Esta información hace referencia a la información actualizada al mes de Octubre 2025

Actualización de la Publicación en la página de Internet del Sistema de Remuneración.

Banco Shinhan de México SA, Institución de Banca Múltiple (en los sucesivo Banco Shinhan de México, el Banco, o la Institución), ha implementado un Sistema de Remuneración cuyo principio fundamental es la efectiva administración de riesgos tal como lo indica el artículo 168 Bis 3 de las Disposiciones de carácter general aplicables a las Instituciones de Crédito (Circular Única de Bancos – CUB).

I. Información Cualitativa

Banco Shinhan de México cuenta con personal que por el desempeño de sus funciones, facultades y por sus decisiones en materia de toma de riesgos, se encuentra contemplado en el Sistema de Remuneración, considerando los siguientes aspectos:

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

La metodología del Sistema de Remuneración de Banco Shinhan de México incorpora la evaluación de acuerdo al tipo de riesgo que asume cada perfil, la severidad del impacto y la probabilidad de ocurrencia.

Las citadas políticas del Sistema de Remuneración alinean los intereses del personal con los intereses de la Institución, en un horizonte de corto y largo plazo pues no toma en cuenta exclusivamente los resultados del ejercicio corriente, sino los riesgos y resultados en un periodo razonable de tiempo de acuerdo al promedio del plazo de los productos que opera. En este sentido, la forma y el plazo para el pago del componente variable es lo suficientemente flexible para ser reducido o suspendido si los riesgos que se materializan son mayores a los esperados.

- El Sistema de Remuneración considera que la compensación extraordinaria será aplicable a posiciones que originen un riesgo discrecional para la Institución.
- Se consideran esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de funcionarios y colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración, en concordancia al de los riesgos inherentes de sus actividades, tomando en cuenta, para tales efectos, lo siguiente:
  - **1)** Para la determinación de la Remuneración Extraordinaria, hace uso de métodos para sensibilizar los resultados, entre los que se encuentran:
    - El ajuste de la remuneración mediante la aplicación de factores relacionados a los riesgos asociados a las actividades que contempla el Sistema de Remuneración.
    - El diferimiento de pagos de un ejercicio fiscal a los posteriores.
    - La ampliación de los periodos de evaluación del desempeño hasta que todos los resultados o riesgos sean conocidos o se materialicen.
  - **2)** Adicionalmente, se incorporaron medidas no financieras en la evaluación del desempeño, que consideran, entre otros aspectos, evaluaciones cualitativas del apego a las políticas de administración de riesgos y su cumplimiento.
- La remuneración Extraordinaria de los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración encargados de la Administración Integral de Riesgos y de las áreas de Control Interno, han sido asignadas para ser proporcionalmente menores a las de los colaboradores asignados a las Áreas de Negocio, dado que no inciden directamente en las metas de negocio. En este supuesto, se garantiza que la remuneración de las personas sujetas al Sistema de Remuneración encargadas de la Administración Integral de Riesgos y de las áreas de Control

Interno se establezcan de manera que, en su caso, el cociente que resulte de dividir la remuneración Extraordinarias entre la remuneración Ordinarias sea menor que el respectivo cociente de los colaboradores asignados a las áreas de negocios. En este sentido, el Comité de Remuneraciones está facultado para suspender, o reducir el monto de la remuneración Extraordinarias.

- El monto de la remuneración Extraordinaria a pagar al personal sujeto al Sistema de Remuneración, se determina de acuerdo con el nivel de riesgo estimado.
- El pago de Remuneración Extraordinaria se puede reducir o suspender cuando se enfrenten pérdidas, o el perfil de riesgo definido por el Consejo de Administración se vea comprometido, o cuando los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados con base en la resolución que determine el Comité de Remuneraciones en cada caso.
- Se debe asegurar que las políticas de contratación, consideren los esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración.

b. Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones

1) Composición y Funciones del Comité de Remuneraciones.

El Comité de Remuneraciones de Banco Shinhan de México se integra de la siguiente manera:

	Facultad		
Cargo	**Voz**	**Voto**	**Rol**
Consejero independiente	✓	✓	Presidente
Director General	✓	✓	Miembro
Director Adjunto de Negocios	✓	✓	
Titular de Auditoría Interna	✓		
Titular de Finanzas	✓	✓	
Titular de la UAIR	✓	✓	
Funcionarios del Banco	✓		Invitados
Titular de Recursos Humanos	✓	✓	Secretario miembro

El Comité de Remuneraciones de Banco Shinhan de México tiene las siguientes funciones:

- Propone para aprobación del Consejo de Administración las políticas y procedimientos del Sistema de Remuneración y sus eventuales modificaciones; los empleados o puestos que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, incluyendo aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo; los casos o circunstancias especiales.

