

SISTEMA DE REMUNERACIÓN

MIZUHO BANK MÉXICO, S. A. INSTITUCIÓN DE BANCA MULTIPLE

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 168 Bis 3 de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (“Circular Única de Bancos”), Mizuho Bank México S.A Institución de Banca Múltiple (“Banco” en adelante), informa respecto al Sistema de Remuneración, lo siguiente:

I. INFORMACIÓN CUALITATIVA

A) LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE REMUNERACIÓN

Este sistema impacta la remuneración de los empleados locales del Banco y se conforma de la siguiente manera:

- A) Remuneración fija integrada por: Sueldo Base, Aguinaldo y Prima Vacacional, las cuáles se determinan con base en el puesto de trabajo que ocupa el empleado y en la estructura salarial de la organización (política interna y regulación vigente).
- B) Remuneración variable integrada por: Bono de Desempeño, que es la gratificación que recibe el personal elegible y que se determina con base en su evaluación de desempeño, bajo las políticas y criterios establecidos por el Banco y a discreción de éste. La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, la cual se determinará con base en los resultados que obtenga el Banco y con base en las leyes vigentes.

Forma parte de la política, remunerar al personal en medida del cumplimiento de los objetivos de la organización e individuales; será remunerado al personal con base en el desempeño anual.

B) EL COMITÉ DE REMUNERACIÓN

I. COMPOSICIÓN

El Comité de Remuneración está compuesto por:

- Tres miembros del Consejo de Administración, de los cuales uno es independiente y lo preside.
- El responsable de la unidad para la Administración Integral de Riesgos, de la planeación financiera y/o la elaboración del presupuesto
- Un representante del Departamento de Recursos Humanos.
- El Auditor Interno quien participa con voz, pero sin voto.

Este año el Comité de Remuneración no ha sido asesorado por consultores externos.

El Comité de Remuneración se reúne por lo menos cada tres meses; todas las sesiones y acuerdos se hacen constar en actas debidamente firmadas por cada miembro.

II. FUNCIONES

El Comité de Remuneración reporta al Consejo de Administración del Banco.

- El Comité de Remuneración emite un juicio independiente, cuyas decisiones se fundamentan en la evaluación de los riesgos asumidos por el Banco.
- Propone para su aprobación las políticas y procedimientos para la compensación de los empleados, así como cualquier revisión, actualización y cambio.
- Implementa y mantiene el sistema de remuneración en el Banco, examina las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocio y los riesgos inherentes a las actividades realizadas por la persona sujeta al sistema de remuneración.
- Recibe y examina los informes de la Dirección de Riesgos sobre las consecuencias de los riesgos de las políticas y procedimientos.
- Informa a todo el personal, las políticas y los procedimientos pertinentes de la compensación, asegurando en todo momento la comprensión por parte de los interesados de los métodos para la determinación, la integración y la entrega de sus remuneraciones, ajustes de riesgos que se aplican a ellos, el aplazamiento de su compensación extraordinaria y cualquier otra aplicable a sus acuerdos de compensación.
- Contrata, cuando se considere necesario, consultores externos, que contribuyan al diseño del sistema de remuneración, a efecto de evitar cualquier conflicto de intereses. A la fecha no ha sido necesaria su contratación.
- Informa al Consejo de Administración, al menos semestralmente, sobre el funcionamiento del sistema de remuneración, y la exposición al riesgo asumido por el Banco, unidades administrativas, de control y de negocios o personas sujetas al sistema de remuneración, que se derive en un ajuste en el sistema de remuneración.

C) POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El alcance del Sistema de Remuneración es aplicable para los empleados que realicen actividades propias del Banco y que por consiguiente reciban una percepción en efectivo.

A continuación, se enlista los cargos cuyos titulares se encuentran sujetos al Sistema de Remuneración del Banco.

1. Director General (CEO)
2. Director General Adjunto (Deputy CEO)
3. Director Ejecutivo (Executive Director)
4. Director (Director)
5. Director Junior (SVP)
6. Subdirector (VP)
7. Subdirector Junior (AVP)

Tipos de Empleados considerados como tomadores de riesgo	Segmentación de Grupos (Departamento) y Número de Empleados en cada Grupo (Departamento)
Negocio Empleados que asumen riesgos significativos titulares de áreas de negocio	Tesorería, Servicio al Cliente - Customer Dealer, y Promoción de Negocios – CBD (3)
Riesgo Empleados que autorizan o controlan los límites de riesgos significativos catalogados como oficiales de Riesgo para cualquier área de negocio.	Administración de Riesgos (3)
Administrativos y de Control Empleados titulares de áreas de soporte	Sistemas, Operaciones, Seguridad de la Información y CISO, Recursos Humanos Finanzas, Reportes Regulatorios, Legal, Cumplimiento y PLD, Control Interno, Auditoría Interna (9)

El Sistema de Remuneración podrá ser extensivo a los demás empleados del banco bajo la autorización de la Dirección General.

