

Sistema de Remuneración

Información Cuantitativa 2024 - 2025 y Cualitativa

Fecha de emisión: enero 2026

De conformidad con la reforma a las *Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito vigentes*, específicamente en lo relativo al artículo 168 Bis 3 que establece: “*Las instituciones de banca múltiple darán a conocer a través de su página en la red electrónica mundial denominada Internet, así como en el reporte al que se refiere la fracción I del Artículo 180 de las presentes Disposiciones, la información respecto su Sistema de Remuneración, debiendo actualizar dicha información anualmente, e incluir al menos lo siguiente:...*” MUFG Bank México, S.A., Institución de Banca Múltiple Filial (“la Institución”) en cumplimiento de dicha obligación presenta la siguiente información, la cual está basada en los requerimientos normativos aplicables al artículo 168 Bis 3 mencionado, fracción II.

La información clasificada como cuantitativa contenida en el presente reporte, corresponde a los años 2024 y 2025, de acuerdo con el artículo 168 Bis 3 mismo que especifica que deberá revelarse por lo menos para los dos años anteriores a aquel que se reporta, siempre que exista información al respecto.

Información Cuantitativa 2025:

a) Número de reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio.

- El Comité de Remuneración sesiona de manera trimestral.
- El Comité tuvo 4 sesiones ordinarias durante el año 2025, las cuales fueron celebradas en las siguientes fechas:
 - 25 de marzo 2025
 - 27 de mayo 2025
 - 30 de septiembre 2025
 - 15 de diciembre 2025
- El Comité de Remuneración tuvo 1 sesión extraordinaria durante el ejercicio 2025.

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

Semestre	Número de colaboradores
1er. Semestre	168
2do. Semestre	184

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

Semestre	Número de bonos garantizados	Monto
1er. Semestre	0	0 MXN
2do. Semestre	0	0 MXN

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

Ejercicio	Número de premios otorgados	Monto
2025	1	19,502 MXN

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

Ejercicio	Número de finiquitos e indemnizaciones	Monto
2025	24	11,502,564.22 MXN

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

Ejercicio	Tipo de remuneración	Monto
2025	Extraordinaria en efectivo pendiente de otorgar	884,189.08 MXN

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

Ejercicio	Monto
2025	340,825,681.62 MXN

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

1. Remuneración fija y variable;

Tipo de remuneración	Monto
Fija	214,781,060.80 MXN
Variable	126,044,620.82 MXN

2. Transferida y no transferida,

- En la Institución no se cuenta con Remuneraciones transferidas y no transferidas.

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

Tipo de remuneración	Total Remuneraciones Extraordinarias
Bono de referidos	50,000 MXN
Bono de contratación	MXN
Gratificación por servicios prestados	958,161.80 MXN
Otros incentivos	10,572,963.00 MXN

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.

Ejercicio	Tipo de remuneración	Monto
2025	Extraordinaria en efectivo pendiente de otorgar	884,189.08 MXN

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

- Durante el ejercicio 2025, no existieron reducciones debido a ajustes ex post explícitos.

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

- Durante el ejercicio 2025, no existieron reducciones debido a ajustes ex post implícitos.

Información Cuantitativa 2024:

b) Número de reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio.

- El Comité de Remuneración sesiona de manera trimestral.
- El Comité tuvo 4 sesiones ordinarias durante el año 2024, las cuales fueron celebradas en las siguientes fechas:

- 21 de marzo 2024
- 28 de mayo 2024
- 27 de septiembre 2024
- 19 de diciembre 2024

- El Comité de Remuneración no tuvo sesiones extraordinarias durante el ejercicio 2024

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

Semestre	Número de colaboradores
1er. Semestre	165
2do. Semestre	183

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

Semestre	Número de bonos garantizados	Monto
1er. Semestre	0	0 MXN
2do. Semestre	0	0 MXN

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

Ejercicio	Número de premios otorgados	Monto
2024	0	0 MXN

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

Ejercicio	Número de finiquitos e indemnizaciones	Monto
2024	34	10,504,144.49 MXN

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

Ejercicio	Tipo de remuneración	Monto
2024	Extraordinaria en efectivo pendiente de otorgar	575,031.41 MXN

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

Ejercicio	Monto
2024	314,379,154.87 MXN

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

2. Remuneración fija y variable;

Tipo de remuneración	Monto
Fija	201,263,836.06 MXN
Variable	113,115,318.81 MXN

2. Transferida y no transferida,

- En la Institución no se cuenta con Remuneraciones transferidas y no transferidas.