- Implementa y mantiene el Sistema de Remuneración relacionado con la toma de riesgos, considerando las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios.

- Informa al personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración.

- Informa al Consejo de Administración sobre el funcionamiento y desempeño del Sistema de Remuneración, cuando menos semestralmente.

- Contrata, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos.

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

En el inicio de operación de Banco Shinhan de México a solicitud del Comité de Remuneraciones, contrató los servicios de la consultoría Willis Towers Watson. El estudio consistió en un "Benchmark" salarial de todos los cargos o posiciones de las distintas áreas del Banco a través de bandas y niveles de carrera basados en un mercado especial constituido por un grupo de bancos similares seleccionados para definir y establecer el paquete de compensación a los empleados. Los elementos considerados se despliegan en una base de datos ordenados por promedio, 25 percentil, mediana y 75 percentil) y son los siguientes:

- Sueldo base o fijo,
- Remuneración Total Garantizada (Sueldo base + aguinaldo +prima vacacional +FA+ vales de despensa, etc.),
- Pagos variables totales (Bonos por desempeño, comisiones, incentivos de largo plazo, etc.),
- Participación de utilidades,
- Compensación Total (Remuneración Total Garantizada + Pagos variables totales).

3) Descripción del alcance de la política de remuneración Banco Shinhan de México, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.

La política de remuneraciones es de aplicación general a todas las líneas de negocio de Banco Shinhan de México incluyendo los cargos administrativos, de control y de negocio participantes en el Sistema de Remuneración, y se determinan en atención a los riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas por dichos empleados o personal en lo individual.

Banco Shinhan de México no cuenta con filiales ni subsidiarias.

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

Los puestos incluidos en el Sistema de Remuneración, sus respectivos riesgos y medidas de ajuste, se enumeran en la siguiente tabla:

Tabla 1

Área	Cargo o puesto y número de empleados	Naturaleza y tipo de riesgo	(Métrica de ajuste)
Dirección	Director General	1. Riesgos cuantificables • Discrecional: o Crédito o Mercado o Liquidez o Concentración • No discrecional: o Legal	Promedio ponderado de Evaluación del Titular del área de Riesgo (Cuantitativo y Cualitativo) Promedio ponderado de Evaluación del Titular del área de PLD

Área	Cargo o puesto y número de empleados	Naturaleza y tipo de riesgo	(Métrica de ajuste)
		o Operativo o Tecnológico 2. No cuantificable • Estratégico • Reputacional • Negocio	(Cuantitativo y Cualitativo) Promedio ponderado de Evaluación del Titular del área de Crédito (Cuantitativo y Cualitativo) Promedio ponderado del desempeño del área de negocios
Dirección	DGA Negocios y Recursos Finanzas y Planeación Estratégica	1. Riesgos cuantificables • Discrecional: o Crédito o Mercado o Concentración • No discrecional: o Legal 2. No cuantificable • Estratégico • Reputacional • Negocio	Promedio ponderado del desempeño del área de Negocios Promedio ponderado del desempeño del área de Finanzas
Dirección	DGA A (a cargo de las áreas de Crédito, UAIR & Cumplimiento)	1. Riesgos cuantificables • Discrecional: o Crédito o Mercado o Liquidez o Concentración • No discrecional: o Legal o Operativo 2. No cuantificable • Estratégico • Reputacional • Negocio	Promedio ponderado de Evaluación del Titular del área de Riesgo (Cuantitativo y Cualitativo) Promedio ponderado de Evaluación del Titular del área de PLD (Cuantitativo y Cualitativo) Promedio ponderado de Evaluación del Titular del área de Crédito (Cuantitativo y Cualitativo)
	DGA B (a cargo de las áreas de Operaciones, TI y Recursos Humanos)	1. Riesgos cuantificables • No discrecional: o Tecnológico o Operativo o Legal 2. No Cuantificable • Estratégico	Promedio ponderado de Evaluación del Titular del área de Sistemas (Cuantitativo y Cualitativo)

