



**Comercios
AFILIADOS**

Sistema de Remuneración

**Comercios Afiliados,
S.A., SOFOM, E.R.**

2025

Comercios Afiliados, S.A., SOFOM, E.R., en cumplimiento con lo dispuesto en el Artículo 168 Bis 3, de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito (en adelante "las Disposiciones") emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores 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 a su Sistema de Remuneración, debiendo actualizar dicha información anualmente..."*, hace de conocimiento público la información respecto a su Sistema de Remuneración al 31 de diciembre de 2025.

I. Información Cualitativa.

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

Comercios Afiliados (en adelante "CAF" o la "Institución") cuenta con un Sistema de Remuneración que considera políticas y procedimientos para determinar la remuneración por perfil de puesto, siempre con el objetivo de asegurar una administración efectiva del riesgo asumido por las personas sujetas a este sistema, a través de la implementación de variables cuantitativas y cualitativas que consideran el rendimiento a nivel Institución, área y personal en virtud de sus objetivos y presupuesto así como los riesgos asumidos. Con base en lo anterior, se determina la compensación para cada perfil de puesto.

De conformidad con su política de remuneración descrita en el **SOF-SIR-CRM-001 Sistema de Remuneraciones**, la compensación total que la Institución otorga a las personas sujetas a su sistema de remuneración, está conformada por un sueldo fijo y una compensación variable compuesto de la siguiente manera:

- **Sueldo Fijo**, Contempla el Sueldo Base Mensual, que está definido en base a la experiencia, funciones y responsabilidades para cada tipo de puesto.
- **Compensación Variable**, Comprende todos los pagos realizados de manera variable y extraordinaria en base a resultados de la Institución y desempeño individual, derivado del cumplimiento de objetivos y la no materialización de riesgos actuales y potenciales para la Institución.

En las políticas y procedimientos del Sistema de Remuneración se establecen 14 categorías organizacionales, las cuales determinan el esquema de remuneración aplicable a cada puesto. De acuerdo con su nivel jerárquico y función, el personal podrá participar en un Plan de Carrera con remuneración fija o en un esquema de compensación fija más variable, conforme a los lineamientos establecidos en la Política de Evaluación de Personal.

Categoría	Tipo de Remuneración	Componente Variable
Auxiliar	Fija + Plan de Carrera	Sujeto a Resultados
Analista Jr.	Fija + Plan de Carrera	Sujeto a Resultados
Analista Med.	Fija + Plan de Carrera	Sujeto a Resultados
Analista Sr.	Fija + Plan de Carrera	Sujeto a Resultados
Especialista Jr.	Fija + Plan de Carrera	Sujeto a Resultados
Especialista Med.	Fija + Variable	Sujeto a Resultados
Especialista Sr.	Fija + Variable	Sujeto a Resultados
Gerente Jr.	Fija + Variable	Sujeto a Resultados
Gerente Med.	Fija + Variable	Sujeto a Resultados
Gerente Sr.	Fija + Variable	Sujeto a Resultados
Dirección C	Fija + Variable	Sujeto a Resultados

Dirección B	Fija + Variable	Sujeto a Resultados
Dirección A	Fija + Variable	Sujeto a Resultados
Presidencia	Fija + Variable	Sujeto a Resultados

b) Información Relativa al Comité de Remuneración.

1. Composición y funciones del Comité.

Al 31 de diciembre de 2025, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 168 Bis 8 de las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Instituciones de Crédito (en adelante “las Disposiciones”), el Comité de Riesgos asume las funciones atribuidas al Comité de Remuneración considerando para tal efecto, que al menos uno de los miembros del Consejo de Administración que lo integra sea independiente y otro cuente con experiencia en administración de riesgos o control interno.

Considerando lo anterior, a continuación, se presenta la composición del Comité de Riesgos.

- Un Consejero Propietario.
- Tres Consejeros Independientes.
- El Director General de la Institución.
- El Director de Administración y Finanzas de la Institución.
- Titular de Auditoría Interna.
- Titular de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos.

Nombre del funcionario	Función dentro del Comité	Posición
María Teresa Pliego Cires	Presidenta, con voz y voto	Consejero Independiente
Pedro Javier Morales Ríos	Miembro, con voz y voto	Consejero Independiente
Juan Manuel González Bernal	Miembro, con voz y voto	Consejero Independiente
Gonzalo Sacristán Lopez de Guereñu	Miembro, con voz y voto	Consejero Propietario
Alejandro Ramos Larios	Miembro, con voz y voto	Director General
José Rivera Rio Rocha	Miembro, con voz y voto	Director de Administración y Finanzas
Cynthia Alejandra López Ibarra	Miembro, con voz y sin voto	Titular de Auditoría Interna
Benjamín Morales Martínez	Secretario, con voz y voto	Titular de la UAIR

Cuando el Comité de Riesgos discute los temas que le corresponderían al Comité de Remuneración, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 168 Bis 8 párrafo segundo de las Disposiciones, participa como representante del área de recursos humanos, Gloria Ortíz Boizo, Gerente de Capital Humano, de igual manera, como representante del área encargada de la planeación financiera o la elaboración del presupuesto de la Institución, participa José Rivera Rio Rocha, Director de Administración y Finanzas, ambos participan con voz y voto en los temas relativos al Sistema de Remuneración.

