

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 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 estándar vigente.
- Compensación Variable – Integrada por: Bono por Desempeño, que es la gratificación que recibe el personal elegible del 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 Grupo Financiero Citi México 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.

B) INFORMACIÓN RELATIVA AL COMITÉ DE REMUNERACIÓN:

1. La composición y las funciones del Comité de Remuneración.

De conformidad con la posibilidad contemplada en el artículo 168 Bis 8 de la Circular Única de Bancos, el Comité de Riesgos de Banco Citi México, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Citi México (“Banco Citi México”) tenía asignadas las funciones que para el Comité de Remuneración se prevén en dicha circular y respecto del Sistema de Remuneración.

A su vez, 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

¹ Antes CBM Banco, S.A., Institución de Banca Múltiple, Integrante del Grupo Financiero Citibanamex

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 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 de 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:

- 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 Banco Citi México.
- El auditor interno de la institución.

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 Estándar 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 estándar 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 del Grupo Financiero. A continuación, se lista la relación de cargos cuyos titulares se encuentran sujetos al Sistema de Remuneración.

- Director General
- Director de Mercados México
- Auditor Interno
- Director de Recursos Humanos
- Director de Tecnología
- Director de Servicios Bancarios y Tesorería
- Director Legal
- Director de Finanzas
- Director de Seguridad de la Información (CISO)
- Director de Banca Privada
- Director de Riesgo Independiente
- Director de Asuntos Públicos
- Director de Servicios de Custodia de Valores
- 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 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 estándar 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 Estándar 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 Estándar de pago; y (ii) efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos 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 Estándar 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. 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 en México con base en el desempeño de 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.

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.

Se ha considerado que los principales riesgos que enfrenta Banco Citi México, sus unidades administrativas, de control y de negocios y que por tanto pudieran afectar su solidez y estabilidad, 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.

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/o *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, Issues being addressed by management, Escalated control issues, Audit on time remediation y/o 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 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.

De manera general los factores que determinan la porción variable de la remuneración de los Empleados Sujetos pueden clasificarse de la siguiente manera: i) *Role Adjustments*, ii) *Financial Performance*, iii) *Client / Franchise*, iv) *Risk and Control*, v) *Leadership*, vi) *Other Adjustments*. Cada uno de estos factores varía en función del empleado y son documentados en su asignación de compensación variable.

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/o *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.

Los principales indicadores de rendimiento de la institución consideran los ingresos anuales del Banco respecto a las diferentes estimaciones de Capital: Margen de Operación, Ingresos, Capital Tangible (ROTCE), Repatriación de Capital Local y Retorno de Capital Local. El objetivo del Perfil de Riesgo es mantener un rendimiento superior al capital regulatorio.

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/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.

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.

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.

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.

Es política de Banco Citi México 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 Banco Citi México determina que el negocio ha tenido un resultado adverso importante, si Banco Citi México 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:

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 se encuentra en proceso de definición, misma que estará disponible a partir del mes de marzo del 2025 y será publicada de conformidad con la regulación aplicable.