa al Grupo Financiero contenida en el presente reporte del ejercicio, la cual, a nuestro leal saber y entender, refleja razonablemente su situación.

Ing. Luis Brossier Márquez
Director General

Lic. Héctor Ramirez Daccach
Director de Finanzas

Lic. **Stephanie Kanayet Castañeda**
Auditora Interna

C.P. José Antonio González Dorantes
Director de Contraloría