El Comité de Riesgos, para el desarrollo de las actividades que le corresponderían al Comité de Remuneración desempeña las funciones siguientes:

a. Proponer para aprobación del consejo de administración:

- Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
- Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que las instituciones de banca múltiple hayan 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 o participen en algún proceso que concluya en eso, y
- Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.

b. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en CAF, 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 debe 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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 CAF, 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.

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

Se informa que durante el periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, ningún consultor externo ha asesorado al Comité de Riesgos de Comercios Afiliados con relación a los temas que le corresponderían al Comité de Remuneración.

3. Descripción del alcance de la política de remuneraciones de la Institución, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.

Resulta importante precisar que durante el año 2025, CAF no llevó a cabo operaciones relativas con su objeto social, acotando su operación al arrendamiento de equipos de cómputo entre las sociedades que forman parte de su mismo grupo empresarial, acotándose a mantener procesos esenciales relativos al cumplimiento regulatorio.

Considerando lo anterior, se hace de su conocimiento que la política de remuneraciones de la Sociedad es aplicable a todos los sujetos del Sistema de Remuneración, éstos se encuentran divididos en tres grandes grupos: las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio, de forma adicional se considera al personal que ostenta algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Comercios Afiliados otorgue o haya otorgado por así convenir a sus intereses. De igual manera se informa que a la fecha Comercios Afiliados no cuenta con filiales ni subsidiarias.

Grupo	Descripción	Tipo de Remuneración
Áreas de Negocio	Incluye las áreas de Tesorería Front y Crédito.	Base Fija + Componente Variable
Áreas de Control	Incluyen las áreas de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo, Auditoría Interna, Control Interno, Seguridad de la Información y la UAIR.	Base Fija + Componente Variable
Áreas Administrativas y de Soporte	Incluye las áreas de Administración, Contabilidad, Tesorería Back, Legal y Sistemas (TechOps, Desarrollo y Soporte).	Base Fija + Componente Variable
Otros	Personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Banco PagaTodo haya otorgado para la realización de sus operaciones.	Base Fija + Componente Variable

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

Los empleados que forman parte del Sistema de Remuneración y que son considerados como tomadores de riesgo, son aquellos que por las características y alcance de sus funciones, asumen

un rol activo en la toma de riesgos por cuenta y nombre de Comercios Afiliados incluyendo a personal de nivel operativo y mandos medios y directivos.

Empleados sujetos al Sistema de Remuneración considerados como tomadores de riesgo incluyendo el número de empleados en cada grupo al 31 de diciembre de 2025.

Posición	Descripción	No.	Área	Tipo de Riesgo Asumido o Tomado
Gerente de Operaciones	Responsable de ejecutar la estrategia definida por el Director de Operaciones	1	Dirección de Operaciones	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo Reputacional.
Gerente de Prevención de Fraudes	Responsable de diseñar y ejecutar la estrategia de prevención de fraudes de la Institución	1	Dirección de Operaciones	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo Legal.
				Riesgo Reputacional.
Gerente de Contabilidad y Reportes Regulatorios	Responsable de supervisar y coordinar la generación de información contable, de manera íntegra, correcta, y oportuna que permita una adecuada toma de decisiones; así como supervisar la elaboración, actualización de la normativa contable interna; así como la difusión de la normativa contable externa aplicable a la Institución. De igual manera es responsable de asegurar el cumplimiento regulatorio de la Institución a través del envío en tiempo y forma de los diferentes reportes regulatorios que aplican a la Institución.	1	Dirección de Administración y Finanzas	Riesgo Operacional.
				Riesgo Legal.
				Riesgo Reputacional.
				Riesgo Estratégico.
Especialista de Tesorería Front	Administrar y controlar los procesos e información de la gestión de flujo de efectivo de su operación, con base en las políticas financieras establecidas y las normativas legales aplicables, con la finalidad de velar por el correcto registro contable de los instrumentos financieros y por el pago a los	1	Dirección de Administración y Finanzas	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo de Mercado.
				Riesgo de Liquidez.
				Riesgo Legal.

	acreedores, colaboradores y terceros			Riesgo Reputacional.
Especialista de Tesorería Back	Responsable de Ejecutar los procesos relativos a la gestión de flujo de efectivo de las operaciones de la Institución tales como el pago a proveedores, acreedores, colaboradores y terceros.	1	Dirección de Administración y Finanzas	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo de Mercado.
				Riesgo de Liquidez.
				Riesgo Legal.
Gerente de Sistemas de Aplicación	Responsable del desarrollo y soporte relativo a los servicios tecnológicos de la Institución	1	Dirección de Tecnología	Riesgo Reputacional.
				Riesgo Operacional.
				Riesgo Legal.
				Riesgo Reputacional.

De igual manera, los *Directivos* que son considerados como tomadores de riesgo, incluyendo el número de empleados en cada grupo al 31 de diciembre de 2025 se enlistan a continuación.

Puesto	Descripción General de actividades	No.	Área	Tipo de Riesgo Asumido o Tomado
Director(a) General	Directivo, responsable de ejecutar la estrategia de negocio definida por el Consejo de Administración. Lo anterior tiene por objetivo alcanzar los objetivos de la Institución, minimizar pérdidas e incrementar el beneficio para los diferentes grupos de interés de la Institución.	1	Dirección General	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo de Mercado.
				Riesgo de Liquidez.
				Riesgo Legal.
Director(a) Adjunto	Directivo, responsable de ejecutar la estrategia de negocio definida por el Consejo de Administración. Lo anterior tiene por objetivo alcanzar los objetivos de la Institución, minimizar pérdidas e incrementar el beneficio para los diferentes grupos de interés de la Institución.	1	Dirección General	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo de Mercado.
				Riesgo de Liquidez.
				Riesgo Legal.