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

Tipo de remuneración	Total Remuneraciones Extraordinarias
Bono de referidos	45,000 MXN
Bono de contratación	0 MXN
Gratificación por servicios prestados	910,472 MXN
Otros incentivos	5,723,374 MXN

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.

Ejercicio	Tipo de remuneración	Monto
2024	Extraordinaria en efectivo pendiente de otorgar	575,031.41 MXN

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

- Durante el ejercicio 2024, no existieron reducciones debido a ajustes ex post explícitos.

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

- Durante el ejercicio 2024, no existieron reducciones debido a ajustes ex post implícitos.

Información Cualitativa:

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

La Institución cuenta con un Sistema de Remuneración que concentra las políticas y procedimientos por perfil de puesto de empleados o personas sujetas a este Sistema.

El Sistema considera la remuneración ordinaria compuesta de salario mensual, aguinaldo y prima vacacional, esta compensación es pagada de manera mensual en el caso del salario base, en el mes de diciembre el aguinaldo y en el aniversario de cada empleado la prima vacacional, junto con el disfrute de estas.

La remuneración extraordinaria se refiere a la compensación no garantizada que puede otorgarse a los colaboradores a través de los siguientes instrumentos:

1. Bono Anual por Desempeño
2. Bono de contratación
3. Bono de referidos
4. Gratificación por servicios prestados
5. Otros incentivos
6. Premios otorgados

En las políticas y procedimientos se establecen los perfiles de acuerdo con la naturaleza de sus actividades.

b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo cuando menos:

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

El Comité de Remuneración se conforma por:

- Dos o más miembros propietarios del Consejo de Administración, de los cuales uno deberá ser independiente, quien lo presidirá.
- El responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos.
- Un representante del departamento de Recursos Humanos.
- Un representante del departamento encargado de la Planeación Financiera o la elaboración del presupuesto.
- El Auditor Interno de la Institución de banca múltiple, quien participará con voz, pero sin voto.

El Comité de Remuneración, para el desarrollo de su objeto, desempeñará principalmente, las funciones siguientes:

- I. Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
 - Las políticas y procedimientos de remuneración, así como sus eventuales modificaciones

- Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas siempre alineadas a las Disposiciones normativas aplicables; y
 - A los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la Institución 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 la Institución de banca múltiple.
- II. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en la Institución, 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.
El Comité de Remuneración 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. Cuidar en todo momento que la remuneración de las personas que tienen una función específica (v. gr. auditor(es), persona(s) designada(s) por la ley o Disposiciones normativas como responsable(s) de emitir cierta información a las autoridades bancarias, informar a Comités internos del Banco el cumplimiento o incumplimiento de las Disposiciones normativas aplicables al Banco (las “Áreas de Control”) no sea establecida en forma tal que se pueda comprometer su independencia o pueda hacer que dichas personas puedan incurrir en conflictos de interés entre el beneficio que obtendrían y la función que desempeñan.
- IV. 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, ajuste o suspensión de sus Remuneraciones Extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus Remuneraciones.
Entre otros, informar también, a el(los) empleado(s) que no gozarán de remuneración extraordinaria alguna cuando objetivamente pueda demostrarse que el(los) empleado(s) ha(n) actuado en contra de los intereses de uno o más clientes, o de la propia Institución, y que como consecuencia de ello ha obtenido un ingreso personal o el cumplimiento de objetivos económicos.
- V. Informar a todo el personal correspondiente, que, la contraprestación ordinaria o extraordinaria no depende de la colocación de cierto tipo de Valores, siendo deber de los empleados y funcionarios actuar siempre en favor de los mejores intereses del Cliente y cumplimiento con las disposiciones normativas aplicables; incluyendo sin limitar, las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Entidades Financieras y demás Personas que Proporcionen Servicios de Inversión, conforme a sus modificaciones.
- VI. 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 la Institución de banca múltiple, las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración de la Institución de banca múltiple.