Área	Cargo o puesto y número de empleados	Naturaleza y tipo de riesgo	(Métrica de ajuste)	
		• Reputacional	Promedio ponderado de Evaluación d del Titular del área de Operaciones (Cuantitativo y Cualitativo)	
			Promedio ponderado de Evaluación del Titular del área de Recursos Humanos (Cuantitativo y Cualitativo)	
	DGA Negocios (Sb)	1. Riesgos cuantificables • Discrecional: o Crédito o Mercado o Concentración • No discrecional: o Legal 2. No cuantificable • Estratégico • Reputacional • Negocio	Riesgos	Tasa predeterminada: - 0% => 100% - Entre (0% a 0,5%] => 90% - Entre (0,5% a 1,0%] => 80% - Entre (1.0% a 1.5%] => 65% - Entre (1,5% a 2,5%] => 50% - Mayor al 2.5% => 0%
			Mesa de Control	Menor o igual 7 => 60% [8 a 10] => 90% [11 a 13] => 100% Arriba de 13 => 110%
			Mesa de control	100% => 100% entre [90%, a 100) => 85% abajo del 90% => 0%
			Riesgos	Reservas para préstamos incobrables (%): - Entre (0% a 1,5%] => 100% - Entre (1,5% a 2,0%] => 75% - Entre (2,0% a 3,0%] => 50% - Mayor que 3,0% => 0%
Control	Auditor Interno	1. Riesgos cuantificables • Discrecional: o Legal 2. No cuantificable • Estratégico • Reputacional	Cumplimiento con el programa anual de auditoría: - 100% => 100% - Entre (100% a 90%] de cumplimiento => 50% - Abajo de 90% => 0% Cumplimento y entrega oportuna de i) auditorías regulatorias y ii) realización Comité de Auditoría: - 100% => 100% - Abajo de 100% => 0%	

Banco Shinhan de México

Área	Cargo o puesto y número de empleados	Naturaleza y tipo de riesgo	(Métrica de ajuste)
			Seguimiento oportuno de hallazgos: - 100% => 100% - Entre (100% a 90%] de cumplimiento => 50% - Abajo de 90% => 0%
Riesgos	Titular de la Unidad de Administración Integral de Riesgos	1. Riesgos cuantificables • Discrecional: o Crédito o Mercado o Liquidez o Concentración 2. No cuantificable • Estratégico	Generar, validar y mandar Reportes Regulatorios asignados a su área con información correcta para su envió oportuno: - 100% => 100% - Abajo de100% => 0% Reportes y monitoreo: - 100% => 100% - Entre (100% a 90%] of Compliance => 90% - Entre (90% a 80%] of Compliance => 80% - Entre (80% a 60%] of Compliance => 60% - Abajo de 60% => 0% Minutas y formalizaciones: - 100% => 100% - Abajo de 100% => 0%
Cumplimiento	Oficial de Cumplimiento	1. Riesgos cuantificables • No discrecional: o Legal 2. No cuantificable • Negocio • Reputacional	Cumplimiento de reportes regulatorios: - 100% => 100% - Abajo de 100% => 0% Minutas y formalizaciones: - 100% => 100% - Abajo de 100% => 0% Cumplimiento de requerimientos: - 100% => 100% - Abajo de 100% => 0%
Control	Titular de Finanzas	1. Riesgos cuantificables • Discrecional: o Crédito o Mercado o Liquidez • No Discrecional: o Legal 2. No cuantificable • Estratégico	Cumplir con el cálculo, informe y regulación completos de impuestos: - 100% => 100% - Por debajo del 100% => 0% # de estados financieros completos y correctos (incluido el informe presupuestario): - 12 => 100% - Por debajo de 12 => 0% Informes regulatorios completos y correctos: - 100% => 100% - Entre 90% y 100% => 85% - Inferior al 100% => 0% Límite de mercado VaR y límites de concentración (Métrica => Puntos) Cantidad de Excesos a cualquier Mercado VaR o Límites de Valores y Contraparte: - 0 => 100% - Entre [1 a 2] => 90% - Entre [3 a 4] => 60% - 5 o más => 0% Cumplir con LCR y límites de liquidez interna Cantidad de excesos al límite interno de LCR, o brechas de liquidez y límites internos del índice de liquidez:

