



RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL

CUARTO TRIMESTRE DE 2025

RESULTADOS DEL GRUPO FINANCIERO CITI MÉXICO

Al mes de diciembre 2025, la utilidad neta de Grupo Financiero Citi México asciende a \$11,703 millones de pesos. En el mismo periodo, Banco Citi México reportó una utilidad neta de \$11,314 millones de pesos.

A nivel Grupo Financiero, nuestros índices de capitalización y liquidez se mantienen estables y por encima de los límites regulatorios. El Índice de Capital se ubicó en 25.28%, mientras que el Coeficiente de Cobertura de Liquidez alcanzó 164%.

El ejercicio 2025 representó un período de consolidación y estabilización para Citi México, tras los eventos transformacionales de 2024, que incluyeron la escisión de Banco Nacional de México, S.A. y la creación de Grupo Financiero Citi México. Durante este año, la Institución enfocó sus esfuerzos en fortalecer su plataforma operativa y tecnológica, normalizar los flujos de pago y robustecer la experiencia de nuestros clientes.

Posterior a la separación, señalamos como aspectos relevantes para Citi México Casa de Bolsa:

- La utilidad neta de Casa de Bolsa al cierre de diciembre 2025 asciende a \$393 millones de pesos.
- En 2025, los ingresos por asesoría financiera registraron una disminución de \$54 millones respecto a 2024, derivada principalmente de menores comisiones por estructuración de operaciones, ya que durante el ejercicio no se repitieron con el mismo volumen mandatos relevantes observados en el año previo, incluyendo transacciones asociadas a emisoras de diversos clientes. Esta variación refleja una menor actividad en negocios de mercado primario y servicios de estructuración, afectando la contribución de esta línea al resultado por servicios.
- Al cierre de 2025, el resultado por servicios registró una disminución significativa de \$324 millones - 58% respecto a 2024. Esta variación se explica por menores comisiones de distribución de fondos, particularmente asociadas a BlackRock por \$116 millones. Adicionalmente, el periodo presentó un incremento en comisiones pagadas por \$209 millones, principalmente relacionado con emisiones de warrants, lo que impactó negativamente el margen neto. Este efecto fue parcialmente mitigado por un incremento en ingresos por corretaje por \$55 millones, asociado a mayores volúmenes operados en un entorno de volatilidad de mercado.

CUARTO TRIMESTRE DE 2025

ASPECTOS DESTACADOS

- *Banco Citi México, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Citi México*

Con fecha 11 de noviembre 2025, Banco Citi México realizó una colocación de deuda a largo plazo, con una emisión de Certificados Bursátiles (CEBURES) por un importe de \$8,847 millones de pesos.

Durante el mes de diciembre 2025, Banco Citi México anunció el nombramiento de Luis Brossier Márquez como nuevo director general a partir del primero de marzo de 2026.

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 sus diferentes negocios, 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 \$80,343 millones de pesos. Su índice de capitalización se ubicó en 25.28%.

Capitalización Millones de pesos nominales	4T24	1T25	2T25	3T25	4T25*	Variación vs 4T24 3T25	
Capital Neto	64,311	69,253	71,151	74,865	77,980	21%	4%
- Capital básico	64,311	69,253	71,151	74,865	77,980	21%	4%
- Capital complementario	-	-	-	-	-		
Activos ponderados por riesgo	427,132	408,669	327,878	309,695	308,508	-28%	0%
- Activos por riesgo de crédito	292,261	254,548	237,299	218,895	213,631	-27%	-2%
- Activos por riesgo de mdo. y op.	134,871	154,121	90,579	90,800	94,877	-30%	4%
Índice de capitalización	15.06%	16.95%	21.70%	24.17%	25.28%		
- Índice de capital básico	15.06%	16.95%	21.70%	24.17%	25.28%		
- Índice de capital complementario	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		

*Información preliminar al 21 de octubre 2025.

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 diciembre 2025, 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 indicadores¹ de liquidez de Banco Citi México han presentado el siguiente comportamiento:

- El Coeficiente de Cobertura de Liquidez es de 138.3
- El Coeficiente de Financiamiento Neto Estable es de 141.1

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 1.3%, sus reservas de crédito cubren 1.0 veces el monto de dicha cartera.