				Riesgo Reputacional.
Director(a) de Administración y Finanzas	Directivo responsable de planear, organiza, dirigir y evaluar cada una de las actividades de las áreas que integran la Dirección de Administración y Finanzas, así como el proporciona los recursos financieros, humanos, materiales y de servicios,	1	Dirección de Administración y Finanzas	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo de Mercado.
				Riesgo de Liquidez.
				Riesgo Legal.
				Riesgo Reputacional.
Directo(a) de Capital Humano	Responsable de planificar, dirigir y coordinar las actividades del personal y las relaciones laborales, así como las políticas y prácticas de una compañía. Reclutar y seleccionar personal, sabiendo concretamente cuáles son las carencias de talento y qué perfil de persona podrá encajar en cada puesto de trabajo.	1	Dirección de Capital Humano	Riesgo Operacional.
				Riesgo Legal.
				Riesgo Reputacional.
				Riesgo Estratégico.
Director(a) de Planeación Financiera	Dirigir la planeación financiera y su instrumentación, determinación de tasas de interés de los productos de la institución, desarrollar el análisis financiero institucional, el análisis financiero de productos y proyectos, el análisis de costos y la rentabilidad, así como dirigir las actividades en las que el banco	1	Dirección de Planeación Financiera	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo de Mercado.
				Riesgo de Liquidez.
				Riesgo Legal.
Director(a) de Operaciones	Directivo, responsable de vigilar y garantizar que todos los procesos productivos y logísticos que se llevan a cabo en una empresa se realicen adecuadamente, conforme a los reglamentos internos y la regulación aplicable	1	Dirección de Operaciones	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo de Negocio.
Director(a) de Crédito	Directivo, responsable de garantizar que todos los procesos relativos con la originación crediticia se lleven a cabo	1	Dirección de Operaciones	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.

	conforme a los reglamentos interna y la regulación aplicable			Riesgo de Negocio.
Director(a) de Producto	Directivo responsable de elaborar los estudios de mercado, definir los hábitos de consumo y las expectativas cambiantes de los clientes de la Institución, a partir de esta información, propone el producto o la gama de productos que satisfagan estas expectativas.	1	Dirección de Producto	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo de Negocio.
				Riesgo Legal.
Director(a) Legal Sr.	Directivo, responsable de coordinar y dirigir todo el departamento legal de la Institución y dirigir a todos los abogados.	1	Dirección Legal	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo Legal.
				Riesgo Reputacional.
Director(a) de TI	Directivo, responsable de la supervisión del hardware, el software y las redes informáticas de la Institución. Entre las responsabilidades del director de TI están la supervisión de la infraestructura de red y la resolución de problemas relacionados con los sistemas.	1	Dirección de Tecnología	Riesgo Operacional.
				Riesgo Estratégico.
				Riesgo Legal.
				Riesgo Reputacional.
Director(a) de Control Interno	Responsable de planificar, dirigir y evaluar el sistema de control interno, identificando riesgos y debilidades, y proponiendo mejoras para asegurar la eficiencia operativa, la protección de activos y el cumplimiento normativo, mediante la asesoría, auditoría y fomento de la cultura del control, reportando a la alta dirección y coordinando con entes externos	1	Dirección de Control Interno	Riesgo Operacional.
				Riesgo Legal.
				Riesgo de Reputación.
				Riesgo Estratégico.

Las áreas de Auditoría Interna, Seguridad de la Información, la UAIR así como el área de PLD y FT, son unidades de control cuya función consiste en coadyuvar en llevar a cabo una gestión integral de los riesgos asumidos por la Institución a través de sus áreas y líneas de negocio de forma efectiva no obstante lo anterior, estas también asumen riesgos principalmente relativos al cumplimiento regulatorio.

Posición	No.	Área	Descripción	Tipo de Riesgo Asumido
Oficial de Cumplimiento	1	Departamento de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo	Implementa políticas para prevenir el lavado de dinero (LD/FT), supervisa el cumplimiento normativo, capacita al personal, monitorea procesos, identifica riesgos, y reporta a las autoridades, asegurando la alineación de la Institución con las leyes y códigos de conducta para proteger su reputación y operaciones.	Riesgo Operacional. Riesgo Estratégico. Riesgo de LD/FT. Riesgo de Reputación.
Oficial en Jefe de Seguridad de la Información	1	Departamento de Seguridad de la Información	Definir la estrategia de ciberseguridad, gestionar los riesgos, implementar políticas y controles, garantizar el cumplimiento normativo, y liderar la respuesta a incidentes, todo con el fin de proteger los activos de información críticos de la Institución, educando a empleados y alineando la seguridad con los objetivos del negocio.	Riesgo Operacional. Riesgo Estratégico. Riesgo de Reputación. Riesgos relacionados con la seguridad informática
Titular de la UAIR	1	Unidad para la Administración Integral de Riesgos (UAIR)	Identificar, evaluar, mitigar y monitorear proactivamente todos los riesgos (financieros, operativos, reputacionales, etc.) para proteger los activos y la sostenibilidad de la organización, desarrollando políticas, asegurando el cumplimiento normativo y reportando a la alta dirección para una toma de decisiones informada.	Riesgo Operacional. Riesgo Estratégico. Riesgo de Reputación.
Titular de Auditoría Interna	1	Departamento de Auditoría Interna	Evalúa los procesos, controles y operaciones de una empresa para asegurar eficiencia, cumplimiento normativo y	Riesgo Operacional. Riesgo Estratégico.