D) ESTRUCTURA DEL PROCESO DE REMUNERACIÓN

1. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.

Para cumplir con los valores y principios del Banco y buscar la transparencia en el esquema de retribución, es política del Banco establecer los lineamientos generales relacionados con la determinación de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus empleados sujetos al Sistema de Remuneración, considerando los siguientes aspectos:

- I. Los riesgos a los que el banco está expuesto.
- II. Posiciones sujetas a participar en el sistema de remuneraciones.
- III. Esquema de Remuneración de Mizuho.
- IV. Lineamientos de la Compensación Variable.

La política de remuneraciones del Banco fue aprobada por el Consejo de Administración en enero de 2025, sin cambios sustantivos respecto a su versión anterior.

Para el caso de los bonos a los Empleados Sujetos al Sistema encargados de la Administración Integral de Riesgos y de las áreas de Control Interno (Operaciones, Finanzas, etc.) y Auditoría, éstos no se encontrarán ligados en forma alguna con los resultados directos del área de negocios a las que presten sus servicios, ni de la evaluación de riesgos asociada al desempeño del portafolio del área de negocios.

Sin embargo, como política general, los bonos están sujetos al desempeño global de resultados del Banco.

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

1. PRINCIPALES RIESGOS CONSIDERADOS AL APLICAR MEDIDAS DE REMUNERACIÓN.

En la elaboración de las políticas y procedimientos de remuneración se ha considerado que los principales riesgos que enfrenta el Banco, sus unidades administrativas, de control y de negocios y que por tanto pudieran afectar su solidez y estabilidad son:

- Riesgo Crediticio, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por la falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúe la Institución, incluyendo las garantías reales o personales que le otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación utilizado por la Institución.
- 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.
- Riesgo de liquidez, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos inusuales, 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.
- 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 o dependencia en el hardware, software, sistemas, aplicaciones, redes y cualquier otro canal de distribución de información en la prestación de servicios bancarios con 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.
- Riesgo Reputacional, entendiéndose por éste como el impacto negativo derivado de acciones que fomenten la creación de una mala imagen o un posicionamiento negativo en la mente de los clientes, de tal forma que se produzca una migración de fondos hacia otras entidades debido a una pérdida de credibilidad.
- Riesgo Estratégico y de Negocio, entendiéndose por éste como el impacto provocado por fallas o

deficiencias en la toma de decisiones para llevar a cabo las estrategias del banco, así como por el deterioro del ciclo económico o deterioro en el sector en el que opera el banco.

2. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA NATURALEZA Y TIPO DE MEDIDAS PARA CONSIDERAR LOS RIESGOS, ANÁLISIS DE LAS FORMAS EN QUE ESTAS MEDIDAS AFECTAN LA REMUNERACIÓN Y ANALISIS DE LA NATURALEZA Y FORMAS EN QUE ESTAS MEDIDAS HAN CAMBIADO EN EL ÚLTIMO AÑO.

Los esquemas de remuneración de los empleados del Banco que se encuentran sujetos al Sistema de Remuneración se determinan considerando los distintos tipos de riesgo arriba mencionados a los que se encuentra expuesto el Banco, así como considerando el apego de los colaboradores a las Políticas para la Administración Integral de Riesgos y a la adecuada toma de riesgos que los colaboradores lleven a cabo.

El Factor de Aplicación General se basa en la situación general de riesgo del Banco, que considerará el cumplimiento al Perfil de Riesgo Deseado. Asimismo, se considerará la existencia de riesgos que representen una amenaza para el Banco. El Factor de Aplicación General es determinado por el Comité de Remuneraciones con base en el análisis que para efecto provea la Unidad de Administración Integral de Riesgos.

Los factores específicos para las áreas tomadoras de riesgo se aplicarán a las áreas de negocio de acuerdo con sus actividades con el fin de desincentivar la toma de riesgos innecesarios.

En el caso específico de las áreas de promoción, se considera como riesgo relevante el riesgo de crédito de la cartera de préstamos. Por esta razón se considera como un factor específico el desempeño de la cartera, así como calidad crediticia de los créditos otorgados. El Comité de Remuneración monitorea con base en los reportes del área de Riesgos el desempeño y la calidad de la cartera, para tomarlo en consideración en la determinación de los factores específicos.