Calidad de Activos Millones de pesos	4T24	1T25	2T25	3T25	4T25	Var. Vs. 3T25	3T25 %
Cartera Etapa 3 / Vencida	2,263	2,265	2,266	2,266	2,262	(4)	0%
- Comercial	2,263	2,265	2,266	2,266	2,262	(4)	0%
- Consumo	-	-	-	-	-		
- Vivienda	-	-	-	-	-		
Reservas de crédito	(4,413)	(4,210)	(4,206)	(4,175)	(4,175)	0	0%
Índice de cartera vencida	1.2%	1.2%	1.3%	1.5%	1.5%		
Cobertura de reservas	195%	186%	186%	184%	185%		

ESTADO DE RESULTADOS

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

Grupo Financiero Citi México Estado de resultados (Millones de pesos)	Dic 24	1T25	2T25	3T25	4T25	Var. Vs. 3T25	3T25 %
Ingresos por intereses	3,653	10,148	10,050	9,788	9,725	(63)	-1%
Gastos por intereses	(2,293)	(6,243)	(8,454)	(5,460)	(5,862)	(401)	7%
Margen financiero de Intereses	1,360	3,905	1,595	4,328	3,863	(465)	-11%
Estim. preven. riesgos crediticios	582	(183)	91	(11)	14	25	-236%
Margen financiero ajustado	778	4,088	1,504	4,338	3,849	490	-11%
Comisiones y tarifas cobradas	204	1,634	856	1,465	1,502	37	3%
Comisiones y tarifas pagadas	(21)	(462)	(347)	(355)	(451)	(96)	27%
Resultado por Intermediación	21	3,404	4,748	2,215	1,997	(218)	-10%
Otros Ingresos (egresos) de la operación	(1,850)	294	(54)	(239)	(1,010)	(771)	322%
Gastos de administración y promoción	(993)	(3,167)	(4,013)	(3,518)	(1,182)	2,337	-66%
PTU causado	0	0	0	0	0	0	-
PTU diferido	0	0	0	0	0	0	-
Total ingresos (egresos) de la operación	(2,640)	1,703	1,190	(434)	855	1,289	-297%
Participación en subsidiarias	0	0	0	0	0	0	-
Resultado antes de impuestos a la utilidad	(1,862)	5,791	2,694	3,904	4,704	800	20%
Impuestos a la Utilidad	(561)	1,917	483	1,330	1,660	330	25%
Resultado por operaciones continuas	(1,301)	3,874	2,211	2,574	3,044	469	18%
Operaciones discontinuadas	0	0	0	0	0	0	-
Resultado neto	(1,301)	3,874	2,211	2,574	3,044	469	18%
Otros resultados integrales del periodo	(497)	1,393	367	495	(138)	(633)	-128%
Resultado Integral	(1,798)	5,266	2,578	3,069	2,906	(163)	-5%

Ingresos por Intereses: Los ingresos por intereses se mantienen en el 4T25 con un importe de \$9,275 millones con una disminución del 1% respecto al 3T25.

Gastos por Intereses: Con relación al 4T25 vs 3Q25 los gastos por intereses muestran una variación de -\$401 millones, originado principalmente por Pérdida cambiaria -\$651, Intereses, costos de transacción y descuentos a cargo por emisión de instrumentos financieros -\$206 e intereses pagados de Depósitos por \$104 millones, en Reporto por \$187, en Préstamos de Bancos \$180 millones.

Comisiones y Tarifas pagadas: Respecto a la variación en el 4T25 vs 3T25 las comisiones y tarifas muestran una variación de -\$96 millones, que se explica principalmente por Comisiones por Referenciación de Clientes por -\$125 y otros conceptos que muestran un incremento neto de \$29 millones.

Resultados por Intermediación: Con relación al 4T25 vs 3T25 los Resultados por Intermediación muestran una variación de -\$218 millones explicada principalmente por resultados en la compra-venta de Valores y Derivados.