			fiabilidad de la información, identificando riesgos y proponiendo mejoras a la dirección para optimizar recursos y alcanzar objetivos estratégicos, cubriendo áreas como finanzas, operaciones, cumplimiento y gestión de riesgos.	Riesgo de Reputación.
--	--	--	--	-----------------------

Resulta importante precisar que durante el Segundo Semestre 2025, CAF no ha llevado a cabo las operaciones referidas en su objeto social, acotando su operación al arrendamiento de equipos de cómputo, ejecutando procesos operativos esenciales relativos al cumplimiento regulatorio.

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.

Comercios Afiliados cuenta con un Sistema de Remuneración constituido de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 168 Bis y 168 Bis 1, considerando lo siguiente:

- Una definición precisa de las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
- 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.
- Los riesgos a los cuales se enfrenta la Institución de banca múltiple, sus unidades administrativas, de control y de negocios y, en su caso, los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración.
- El análisis efectuados por la unidad para la Administración Integral de Riesgos, el efecto potencial de la materialización de los riesgos juntamente con el pago de remuneraciones ordinarias o remuneraciones extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración, y sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad de la Institución de banca múltiple, para determinar los esquemas de remuneración óptimos de dichas personas.
- Esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración, en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades con el objetivo de tener una administración efectiva del riesgo a través de la implementación, mantenimiento y revisión de manera permanente de las variables de remuneración.

La política de remuneración implementada por Comercios Afiliados tiene como principal objetivo establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración, en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades.

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 periodo.

Durante el periodo el Comité de Riesgos asumiendo las funciones atribuidas al Comité de Remuneración de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 168 Bis 8 de las Disposiciones, realizó una revisión ordinaria a la política de remuneración sin que se hallan llevado a cabo cambios significativos derivados de la revisión.

3. Explicación de cómo la Institución 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.

Dentro de la Institución las remuneraciones a los empleados de las distintas áreas de negocio, control, administración y cualquier persona que ostente algún cargo para realizar operaciones de la entidad, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan, con la finalidad que se aprueben las calificaciones de desempeño y compensación variable, evitando conflictos de interés y prácticas no alineadas a las políticas y procedimientos del sistema de remuneración.

Cabe mencionar que el pago de las remuneraciones extraordinarias dirigidas a los colaboradores a que se refiere el presente numeral se establece considerando el logro de los objetivos de las referidas áreas de administración de riesgos, auditoría interna y control interno.

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 considera al aplicar medidas de remuneración.

La descripción de los riesgos que la Institución considera al aplicar medidas de remuneración se efectúa a partir de la definiciones establecida para tal efecto en el artículo 66 de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito.

<p>Riesgos Cuantificables No Discrecionales</p> <p>Aquellos resultantes de la operación del negocio, pero que</p>	<p>Riesgo Operacional</p> <p>Se define como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el</p>	<p>A partir de la definición del Riesgo Operacional, para aplicar medidas de remuneración la Institución considera lo siguientes subtipos de riesgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables a la Institución (considerando de manera consecuente, la
--	--	--

<p>no son producto de la toma de una posición de riesgo, tales como el riesgo operacional.</p>	<p>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, en el entendido de que:</p> <p>El riesgo tecnológico se define 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.</p> <p>El riesgo legal se define 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 lleva a cabo.</p>	<p>potencial emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallos y deficiencias en los controles internos implementados. • Error Humano en la ejecución de procesos y actividades. • Errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información atribuibles • Fraudes o robos internos. • Ejecución de procesos y actividades fuera de toda política, límite y umbral de riesgo establecido.
<p>Riesgos No Cuantificables</p> <p>Aquellos derivados de eventos imprevistos para los cuales no se</p>	<p>Riesgo Estratégico</p> <p>Se define como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en la toma de decisiones, en la implementación de los procedimientos y acciones</p>	<p>A partir de la definición del Riesgo Estratégico, para aplicar medidas de remuneración la Institución considera lo siguientes subtipos de riesgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallas o deficiencias en la toma de decisiones. • Fallos, deficiencias y retrasos en la implementación de los procedimientos y acciones para llevar a cabo el modelo de negocio y las estrategias de la Institución.

<p>puede conformar una base estadística que permita medir las pérdidas potenciales</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento sobre los riesgos inherentes a las proyectos y estrategias de negocio con impacto en los resultados esperados para alcanzar los objetivos acordados por la Institución dentro de su plan estratégico.
--	--	---

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.

La consideración de los riesgos descritos en el inciso anterior se realiza a partir de la descripción de puesto, consideran para tal efecto las características y alcance de las funciones y responsabilidades relacionadas con cada posición ocupada por el personal sujeto al sistema de remuneración de la Institución.