Área	Cargo o puesto y número de empleados	Naturaleza y tipo de riesgo	(Métrica de ajuste)
			- 0 => 100% - Entre [1 a 2] => 90% - Entre [3 a 4] => 60% - 5 o más => 0%
Administración	Titular de Operaciones	1. Riesgos cuantificables • Discrecional: o Crédito • No Discrecional: o Operativo 2. No cuantificable • Reputacional	Generar, validar y mandar Reportes Regulatorios asignados a su área con información correcta para su envió oportuno. Cumplimiento regulatorio de Expediente de Clientes: Revisiones completas y correctas: - 100% => 100% - Entre 90% y 100% =>85% Abajo 85% => 0% Eventos Operativos que pueden ser quiebras. - $ 0 => 100% Entre ($ 0 a 1 millón de pesos) => 50% Más de $ 1 millón de pesos => 0% Eventos operativos en SPID y / o SPEI que generen algún incumplimiento normativo: -0% => 100% Entre (1 y 2) => 50% Entre (3 o más) => 0%
Negocio	Responsable de la Tesorería	1. Riesgos cuantificables • Discrecional: o Mercado o Liquidez 2. No cuantificable • Estratégico	# de excesos de VaR de mercado, valores o límites de contraparte: - 0 => 100% - Entre [1 a 2] => 90% - Entre [3 a 4] => 60% - 5 o más => 0% # de exceso a coeficientes de cobertura de liquidez, márgenes de liquidez y límites internos de liquidez: - 0 => 100% - Entre [1 a 2] => 90% - Entre [3 a 4] => 60% - 5 or more => 0%
Administración	Titular Área Legal	1. Riesgos cuantificables Discrecional: o Crédito No Discrecional: o Legal	Incremento en las reservas: - 0% => 100% - Entre (0% a 0.3%] => 90% - Entre (0.3% a 1%] => 60% - Entre (1% a 1.3%] => 30% - Mayor a1.3% => 0% % Contratos de crédito sin incidencias de contraparte: - 100% => 100% - Abajo de (100% a 80%] => 90% - Abajo de (80% a 60%] => 50% - Abajo de 60% => 0% Minutas y formalizaciones de acuerdos en consejos y comités en tiempo y forma: - 100% => 100% - Abajo de 100% => 0%
	Titular Control Interno	1. No cuantificable Reputacional Estratégico	Cumplir con las actividades de control interno: - 100% => 100%

Área	Cargo o puesto y número de empleados	Naturaleza y tipo de riesgo	(Métrica de ajuste)
			- Entre (100% a 90%] de cumplimiento => 50% - Abajo de 90% => 0% Cumplimiento de requerimientos regulatorios: - 100% => 100% - Abajo de 100% => 0% Reportes regulatorios en tiempo y forma: 100% => 100% Debajo de 100% => 0%
Administración	Titular del área de Crédito	1. Riesgos cuantificables • Discrecional: o Crédito o Liquidez o Concentración	Reportes e índices propios y Generar, validar y mandar Reportes Regulatorios asignados a su área con información correcta para su envió oportuno: - 100% => 100% - Abajo de100% => 0% Índice de cartera vencida: - 0% => 100% - Entre (0% a 0.5%] => 90% - Entre (0.5% a 1.0%] => 80% - Entre (1.0% a 1.5%] => 65% - Entre (1.5% a 2.5%] => 50% - Mayor a2.5% => 0% Reservas de crédito (%): - Entre (0% a 1.5%] => 100% - Entre (1.5% a 2.0%] => 75% - Entre (2.0% a 3.0%] => 50% - Mayor a3.0% => 0% # de excesos a límites en VaR de crédito: - 0 => 100% - 1 => 80% - Entre 2 a 4 => 50% - Mayor a 4 => 0%
Administración	Director de TI	**Cuantificable no discrecional:** - Tecnológico - Estratégico **No cuantificable:** **-** Reputacional	**Número de fallas en los sistemas principales del Banco:** - 0 => 100% - Entre [1 a 2] => 90% - Entre [3 a 4] => 65% - Entre [5 a 6] => 50% - Más de 6 => 0% **Temas de cumplimiento:** - 100% => 100% - Abajo de100% => 0% **Cantidad de pérdidas debido a fallas en los sistemas principales del Banco:** - $0 => 100% - Entre ($0 a 1 millón pesos] => 50% - Mayor a$1 millón pesos => 0%

Área	Cargo o puesto y número de empleados	Naturaleza y tipo de riesgo	(Métrica de ajuste)
Negocio	Ejecutivo Empresarial	**Cuantificable discrecional:** - Crédito - Concentración **No cuantificable:** - Reputacional	**Índices de concentración** Alta= 7 o menos clientes Regular=> Entre 8 y 10 clientes Buena=> Entre 11 y 13 clientes Óptima=> 14 o más clientes **Índice de morosidad** Rango 1=> 0% Rango 2=> menor a 1% Rango 3=> Entre 1 y 2% Rango 4=> Entre 2 y 3% Rango 5=> Mayor a 3%
Administración	Titular de Recursos Humanos	**Cuantificable no discrecional:** Legal **No cuantificable:** **Reputacional**	**Cualquier sanción sobre nómina e impuestos** Monto perdido para el banco: - $ 0 => 100% - ($ 0 a 1 millón de pesos] => 50% Más de $ 1 millón de pesos => 0% **Penalización o cualquier sanción con respecto a Nom035** Monto perdido para el banco: - $ 0 => 100% - ($ 0 a 1 millón de pesos] => 50% Más de $ 1 millón de pesos => 0%

Nota específica para la evaluación y pago de compensación extraordinaria para el Director General, Directores Generales Adjuntos y Ejecutivos de Relación (RM):

1. Las evaluaciones de los siguientes tomadores de riesgos: Director General y los Directores Generales Adjuntos serán una medida complementaria para verificar el desempeño de la gestión de riesgos. La remuneración extraordinaria para ellos seguirá la regla de compensación de Shinhan Bank Co, LTD. por compensación por su desempeño.
2. El método de evaluación del Director General y de los Directores Generales Adjuntos será un promedio de los resultados de las evaluaciones de áreas bajo su supervisión.

c. Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones.

1) Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneraciones

El objetivo del Sistema de Remuneración de Banco Shinhan de México es garantizar que el pago de Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias se realice de manera consistente con una toma riesgos razonable y adecuada para:

- Cumplir con la regulación aplicable;
- Alinear la compensación de los empleados con los intereses de los accionistas y la rentabilidad de la Institución tomado en cuenta los diferentes riesgos que enfrenta la empresa y el capital;
- Atraer y retener el talento;

- Mantener un sistema de compensación transparente que maximice el desempeño de los tomadores de decisiones.

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

Durante los años 2022 - 2025 el Sistema de Remuneración ha tenido los siguientes cambios:

Fecha	Modificación
Octubre 2025	Actualizar Puesto del Integrante del Comité de Remuneración DGA Negocio el nuevo es DGA A. Actualizar la información Cualitativa ahora se presenta 2023 y 2024 Se cambia el puesto de Director a Titular de los Tomadores de Riesgos
Diciembre 2024	Presentación, discusión y aprobación de nuevos tomadores de riesgos para las posiciones de CISO y Titular de Planeación estratégica y la división de la posición del Director Senior Legal y de Control Normativo
Julio 2024	Presentación, discusión y aprobación de las métricas De desempeño del Banco para el proceso de Evaluación de tomadores de riesgo.
Julio 2023	Presentación, discusión y aprobación de las métricas de desempeño del Banco para el proceso de Evaluación de tomadores de riesgo.
Abril 2022	Presentación, discusión y aprobación de las métricas para la evaluación para el Director General y para los Directores Generales Adjuntos como tomadores de Riesgo como parte del proceso del Sistema de Remuneración.
Mayo 2021	Actualización de métricas de los tomadores de riesgos.
Abril 2021	Presentación, discusión y aprobación para cambios en los factores en el proceso de evaluación del desempeño del Banco para la determinación del Sistema de Remuneración.

3) Explicación de cómo Banco Shinhan de México garantiza que la remuneración de los empleados de las áreas de Administración de Riesgos y de las áreas de Control y Auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Las remuneraciones del personal participante en los puestos de Control son independientes, debido a que el paquete de retribución no está ligado a logros de colocación y/o captación ni ingresos, sino al cumplimiento de objetivos específicos, por lo que su compensación cuenta con un mayor peso en las metas relacionadas con sus funciones, favoreciendo su independencia frente a las áreas de negocio que supervisa.

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 el Banco considera al aplicar medidas de remuneración.

- ***Riesgos Cuantificables,*** *son aquéllos para los cuales es posible conformar bases estadísticas que permitan medir sus pérdidas potenciales, y dentro de éstos se encuentran los siguientes:*

a. Riesgos cuantificables discrecionales

b. Riesgos cuantificables no discrecionales

a. ***Riesgos discrecionales,*** *son aquellos resultantes de la toma de una posición de riesgo, tales como el:*

i. ***Riesgo de crédito o crediticio****, que se define como la pérdida potencial por la falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúan las Instituciones, incluyendo las garantías reales o personales que les otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación utilizado por las Instituciones*

ii. ***Riesgo de liquidez****, la incapacidad para cumplir con las necesidades presentes y futuras de flujos de efectivo afectando la operación diaria o las condiciones financieras de la Institución; La pérdida potencial por la imposibilidad o dificultad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para la Institución, por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones o bien, por el hecho de que una posición no pueda ser oportunamente enajenada, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente, o la pérdida potencial por el cambio en la estructura del balance general de la Institución debido a la diferencia de plazos entre activos y pasivos.*

iii. ***Riesgo de mercado****, que se define 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*

iv. ***Riesgo de concentración****, que se define como la pérdida potencial atribuida a la elevada y desproporcional exposición a factores de riesgo particulares dentro de una misma categoría o entre distintas categorías de riesgo.*

b. ***Riesgos no discrecionales,*** *son aquellos resultantes de la operación del negocio, pero que no son producto de la toma de una posición de riesgo, tales como el riesgo operacional, que se define 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, en el entendido de que:*

i. ***Riesgo Tecnológico. -*** *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.*

ii. ***Riesgo Legal. -*** *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 las Instituciones llevan a cabo.*