Otros Ingresos (Egresos) de la Operación: Con relación al 4T25 vs 3T25 muestran una variación negativa de -\$771 millones, explicada principalmente por registro de la Pérdida Crediticia Esperada -\$231, gastos no deducibles -\$118, resultado por valorización -\$120 y otros neto por \$302 principalmente.

Gastos de Operación: Con relación al 4T25 vs 3T25 los gastos de Administración y Promoción muestran un decremento de \$2,337 millones principalmente por gastos en tecnología \$2,688 millones, impuestos y derechos diversos \$231 millones, servicios administrativos -\$483 y otros gastos de administración por -\$99.

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

Con relación a la variación del 4T25 vs 3T25, los impuestos a la utilidad muestran un resultado de \$330 millones.

Los principales indicadores financieros se muestran en el siguiente cuadro:

A3) INDICADORES FINANCIEROS
(CIFRAS EN PORCENTAJE)

	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025
1) INDICE DE MOROSIDAD (IMOR)	1.2	1.2	1.2	1.4	1.4
2) ÍNDICE DE MOROSIDAD AJUSTADA (IMORA)	1.2	1.2	1.2	1.4	1.4
3) INDICE DE COBERTURA DE CARTERA DE CREDITO ETAPA 3 (ICOR)	194.9	185.8	185.6	184.2	184.6
4) TASA DE DETERIORO AJUSTADA (TDA)	1.18	1.18	1.21	1.21	1.31
5) EFICIENCIA OPERATIVA	1.2	2.0	2.7	2.5	0.8
6) ÍNDICE DE EFICIENCIA	25.6	20.9	23.3	24.1	20.7
7) RETORNO SOBRE CAPITAL (ROE)	-14.3	20.5	11.1	12.5	14.3
8) RETORNO SOBRE ACTIVOS (ROA)	-1.6	2.5	1.5	1.8	2.1
9) INDICE DE CAPITALIZACION					
9.1) Sobre activos sujetos a riesgo de crédito	22.63	27.26	30.30	34.20	36.50
9.2) Sobre activos sujetos a riesgo de crédito, mercado y operacional	16.43	18.79	21.83	24.17	25.28
10) COEFICIENTE DE COBERTURA DE LIQUIDEZ (CCL)	127.98	146.41	156.44	136.82	164.12
11) COEFICIENTE DE FINANCIAMIENTO ESTABLE NETO (CFEN)	128.53	130.49	142.46	135.43	152.14

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 inmediatos 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 líquidos 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 diciembre 2025 son las siguientes:

Efectivo y equivalentes de efectivo

La Casa de Bolsa tiene una cuenta bancaria con el Banco por un monto nominal de \$518 millones.

Operaciones de Reporto

Banco Citi México realizó operaciones con la Casa de Bolsa por un monto nominal de \$9,223 millones.

Instrumentos Financieros Derivados

Banco Citi México realizó operaciones con la Casa de Bolsa por un monto nominal de \$2,755 millones.

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 31 de diciembre de 2025 el saldo total de las partes relacionadas que fueron aprobadas por el Consejo asciende a \$6,343 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*

(*) 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 4T25 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 estándar 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, 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 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”).

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

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 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 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
- Directora de Servicios Bancarios y Tesorería
- Director Legal
- Director de Finanzas
- Director de Seguridad de la Información (CISO)
- Directora 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. 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.

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.

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 pasivosSe 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 cuantitativa²:

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 conservaron su estatus como sujetos al sistema de remuneración al cierre del mes de octubre 2024 como consecuencia de la reorganización corporativa requerida para la conformación 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 40.73871% 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.

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

².

b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.

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

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

2024
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.

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

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

2024
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.

2024
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.

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

c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:

1. Remuneración fija y variable:

2024
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:

2024
porcentaje de las remuneraciones transferidas y no transferidas con respecto 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.

2024
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.

2024
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.

2024
se tienen reducciones a las remuneraciones transferidas del ejercicio 2024 debidas a ajustes post explícitos.

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

2024
se tienen reducciones a las remuneraciones transferidas del ejercicio 2024 debidas a ajustes post implícitos.

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 Ramírez Daccach
Director de Finanzas

Lic. Stephanie Kanayet Castañeda
Auditora Interna

C.P. José Antonio González Dorantes
Director de Contraloría