De igual manera, se toma en cuenta la naturaleza misma de cada riesgo es decir, se consideran aquellos riesgos cuyos factores son inherentes a las operaciones de la Institución considerando para tal efecto la ejecución de los procesos operativos así como las actividades y funciones propias de cada persona sujeta al sistema de remuneración de la Institución. Considerando lo anterior, son los riesgos no discrecionales en mayor medida juntamente con el riesgo estratégico, aquellos riesgos que enmarcan la ejecución de las actividades que llevaba cabo el personal sujeto al sistema de remuneración por lo que son estos mismos riesgos los considerados al aplicar medidas de remuneración.

Por lo que hace a los riesgos no considerados en la aplicación de medidas de remuneración, tales como los riesgos de crédito, mercado y liquidez, al tratarse de riesgos discrecionales mismos que derivan de la asunción de una posición de riesgo específica, se excluyen debido a que se trata de riesgos indirectos cuyo nivel de exposición puede exceder los límites y umbrales establecidos a causa de una gestión operativa y/o estratégica deficiente. Por lo que hace al riesgo de reputación este se excluye ya que de igual manera se trata de un riesgo cuyo nivel de exposición puede fluctuar en virtud de una gestión operativa y/o estratégica deficiente.

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

La forma en que la adopción de estas medidas afecta a la remuneración se explica de la siguiente manera:

Como parte de la evaluación para determinar la parte fija de la compensación, se evalúan los riesgos que asume cada persona sujeta al sistema de remuneración de la Institución en virtud de las funciones y responsabilidades definidas en el perfil de puesto. Estos riesgos se consideran para establecer el tabulador para una posición o grupo de posiciones específicas. Lo anterior permite determinar una compensación proporcional a los riesgos asumidos.

Como parte de la evaluación para determinar la parte variable de la compensación, se consideran los riesgos inherentes y/o asociados al desempeño mostrado por el personal sujeta al sistema de remuneración durante un periodo de tiempo previamente establecido, en virtud de la consecución de los objetivos estratégicos de la Institución. En caso de presentarse algún evento de riesgo, éste se considera dentro de la compensación variable.

Lo anterior permite promover un equilibrio entre la consecución de los objetivos estratégicos de la Institución y la asunción de riesgos por parte de las unidades de negocio al tiempo que contribuye a definir valores razonables con relación a la parte variable de la compensación otorgada al personal sujeta al sistema de remuneración.

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.

Las medidas descritas previamente no sufrieron cambios significativos durante el año 2025, no obstante lo anterior resulta importante destacar que los riesgos identificados a partir de la descripción de los puestos correspondientes al personal sujeta al sistema de remuneración se evalúan de forma periódica a fin de garantizar que el resultado se refleje en la compensación otorgada, permitiendo a la Institución actualizar su tabulador

De igual manera, si se identifica un nuevo riesgo que deba ser considerado en la remuneración este se incorpora. Adicionalmente se informa que las variables medidas actualmente no presentaron cambios durante el año 2025.

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

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

El rendimiento de la Institución se evalúa con base en la consecución de sus objetivos estratégicos a corto y mediano plazo. De esta manera se transfieren a los responsables del área y mediante el establecimiento de objetivos por área se forman los parámetros de desempeño a nivel unidad de negocio y a nivel individual.

Parámetro	Nivel de consecución	Rendimiento Individual	Pago de Remuneración Variable
------------------	-----------------------------	-------------------------------	--------------------------------------

Objetivos/ Metas Individuales	>100%	Destacado	SI
	80%-100%	Óptimo	SI
	60%-80%	Aceptable	SI
	30%-60%	Requiere Mejora	NO
	0%-30%	Sin avances	NO

2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Institución y con el desempeño particular.

Comercios Afiliados ha determinado su esquema de remuneración en un sueldo fijo y una compensación variable.

Parte Fija que Contempla el Sueldo Base Mensual, que está definido con base en la experiencia, funciones y responsabilidades para cada tipo de puesto. Esta es la remuneración ordinaria, que no varía respecto a los resultados obtenidos.

Parte Variable que Comprende todos los pagos realizados de manera variable o remuneraciones extraordinarias con base en resultados de la Institución y el desempeño individual, derivado del cumplimiento de objetivos y la no materialización de riesgos actuales y potenciales.

Para la determinación y pago de la compensación extraordinaria, se consideran los siguientes factores:

1. Evaluación Integral del Empleado
2. Riesgo asociado
3. Desempeño y resultado del área de negocio; en caso de las áreas de control sólo se considera el cumplimiento de los objetivos.

Parámetro	Nivel de consecución	Rendimiento Individual	Pago de Remuneración Variable
Objetivos/ Metas Individuales	>95%	Destacado	100%
	70%-95%	Óptimo	80%
	50%-70%	Aceptable	60%
	30%-50%	Requiere Mejora	0%
	0%-30%	Sin avances	0%

Bajo el supuesto en el cual se tenga un desempeño óptimo de manera individual, y el desempeño de la Institución sea medio o bajo, el pago de la parte variable de las remuneraciones será evaluada por la alta dirección de la institución esto para determinar si se paga un porcentaje, cuantía y/o proporción menor o bien se suspende el pago de esta.

Por lo que respecta en la parte fija, la política de remuneraciones no contempla una disminución o suspensión del pago de la parte fija bajo el supuesto en el que el desempeño de la Institución sea menor al esperado no obstante, si considera la suspensión de nuevas contrataciones.