- ***Riesgos no Cuantificables,*** *son aquellos derivados de eventos imprevistos para los cuales no se puede conformar una base estadística que permita medir las pérdidas potenciales, entre estos riesgos se encuentran los siguientes:*

a. ***Riesgo Estratégico,*** *que se define como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en la toma de decisiones, en la implementación de los procedimientos y acciones para llevar a cabo el modelo de negocio y las estrategias de la Institución, así como por desconocimiento sobre los riesgos a los que esta se expone por el desarrollo de su actividad de negocio y que inciden en los resultados esperados para alcanzar los objetivos acordados por la Institución dentro de su plan estratégico.*

b. ***Riesgo de Negocio,*** que se define como la pérdida potencial atribuible a las características inherentes del negocio y a los cambios en el ciclo económico o entorno en el que opera la Institución.

c. ***Riesgo Reputacional***, que se define como la pérdida potencial en el desarrollo de la actividad de la Institución provocado por el deterioro en la percepción que tienen las distintas partes interesadas, tanto internas como externas, sobre su solvencia y viabilidad.

2) Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como los no considerados.

El tipo de medidas a considerar para cada perfil sujeto al Sistema de Remuneración se determina dentro del componente individual cuantitativo y se describen en la Tabla 1 de secciones anteriores.

En el caso de los riesgos de naturaleza no cuantificable o lo **riesgos no considerados**, será facultad de la UAIR proponer al Comité de Remuneraciones llevar a cabo una reducción, suspensión o ampliación del diferimiento del pago de remuneraciones extraordinarias cuando se enfrenten pérdidas, el perfil de riesgo definido por el Consejo de Administración se vea comprometido, o cuando los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.

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

Cada cargo o puesto sujeto al Sistema de Remuneración es impactado con un peso específico del 50% por el desempeño del Banco en su conjunto.

El restante 50% se determina por una evaluación individual que a su vez se subdivide en un componente cuantitativo (35%) y uno cualitativo (15%)

<table>
<tr><td rowspan="3">Evaluación (100%)</td><td rowspan="2">1. Componente Individual de Riesgo 50%</td><td>1.1. Evaluación Cuantitativa (35%)</td></tr>
<tr><td>1.2. Evaluación Cualitativa (15%)</td></tr>
<tr><td colspan="2">2. Componente ligado al desempeño del Banco 50%</td></tr>
</table>

4) Análisis de la naturaleza y las formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en la remuneración.

No aplica.

e. Vinculación del rendimiento de Banco Shinhan de México con los niveles de remuneración durante el periodo

1) Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para Banco Shinhan de México, sus líneas de negocio y el personal a nivel individual

La composición del índice objetivo de desempeño que el Banco establece se evalúa por el Consejo de Administración y se determina conforme a lo siguiente:

Indicador clave de desempeño	Indicador de desempeño	Peso
Crecimiento en total de activos	% Crecimiento de los activos en comparación con lo proyectado.	10%
Colocación de Crédito	% Colocación de préstamos comparado con la meta de colocación	25%
Calidad de la cartera de crédito.	% de la cartera vencida del 2% con una tolerancia máxima del 5%	10%
Crecimiento de la captación neta	% de crecimiento neto en la captación con respecto a la meta	12.5%
Promedio de depósitos netos	% Promedio de depósitos con respecto a la meta	12.5%
Margen financiero ajustado por riesgos de crédito	% del margen financiero ajustado alcanzado con respecto a la meta establecida.	15%
Utilidad neta antes de impuestos	% Utilidad obtenida con respecto a la meta establecida	15%
	TOTAL	**100%**

- Referencia: Balance financiero final del año de evaluación
- La tasa de logro se calculará para cada elemento
- La tasa de logro de cada elemento se multiplicará por el peso y se sumará para calcular el Resultado final de desempeño del Banco

Con excepción del Ejecutivo Empresarial, la remuneración extraordinaria para los puestos sujetos al Sistema de Remuneración −no importando la línea de negocio en que operen, es impactada en un 50% por el desempeño del Banco y en un 50% por un componente individual (como se describe en el punto 3 del inciso anterior). La Remuneración

Extraordinaria será diferida durante un periodo de 4 años: 0% pagado en el año inmediatamente posterior, 30% en el segundo año, 30% en el tercer año y 40% en el cuarto año, como se describe en el siguiente esquema:

Remuneración extraordinaria Ejercicio 2022 pagadera en 2023	*Remuneración extraordinaria Ejercicio 2022 pagadera en 2024*	*Remuneración extraordinaria Ejercicio 2022 pagadera en 2025*	*Remuneración extraordinaria Ejercicio 2022 pagadera en 2026*	*Total Remuneración extraordinaria Ejercicio 2022 pagadera de 2023 a 2026*
0%	**30%**	**30%**	**40%**	**100%**

Para el caso específico del Ejecutivo Empresarial, la Remuneración Extraordinaria es determinada por el volumen anualizado de cartera y el margen, ajustada por la concentración de mercado (número de clientes) y la cartera vencida (tasa de cartera vencida) y pagada en un 90% pagado en el año inmediatamente posterior, 5% en el segundo año y 5% en el tercer año, como se describe en el siguiente esquema:

Remuneración extraordinaria 2022 pagadera en 2023	*Remuneración extraordinaria 2022 pagadera en 2024*	*Remuneración extraordinaria 2022 pagadera en 2025*	*Total de 2022*
90%	**5%**	**5%**	**100%**

2) Análisis de la vinculación de la remuneración individuales con el desempeño de Banco Shinhan de México y con el desempeño particular.