- VII. 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.
- VIII. Las instituciones de banca múltiple deberán informar a la Comisión sobre las modificaciones que efectúen al Sistema de Remuneración, así como mantener la documentación relativa a dicho Sistema a su disposición, durante un plazo de cinco años contado a partir de su generación o modificación.
- IX. El Comité de Remuneración designará al Director de Planeación (CFO) para tener la facultad de validar los documentos generados como resultado de la operación del propio Comité con la intención de asegurar el seguimiento de los temas relevantes relativos a este Comité.

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

A la fecha ningún consultor externo ha asesorado al Comité de Remuneración de la Institución.

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.

La política de Remuneraciones es aplicable a todos los sujetos del Sistema de Remuneración contratados por la institución. Para el caso de personal expatriado, el Sistema considera todos los aspectos de la regulación y en adición a las políticas locales, nuestra casa matriz fija criterios adicionales alineados a las políticas de Recursos Humanos en Japón (sin contradecir en ningún momento las políticas de Recursos Humanos en México). El resto de los colaboradores se encuentran divididos en tres grandes grupos que son: Áreas de Negocio, Áreas Administrativas y Áreas de Control. A la fecha la Institución no cuenta con filiales ni subsidiarias.

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

Criterios para identificar los puestos cuyas funciones operativas consideran pactar transacciones y son considerados como tomadores de riesgo

- a. Personas que sean empleados de MUFG BANK MEXICO S.A. y que estén sujetas al Sistema de Remuneraciones.
- b. Empleados que estén efectivamente facultados para “tomar riesgos” de manera consciente y que implique una decisión de dicha toma de riesgo.
 - i. Tomadores de riesgo: Personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico otorgado para la realización de operaciones, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo y con poder legal vigente para ejecutar operaciones que pudiesen comprometer la liquidez y/o solvencia del Banco, y cuya compensación variable depende de dichas operaciones.
 - ii. Tipos de riesgo: Los riesgos a los que está sujeta la institución de acuerdo a su modelo y líneas de negocio: Crédito y Contraparte y Mercado.

- c. Empleados que sean los responsables últimos de la toma de decisiones (de acuerdo con el nivel de puesto y responsabilidades) para la realización de operaciones que puedan implicar un riesgo material y que por lo tanto pudieran comprometer la liquidez y/o solvencia del banco.

Grupo	Nivel	No
Negocio	Director	4
	Subdirector	4

- c) **Información relativa a la estructura del proceso de Remuneraciones que debe incluir:**
- 1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.**

En cumplimiento a las Disposiciones de Carácter General aplicables a las instituciones de crédito, la política de remuneración de la Institución busca delimitar las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración, establecer políticas y procedimientos que normen las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, en congruencia con una razonable toma de riesgos; así como revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por la Institución de banca múltiple, o su materialización sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia Institución de banca múltiple.

MUFG Bank México (en lo sucesivo, indistintamente, “MUFG México”, el “Banco” o la “Institución”) ha determinado las siguientes políticas y procedimientos considerando todas las remuneraciones, ya sea que éstas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación otorgado a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que se le haya otorgado a alguna persona para la realización de las operaciones de MUFG México.

- 2. Última revisión de la política de Remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año**

La última actualización de la Política de Remuneraciones fue en octubre, 2023. Los principales cambios realizados y reportados a la CNBV son:

- Se integra al Sistema de Remuneración la Política de Remuneración Variable diferida en alineación a la política y criterios regionales.
 - Se integra al Sistema de Remuneración como Compensación Extraordinaria los premios otorgados por la institución.
- 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.**

De acuerdo con las políticas y procedimientos de la institución, el salario mensual se revisa de manera anual y se considera, como uno de los elementos para su definición, la calificación de desempeño del colaborador. Además de manera anual, la institución paga a los colaboradores como remuneración extraordinaria un bono anual por desempeño, mismo que también tiene relación directa con la calificación obtenida. Este bono puede modificarse, reducirse o suspenderse cuando los resultados del banco, los reguladores de la institución o la Dirección General lo soliciten.

