

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. La composición y las funciones del Comité de Remuneración.

La Ley para Regular las Agrupaciones Financieras publicada en el DOF el 10 de enero de 2015 prevé, en su artículo 45, la posibilidad para que los comités de la sociedad controladora, es decir, del Grupo Financiero Citi 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 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 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 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.

².

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%

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:	al denominador citado anteriormente se desglosa de la siguiente manera:
- Remuneraciones transferidas: 1.22514% - Remuneraciones no transferidas: 5.50072%	- 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:	El porcentaje de las remuneraciones extraordinarias se desglosa en las siguientes formas:
- Prestaciones pecuniarias: 2.66214% - Acciones diferidas: 1.22514% - Efectivo diferido: 0.00000%	- 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	El porcentaje de las variaciones a las remuneraciones transferidas de ejercicios

anteriores debidas a ajustes post implícitos es: 1.50537%	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.