A continuación se presentan los miembros responsables de las áreas que forman parte del Sistema de Remuneración y los riesgos asumidos

Puesto	No Posiciones	Tipo de Remuneración
Director(a) General	1	Base fija más componente variable
Director(a) Adjunto	1	Base fija más componente variable
Director(a) de Admón. y Finanzas	1	Base fija más componente variable
Director(a) de Planeación Financiera	1	Base fija más componente variable
Director(a) de Operaciones	1	Base fija más componente variable
Director(a) de Producto	1	Base fija más componente variable
Director(a) Legal Sr	1	Base fija más componente variable
Director(a) TI	1	Base fija más componente variable
Director(a) de Capital Humano	1	Base fija más componente variable
Director(a) de Control Interno	1	Base fija más componente variable
Oficial de Cumplimiento	1	Base fija más componente variable
Oficial en Jefe de Seguridad de la Información	1	Base fija más componente variable
Titular de la UAIR	1	Base fija más componente variable
Titular de Auditoría Interna	1	Base fija más componente variable

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.

Bajo el supuesto en el cual el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades la Institución pone en marcha las siguientes medidas:

Si la debilidad identificada en el desempeño es atribuible a la falta de competencias por parte del personal sujeto al sistema de remuneración del que se trate, se anula el pago de la parte variable de la remuneración y se procede a invertir los recursos en programas de capacitación específicos que permitan fortalecer sus competencias de con el propósito de que éste pueda acceder al pago de la parte variable de la remuneración en el siguiente periodo de evaluación.

Al tratarse de personal reincidente con un nivel de desempeño nulo/bajo (1,2) en 2 periodos consecutivos, se anula el pago de la parte variable y se solicita la sustitución de la posición de que se trate.

El líder directo recibirá los logros registrados por cada colaborador y será responsable de analizarlos y asignar una calificación individual utilizando la siguiente escala de desempeño:

1.No Cumplió	2. En Proceso	3. Cumplido	4. Superado	5.Extraordinario
No se logró ningún avance	Inició, pero con poco progreso	Se logró según lo planeado	Se alcanzó más de lo esperado.	Se excedieron los resultados previstos.

f) Descripción de las formas en la que la Institución ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

- 1. Análisis de la política de la Institución para transferir la retribución variable devengada y, como 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.**

Como se menciona en el inciso e), numeral 3, la Institución determina la retribución variable con base en el desempeño observado por el personal sujeto al Sistema de Remuneraciones durante el periodo evaluado. Dicho desempeño incorpora tanto resultados individuales como el desempeño del área a la que pertenece el colaborador, con una visión anual y alineada a los objetivos de largo plazo de la Institución.

La transferencia de la retribución variable devengada para el personal sujeto al Sistema de Remuneraciones se realiza mediante transferencia electrónica, en la fecha de pago inmediata posterior a aquella en la que se concluye formalmente el proceso de evaluación del desempeño. El mecanismo de transferencia es uniforme para todos los empleados; no obstante, el monto de la retribución variable se ajusta con base en el nivel de desempeño, la función desempeñada y el grupo de empleados al que pertenezcan.

La evaluación del desempeño de los empleados se lleva a cabo a través de un proceso anual de calibración, mediante el cual se valida el desempeño individual y los resultados de cada área. Este proceso se realiza utilizando el método de Curva Forzada, que permite la distribución de las calificaciones mediante la jerarquización del personal por niveles, conforme a los parámetros definidos en el tabulador institucional.



La Curva Forzada asigna a los empleados una calificación en una escala del 1 al 5, donde 1 representa el nivel de desempeño más bajo y 5 el más alto, distribuyéndose conforme a los resultados globales de la evaluación. Para la ubicación del personal dentro de la curva y la determinación del rango correspondiente, se utiliza la calificación obtenida en la evaluación de desempeño, misma que se ajusta al número de personas permitido en cada rango a través de una sesión de calibración en la que participan los Directores de área, quienes acuerdan la posición relativa de cada colaborador con respecto a sus pares.

El proceso de evaluación considera los siguientes elementos:

- a. La evaluación del desempeño se aplica mediante una evaluación cualitativa, a través de una matriz de resultados elaborada de manera conjunta por las áreas de Capital Humano y Administración y Finanzas, la cual se presenta para validación de la Dirección General.
- b. La evaluación cualitativa se realiza con base en el Formato de Evaluación de Personal Anual, el cual contempla una escala de calificación del 1 al 5, asociada a los siguientes criterios y porcentajes de distribución:

Calificación	Descripción	Porcentaje
1	Pocos elementos	10%
2	Requiere mejorar	20%
3	Aceptable	35%
4	Óptimo	25%
5	Destacado	10%

- c. El formato de evaluación es completado por la Dirección General, considerando los conceptos y criterios previamente definidos.

Cabe destacar que el pago de la compensación variable únicamente se efectúa en caso de que la Institución registre utilidades en el ejercicio correspondiente. Asimismo, conforme a las disposiciones aplicables, las remuneraciones de las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones que desempeñan funciones en Administración Integral de Riesgos y áreas de control interno se establecen de tal forma que el cociente resultante de dividir las Remuneraciones Extraordinarias entre las Remuneraciones Ordinarias sea menor al correspondiente a los empleados de las áreas de negocio, alineando así los incentivos a los objetivos de control, prudencia y estabilidad institucional.