La calificación de desempeño de los colaboradores se deriva de la Evaluación de Desempeño Anual, misma que para los departamentos de Administración de Riesgos, Control Interno y Auditoría Interna, la Evaluación Anual de Desempeño considerará dos elementos:

- a) Evaluación Corporativa: Considera Objetivos Individuales, objetivos de Cumplimiento y Riesgo y Principios Culturales.
- b) Evaluación regulatoria: De conformidad con la regulación aplicable, el presidente del Comité de Auditoría hará su evaluación regulatoria del Sistema de Control Interno. Posteriormente, evaluará el desempeño específico del ocupante. En cuanto al Departamento de Auditoría Interna, el presidente del Comité de Auditoría Interna sustentará su evaluación regulatoria en el análisis que haga de la situación que guarde el sistema de control interno.

Ambas evaluaciones deben de reflejar consistencia.

Para los departamentos de Administración de Riesgos, Control Interno y Auditoría Interna, la determinación del Bono Anual de Desempeño de las personas de estos Departamentos, únicamente se tomará en cuenta el logro de los objetivos del departamento correspondiente, sin considerar el desempeño y resultado de los Departamentos de negocio, esto se valida a través de los lineamientos específicos aplicables para estos departamentos considerados en los párrafos anteriores.

- d) **Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:**
 - 1. **Descripción general de los principales riesgos que la Institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.**

En la aplicación de medidas de remuneración, la institución considera los riesgos asociados a las mismas, principalmente el Riesgo de Liquidez y Capitalización para considerar potenciales impactos en el corto, mediano y largo plazo, así como la solvencia y suficiencia de capital. De igual forma dentro de los principales riesgos se incluye el riesgo regulatorio derivado del potencial incumplimiento a regulaciones establecidas.

- Riesgo de Liquidez. - incapacidad para hacer frente a las necesidades presentes y futuras de flujos de efectivo, afectando la operación diaria o las condiciones financieras de la Institución.
- Riesgo de Capitalización. - nivel de capital (TIER 1) con el que deben contar las entidades para poder afrontar las Pérdidas No Esperadas resultantes del modelo de negocio particular de la institución financiera, de acuerdo con lo establecido en la regulación local aplicable.

- Riesgo regulatorio. - Se refiere a aquellas pérdidas directas o indirectas relacionadas con multas, sanciones u observaciones internas o de autoridades reguladoras derivadas del Incumplimiento de normatividad y legislación.

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.

Mediante la consideración de los riesgos planteados en el punto anterior entre otros, la Institución abarca tanto los riesgos discrecionales como los no discrecionales en la administración integral de los riesgos.

Para los riesgos discrecionales como el Riesgo de Liquidez y Capitalización se utilizarán diferentes medidas de monitoreo y control, como lo son métricas de riesgo, estructuras de límites, pruebas de estrés y proyecciones de capital. Entre las principales que forman parte de la Declaración de Apetito de Riesgo de la institución se encuentran:

Riesgo de Liquidez: Coeficiente de Cobertura de Liquidez (CCL) (en inglés se conoce como Liquidity Coverage Ratio (LCR)).

Capitalización: Índice de Capitalización (ICAP) (en inglés se conoce como Capital Adequacy Ratio (CAR)).

Para los riesgos no discrecionales se utilizarán otras medidas de monitoreo y control para definir el nivel de riesgo. Entre los que se mencionan en el punto anterior se encuentran:

Riesgo Regulatorio: indicadores de nivel de riesgo asociados a multas, sanciones y observaciones reportados.

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

El nivel de riesgo deseado para cada una de las medidas se establece en la Declaración de Apetito por Riesgo (DAR) aprobada por el Consejo de Administración. Los montos de remuneraciones se consideran en el análisis de impacto a la liquidez y capitalización del banco. El área de Administración Integral de Riesgos informa al Comité de Remuneraciones para su consideración en caso de que derivado de las mismas se detecten desviaciones al apetito de riesgo.

Así mismo las actividades realizadas y los objetivos de las unidades de negocio y todo el personal de sujeto al Sistema de Remuneración consideran en su definición el apego al código de ética, cumplimiento del marco para la administración integral de riesgos y cumplimiento regulatorio. En caso de que se detecte alguna desviación se informa por las correspondientes áreas de acuerdo con sus procedimientos y al Comité de Remuneración.