En el caso del área de Tesorería, la política de inversión de Mizuho no permite la toma de posición abierta, por lo que acota la toma de riesgos innecesario y por ello no se requiere establecer factores específicos para dicha área.

Otros factores específicos podrán aplicarse a discreción del Comité de Remuneración.

Durante el último año, las líneas de negocio se han mantenido constantes, por lo que los riesgos expuestos por el personal sujeto al sistema de remuneración se han mantenido constante y no ha habido cambios a las políticas en el sistema de remuneración.

F) VINCULACIÓN DEL RENDIMIENTO CON LOS NIVELES DE REMUNERACIÓN.

Los objetivos institucionales vinculados a la generación de resultados de negocio y son considerados como indicadores a nivel organizativo, dichos objetivos están determinados por la línea de negocio asociados al objetivo global y de manera individual en cada área de la organización.

Para el análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño del Banco y con

el desempeño particular se considera de acuerdo a la política de desempeño, ésta se determina de manera individual a los objetivos de cada empleado asegurando la relación en términos de impacto con los objetivos de la organización y que son evaluados anualmente y así determinar el grado de cumplimiento (nivel en el que se encuentra) y vincularlo al pago de la remuneración variable.

No se encontraron debilidades al sistema de gestión y medición del desempeño durante 2025.

G) POLITICAS DE REMUNERACION DE LARGO PLAZO.

Para los Empleados Sujetos al Sistema a los que les sea asignada una compensación variable igual o mayor a USD\$250,000.00 o su equivalente en moneda nacional se les deberán aplicar los siguientes lineamientos:

(a) Una porción de la compensación variable asignada al Empleado, la cual no deberá ser menor al 40% ni mayor al 60% de dicha compensación, deberá tener un período de liberación de hasta cuatro años (en lo sucesivo a esta porción de la compensación se le identificará como la “Compensación a Largo Plazo”).

(b) El remanente de la Compensación a Largo Plazo será pagado de manera diferida, pero previendo un período de liberación escalonado y hasta por cuatro años.

La Compensación a Largo Plazo permitirá: (i) determinar con mayor certeza la probabilidad de que se materialicen o no los riesgos asociados con la toma de riesgos del empleado o colaborador en cuestión; (ii) evaluar al empleado o colaborador en su toma de riesgos no sólo con base en los resultados obtenidos en un sólo ejercicio social; y (iii) tener la posibilidad de realizar ajustes según los resultados de Mizuho o del área o unidad administrativa para la que labore el empleado o colaborador en cuestión.

Es política de Mizuho contar con la facultad para recuperar parte de la compensación asignada a los Empleados Sujetos a una compensación variable y cuyo otorgamiento se haya diferido en el tiempo. Lo anterior se sujetará a la actualización de los supuestos que se describen en esta sección y tiene como finalidad prevenir que los empleados asuman riesgos innecesarios o excesivos.

H) DESCRIPCIÓN DE LAS DIFERENTES FORMAS DE REMUNERACION VARIABLE

La retribución variable incluye bono por desempeño y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Esta remuneración variable se da en efectivo en el primer trimestre del año inmediato posterior al cierre del ejercicio.

En el Banco la remuneración variable se establece considerando la segmentación de grupos para efectos de asignación divididas por área de control, negocio y staff.

II. INFORMACIÓN CUANTITATIVA.

- a) Número de reuniones del comité.

El comité de remuneraciones se reunió trimestralmente tal y como lo establece la regulación. En el año 2024 se reunió 4 veces. Para el año 2025 el comité se reunió 4 veces.

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

Como resultado de la evaluación del desempeño y resultados del banco durante el ejercicio de 2025, todos los empleados fueron sujetos a una remuneración extraordinaria del año 2025.

- c) Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio.

Como resultado de la evaluación del ejercicio 2025, el banco ha concedido una remuneración a sus empleados por un monto de \$36.3 millones de pesos como se detalla a continuación:

Concepto	2024	2025
Número de indemnizaciones y finiquitos	7	14
Monto total de indemnizaciones y finiquitos	3.088 millones	4.582 millones
Número de empleados con remuneración variable	72	79
Monto de remuneración variable	34.9 millones	36.3 millones
Número de empleados con remuneración fija	75	84
Monto de remuneración fija	74.9 millones	75.5 millones
Transferida	100%	100%

Tanto para 2024 como para 2025:

- d) No existen bonos garantizados.
- e) Por el momento no hay remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.
- f) No existen premios otorgados durante el año.
- g) Por el momento no hay exposición de empleados a ajustes implícitos y explícitos de remuneraciones transferidas y retenidas.
- h) Por el momento no hay ningún monto y forma de remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.