Las Evaluaciones del Desempeño, servirá para la toma de decisiones en cuanto a:

- 1 **RECONOCIMIENTOS:** Encaminado a motivar y recompensar a aquellas personas que tengan un desempeño sobresaliente.
- 2 **CAPACITACIONES:** Orientada a detectar necesidades de capacitación que permitan mejorar aquellas áreas susceptibles de ser corregidas a través de ella, buscando perfeccionar las habilidades y las destrezas de los Colaboradores con el fin de que se trasladen a su puesto de trabajo y este sea realizado de una manera efectiva.
- 3 **PROMOCIONES:** Capaz de identificar en las personas evaluadas, las competencias para que puedan ser promovidas a otros cargos de mayor jerarquía y/o responsabilidad. (de acuerdo con resultados)
- 4 **AMBIENTE LABORAL:** Detectar en el clima o ambiente laboral existente algunos problemas que afectan el desempeño institucional, con el fin de tomar acciones para que puedan ser corregidos o minimizados.
- 5 **APROVISIONAMIENTO DE PERSONAL.** Identificar necesidades de personal en las diferentes áreas de la Institución.
- 6 **INCREMENTOS O NIVELACIONES SALARIALES:** Promover aumentos de salarios dentro del rango de la plaza que ocupa el Colaborador, debido a los méritos obtenidos en la evaluación del desempeño, sujeto a la disponibilidad presupuestaria.(de acuerdo a resultados).

2. Análisis de la política y el criterio de la Institución para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

La Institución determina la retribución variable con base en el desempeño del empleado dentro del ejercicio, de manera que no transfiere parte alguna basada en los rendimientos potenciales de largo plazo.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Institución y la justificación del uso de tales formas.

1. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Institución (entre otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

De conformidad con su política, Comercios Afiliados solo otorga retribuciones variables mediante transferencia interbancaria electrónica. Durante el año 2025, la Institución sólo otorgó retribuciones variables pagadas mediante transferencia interbancaria electrónica.

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.

Comercios Afiliados sólo cuenta con retribuciones variables pagadas mediante transferencia interbancaria electrónica, mismas que aplican de manera indistinta para todos los empleados de la Institución.

II. Información Cuantitativa.

a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el periodo.

El Comité de Riesgos para discutir los temas que le corresponderían al Comité de Remuneración se reúne y sesiona de forma trimestral, habiendo celebrado cuatro sesiones durante el año, en las fechas que se indican a continuación.

	Fecha	Periodo	Sesión
2022	20 de abril de 2022	Primer Trimestre	Ordinaria
	20 de julio de 2022	Segundo Trimestre	Ordinaria
	12 de octubre de 2022	Tercer Trimestre	Ordinaria
	26 de enero de 2023	Cuarto Trimestre	Ordinaria

	Fecha	Periodo	Sesión
2023	20 de abril de 2023	Primer Trimestre	Ordinaria
	19 de julio de 2023	Segundo Trimestre	Ordinaria
	17 de octubre de 2023	Tercer Trimestre	Ordinaria
	17 de enero de 2025	Cuarto Trimestre	Ordinaria

	Fecha	Periodo	Sesión
2024	17 de abril de 2024	Primer Trimestre	Ordinaria
	17 de julio de 2024	Segundo Trimestre	Ordinaria
	14 de octubre de 2024	Tercer Trimestre	Ordinaria
	22 de enero de 2024	Cuarto Trimestre	Ordinaria

	Fecha	Periodo	Sesión
2025	28 de abril de 2025	Primer Trimestre	Ordinaria
	11 de julio de 2025	Segundo Trimestre	Ordinaria
	15 de octubre de 2025	Tercer Trimestre	Ordinaria
	21 de enero de 2026	Cuarto Trimestre	Ordinaria

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

	Periodo	Número de colaboradores
2022	Primer Semestre 2022	0
	Segundo Semestre 2022	0
	Total	0

	Periodo	Número de colaboradores
2023	Primer Semestre 2023	0

	Segundo Semestre 2023	0
	Total	0

	Periodo	Número de colaboradores
2024	Primer Semestre 2024	1
	Segundo Semestre 2024	0
	Total	1

	Periodo	Número de colaboradores
2025	Primer Semestre 2025	0
	Segundo Semestre 2025	0
	Total	0

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

	Periodo	Número de bonos garantizados	Monto
2022	Primer Semestre 2022	0	\$20,605.00
	Segundo Semestre 2022	0	\$0.00
	Total	0	\$20,605.00

	Periodo	Número de bonos garantizados	Monto
2023	Primer Semestre 2023	0	\$0.00
	Segundo Semestre 2023	0	\$0.00
	Total	0	\$0.00

	Periodo	Número de bonos garantizados	Monto
2024	Primer Semestre 2024	0	\$0.00
	Segundo Semestre 2024	0	\$0.00
	Total	0	\$0.00

	Periodo	Número de bonos garantizados	Monto
2025	Primer Semestre 2025	0	\$0.00
	Segundo Semestre 2025	0	\$0.00
	Total	0	\$0.00

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

- Durante el primer semestre de 2022 la Institución no otorgo premios o bonos.
- Durante el segundo semestre de 2022 la Institución no otorgo premios o bonos.
- Durante el primer semestre de 2023 la Institución no otorgo premios o bonos.
- Durante el segundo semestre de 2023 la Institución no otorgo premios o bonos.
- Durante el primer semestre de 2024 se otorgó un premio por \$55,494.00.
- Durante el segundo semestre de 2024 la Institución no otorgo premios o bonos.