En caso de materializarse alguna desviación o incumplimiento, el Grupo Ejecutivo definirá el impacto en el pago de la remuneración extraordinaria de acuerdo con el riesgo innecesario o excedido al que haya quedado expuesta la Institución. Una vez definido el impacto, así como los Departamentos y colaboradores involucrados, deberá documentarse y aprobarse por el Grupo Ejecutivo, de manera que esta información se considere al momento de determinar el Bono Anual por Desempeño, sumado a otros elementos descritos en este mismo apartado.

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

No hubo cambios en la naturaleza y formas de las medidas de Riesgo durante el último año. Cabe señalar que los cambios en los límites de las medidas de Riesgos, en caso de que los hubiere, son aprobados por el Comité de Riesgos y el Consejo de Administración mediante la DAR.

e) Vinculación del rendimiento de la Institución de banca múltiple con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:

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

El rendimiento de la Institución se mide a través del cumplimiento de los indicadores que forman parte del Balance Score Card. El Balance Score Card está formado por los siguientes rubros: Compliance, Financial and Non-Financial; a su vez, cada rubro tiene indicadores específicos como Utilidad para el rubro Financiero.

El rendimiento del personal a nivel individual se mide a través de la evaluación de desempeño anual que constan de: Objetivos específicos del puesto, Gestión del Riesgo y Principios Culturales.

2. Análisis de la vinculación de las Remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Institución de banca múltiple y con el desempeño en particular.

La Institución ha determinado que el esquema de remuneración está compuesto de la siguiente manera:

- a) Remuneración ordinaria (fija): no varía en atención a los resultados obtenidos por la institución o el empleado.
- b) Remuneración extraordinaria (variable): puede variar con base en los resultados obtenidos por la institución y el empleado en la realización de las actividades que les son propias. Éstas pueden ser suspendidas en el caso en que la institución así lo decida.

Dentro de la Remuneración extraordinaria, el instrumento más relevante es el Bono Anual por Desempeño que busca recompensar a los colaboradores por alcanzar y exceder los objetivos. Para la determinación de éste, la institución ha implementado una Bolsa Grupal de Bono (Pool) como metodología corporativa y se podrán tomar en cuenta los siguientes factores, pudiendo existir modificaciones de acuerdo con el presupuesto disponible y lineamientos regionales:

- 1. Evaluación Anual de Desempeño
- 2. Riesgo Asociado
- 3. Desempeño y Resultado del Departamento de Negocio

Cuando los resultados del Banco; los reguladores de la Institución; o la Dirección General lo soliciten, la remuneración extraordinaria se podrá modificar, reducir o suspender.

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.

Será responsabilidad del Grupo de Evaluación de Desempeño, contribuir a la equidad interna y consistencia en los estándares de desempeño aplicados, buscando promover la productividad en toda la organización a través de revisiones y aprobaciones necesarias. En caso de que el resultado de la Institución refleje debilidades, los reguladores de la Institución; o la Dirección General lo soliciten, la compensación variable extraordinaria se podrá modificar, reducir o suspender.

f) Descripción de la forma en la que la Institución de banca múltiple ajusta las Remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

- 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.**

En la Institución no se cuenta con rendimientos a largo plazo, por lo que este punto no aplica.

- 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.**

En la Institución no se cuenta con rendimientos a largo plazo, por lo que este punto no aplica.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas. La revelación debe incluir:

- 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).**

La Institución sólo cuenta con retribuciones variables en efectivo consideradas como Remuneraciones Extraordinarias que corresponden al conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que la Institución otorga a sus colaboradores y que se pagan en efectivo. La ejecución del pago de estas retribuciones está sujeto al cumplimiento de los supuestos considerados en el Manual del Sistema de Remuneración y pueden ser suspendidas en el caso en que la institución así lo decida.

- 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.**

La Institución sólo cuenta con retribuciones variables en efectivo mismas que aplican de acuerdo con lo estipulado en el Manual del Sistema de Remuneración por lo tanto no hay combinación con alguna otra forma de retribución variable como acciones o instrumentos vinculados con las acciones.

Las formas de retribución variable descritas en el párrafo anterior, están aprobadas por los órganos correspondientes y pueden ser suspendidas en el caso en que la institución así lo decida.