- Durante el primer semestre de 2025 la Institución no otorgo premios o bonos.
- Durante el segundo semestre de 2025 la Institución no otorgo premios o bonos.

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

2022	Número de indemnizaciones o finiquitos	Monto
		1

2023	Periodo	Número de indemnizaciones o finiquitos	Monto
	Primer Semestre 2023	1	\$22,173.00
	Segundo Semestre 2023	0	\$0.00
	Total 2023	0	\$22,173.00

2024	Periodo	Número de indemnizaciones o finiquitos	Monto
	Primer Semestre 2024	0	\$ 0.00
	Segundo Semestre 2024	1	\$ 91,615.00
	Total	1	\$ 91,615.00

2025	Periodo	Número de indemnizaciones o finiquitos	Monto
	Primer Semestre 2025	1	\$5,123.00
	Segundo Semestre 2025	1	\$0.00
	Total	1	\$ 5,123.00

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

2022	La Institución no cuenta con remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.
2023	La Institución no cuenta con remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.
2024	La Institución no cuenta con remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.
2025	La Institución no cuenta con remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.

5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el periodo.

2022	Total de Remuneraciones Pagado
	\$ 750,876.00

2023	Periodo	Monto Total de Remuneraciones Pagado
	Primer Semestre 2023	\$ 83,519.00
	Segundo Semestre 2023	\$ 84,461.00
	Total 2023	\$ 167,980.00

	Periodo	Monto Total de Remuneraciones Pagado
2024	Primer Semestre 2024	\$ 303,519.00
	Segundo Semestre 2024	\$ 226,427.00
	Total	\$ 529,946.00

	Periodo	Monto Total de Remuneraciones Pagado
2025	Primer Semestre 2025	\$ 179,566.00
	Segundo Semestre 2025	\$ 320,364.00
	Total	\$ 499,930.00

c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el periodo conforme a los siguiente:

1. Remuneración fija y variable.

2022	
Tipo de Remuneración	Total de Remuneraciones Pagado 2022
Fija	\$674,100.00
Variable	\$76,776.00
Total	\$ 750,876.00

2023			
Tipo de Remuneración	Monto Total de Remuneraciones Pagado Primer Semestre 2023	Monto Total de Remuneraciones Pagado Segundo Semestre 2023	Monto Total de Remuneraciones Pagado 2023
Fija	\$ 83,519.00	\$ 84,461.00	\$ 167,980.00
Variable	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Total	\$ 83,519.00	\$ 84,461.00	\$ 167,980.00

2024			
Tipo de Remuneración	Monto Total de Remuneraciones Pagado Primer Semestre 2024	Monto Total de Remuneraciones Pagado Segundo Semestre 2024	Monto Total de Remuneraciones Pagado Total 2024
Fija	\$ 243,960.00	\$ 128,184.00	\$ 372,144.00
Variable	\$ 59,559.00	\$ 98,243.00	\$ 157,802.00
Total	\$ 303,519.00	\$ 226,427.00	\$ 529,946.00

2025			
Tipo de Remuneración	Monto Total de Remuneraciones Pagado Primer Semestre 2025	Monto Total de Remuneraciones Pagado Segundo Semestre 2025	Monto Total de Remuneraciones Pagado 2025

Fija	\$ 179,566.00	\$ 320,364.00	\$ 499,930.00
Variable	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 00.00
Total	\$ 179,566.00	\$ 320,364.00	\$ 499,930.00

2. Transferida y no transferida.

2022	Durante el periodo, la Institución no transfirió remuneraciones.
2023	Durante el periodo, la Institución no transfirió remuneraciones.
2024	Durante el periodo, la Institución no transfirió remuneraciones.
2025	Durante el periodo, la Institución no transfirió remuneraciones.

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

2022	La Institución no tiene prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados o de otro tipo.
2023	La Institución no tiene prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados o de otro tipo.
2024	La Institución no tiene prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados o de otro tipo.
2025	La Institución no tiene prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados o de otro tipo.

d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como las 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.

La Institución no tiene remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores.

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

La Institución no tiene remuneraciones transferidas pendientes y retenidas, por lo que no cuenta con ajustes ex-post explícitos.

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

La Entidad no tiene remuneraciones transferidas pendientes y retenidas, por lo que no cuenta con ajustes ex-post implícitos.

III. Conclusión.

A manera de conclusión, se hace del conocimiento público, que derivado de las funciones de monitoreo y vigilancia sobre la correcta aplicación del Sistema de Remuneración ejecutadas durante el 2025, se observa que el Sistema de Remuneración ha funcionado de manera satisfactoria, sin presentar incidencias considerables que pudieran causar una desviación a la exposición al riesgo asumida por la SOFOM, por lo que no es necesario realizar ajuste alguno al Sistema de Remuneraciones.

El presente informe se elaboró con base en la información solicitada por el Comité de Riesgos para atender los temas que le corresponderían al Comité de Remuneración, proporcionada por las áreas de la Institución, tanto administrativas como operativas.