La evaluación del desempeño que servirá de base para asignar la Remuneración Extraordinaria que podrán recibir las personas sujetas al Sistema de Remuneración tiene un peso específico en el desempeño del Banco.

El Consejo de Administración del Banco está facultado para suspender, o reducir el monto de la remuneración extraordinaria de puestos elegibles.

Si el Banco enfrentara pérdidas y no llegara por lo menos al 70% de los objetivos, o los riesgos que se materializaran fueran mayores a los esperados, el Banco puede reducir, diferir o suspender el pago de la remuneración extraordinaria de las posiciones sujetas al Sistema de Remuneración.

3) Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar la remuneración en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.

El diferimiento de la Remuneración Extraordinaria ha sido establecido de manera muy conservadora, esto da margen suficiente para tener tiempo de reacción si fuera necesario un ajuste derivado de debilidades en las mediciones de desempeño. Adicionalmente, el Comité de Riesgos elabora y somete a consideración del Comité de Remuneraciones,

análisis de los escenarios y proyecciones sobre los efectos de materialización de los riesgos inherentes a las actividades de las personas sujetas al Sistema de Remuneración y de la aplicación de los esquemas relacionados sobre la estabilidad y solidez del Banco, así como revaluar si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de incentivos para la toma de riesgos innecesarios. Se ha establecido que si no se alcanza al menos un 70% de calificación en el desempeño del Banco (de acuerdo a las medidas que establezca el Consejo de Administración) la remuneración Extraordinaria para posiciones (locales) elegibles quedarán suspendidas.

f. Descripción de la forma en que el Banco ajusta la remuneración considerando sus rendimientos de largo plazo:

1) Análisis de la política de Banco Shinhan de México 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.

Los planes de remuneración variable están diseñados para tomar en consideración los riesgos relacionados con las actividades del negocio alineando la compensación con los intereses de los accionistas y la rentabilidad sostenida en toda la Institución, tomando en cuenta el riesgo y el costo de capital y de manera implícita los índices de morosidad y los castigos y quebrantos generados. La remuneración Extraordinaria se asigna de acuerdo al nivel de facultades en la toma de riesgos de cada posición y se han definido dos niveles. En ambos casos serán diferidas hasta en 4 años para algunas posiciones

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 remuneración Extraordinaria es diferida siempre para todos los empleados sujetos al sistema de remuneración de Banco Shinhan de México y están sujetos a los términos y condiciones establecidas por pérdida o recuperación en ciertas circunstancias hasta que sea devengado en su totalidad. La Institución contempla que la compensación sea diferida y el porcentaje diferido sea pagadero en el mes de abril del año correspondiente.

g. Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza Banco Shinhan de México y la justificación del uso tales formas:

1) Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece Banco Shinhan de México (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos relacionados con las acciones y otras formas).

Banco Shinhan de México otorga incentivos basados en el desempeño a las personas sujetas al Sistema de Remuneración, tomando en cuenta para tal efecto la evaluación de desempeño de sus funciones.

El Banco realiza el pago de la compensación variable en efectivo, No se utilizan acciones o algún otro instrumento vinculado con las acciones o algún otro instrumento.

2) Análisis sobre el uso de distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas de remuneración variable es diferente entre los

empleados o los grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.

La Institución prevé los siguientes esquemas de remuneración:

Empleados locales

La Compensación total para los empleados locales consta de una parte ordinaria o fija y una extraordinaria o variable, cuya integración se detalla en el siguiente cuadro:

Remuneración y/o Compensación Ordinaria o Fija	Sueldo Base	Elemento regular de costo fijo de la compensación de un empleado. Es determinado de acuerdo a las políticas de Banco Shinhan de México.
	Prestaciones garantizadas	Aguinaldo, prima vacacional, vales de despensa, seguro de vida y seguro de gastos médicos mayores, reparto de utilidades si las hubiera.
	Bono garantizado no sujeto a desempeño.	Parte fija del bono. Equivale al 90% de dos veces el sueldo base mensual que por contrato laboral es aplicable a todos los empleados del Banco independientemente de si son o no sujetos del Sistema de Remuneración. Es pagado en los meses de febrero y julio de cada año.
Remuneración y/o Compensación Extraordinaria o Variable	Compensación variable sujeta al desempeño para todos los empleados	Parte variable del bono. Incentivo variable ofrecido a todos los empleados del Banco independientemente de si son o no sujetos del Sistema de Remuneración. Corresponde del 0% hasta al 30% de dos veces el sueldo base mensual de acuerdo a su desempeño. Es pagado en los meses de febrero y julio.
	Remuneración Extraordinaria de puestos elegibles (locales)	Incentivo ofrecido por Banco Shinhan de México a las personas sujetas al Sistema de Remuneración y que es determinada con base a la evaluación de las personas sujetas al citado Sistema de Remuneración.

Empleados locales del área de Banca de Empresas

La compensación total para los empleados locales del área de banca de empresas consta de una parte ordinaria o fija y una extraordinaria o variable, cuya integración se detalla en el siguiente cuadro:

Remuneración y/o Compensación Ordinaria o Fija	Sueldo Base	Elemento regular de costo fijo de la compensación de un empleado. Es determinado de acuerdo a las políticas de Banco Shinhan de México.
	Prestaciones garantizadas	Aguinaldo, prima vacacional, vales de despensa, Seguro de vida y seguro de gastos médicos mayores, reparto de utilidades si las hubiera.
Remuneración y/o Compensación Extraordinaria o Variable	Remuneración Extraordinaria para el ejecutivo de Empresas	Incentivo ofrecido por Banco Shinhan de México a los Ejecutivos Empresariales. Consiste en un Bono anual de hasta 13 meses de sueldo de acuerdo a metas anualizadas de colocación, margen, diversificación de la cartera, e índice de mora. Se

		paga en 3 exhibiciones trimestrales del 90% de 1 mes de sueldo sobre la colocación trimestral anualizada. El resto se difiere de la siguiente manera: 90% en el primer trimestre del siguiente año fiscal 5% en los dos años posteriores.

Empleados Expatriados.

Existen dos niveles de Empleados Expatriados:

1. **Empleados expatriados nivel 1 Aplica para las categorías** SM, MB y MA
2. **Empleados expatriados nivel 2 Aplica para las categorías SB**

La Compensación total para los **Empleados Expatriados nivel 1**: Director General (SM o MB) y Director General adjunto de Negocios (MA) consta de una parte ordinaria o fija y una extraordinaria o variable, cuya integración se detalla en el siguiente cuadro:

Remuneración y/o Compensación Ordinaria o fija	Sueldo Base	Elemento regular de costo fijo de la compensación de un empleado. Es determinado de acuerdo a las políticas de compensación de Shinhan Bank Co, LTD.
	Prestaciones garantizadas	Renta, prima vacacional, comida, seguros de vida y gastos médicos mayores, colegiatura para hijos, compensación por aniversario, vestimenta, ajuste por traslado, participación de utilidades de Shinhan Bank Co. LTD.
Remuneración y/o Compensación Extraordinaria o variable	Bono por desempeño	Incentivo pagado por Shinhan Bank, Co, LTD de manera anual en el mes de Febrero. El 20% del salario base anual neto del Director General y el 15% del salario base anual neto del Director General Adjunto de Negocios es retenido durante el año y es usado como la fuente de este incentivo. Después de la evaluación de desempeño, se determina el rango que puede ser desde el 80% (desempeño pobre) a 120% (excelente desempeño). Este porcentaje se aplica a la cantidad retenida para determinar el monto del bono.

Empleados Expatriados nivel 2

La Compensación total para los **Empleados Expatriados nivel 2:** Director General Adjunto a cargo de las áreas de Crédito, Riesgos, Cumplimiento y Legal, y Director General Adjunto a cargo de Sistemas y de Operaciones y Director Adjunto de Negocios en Monterrey (SB) consta sólo de una parte ordinaria o fija. No existen incentivos variables para esta categoría.

Remuneración y/o Compensación Ordinaria o fija	Sueldo Base	Elemento regular de costo fijo de la compensación de un empleado. Es determinado de acuerdo a las políticas de compensación de Shinhan Bank, Co, LTD y se paga de la siguiente manera: - 90% del Sueldo Base Anualizado neto (SBAN) se paga de manera mensual en partes iguales (90% * SBAN /12) - 10% de Salario Base Anualizado neto se paga en dos exhibiciones, 5% en enero, y 5% en julio.

	Prestaciones garantizadas	Renta, prima vacacional, comida, seguro de vida y seguro de gastos médicos mayores, colegiatura para hijos, compensación por aniversario, vestimenta, ajuste por traslado y participación de utilidades. Es determinado de acuerdo a las políticas de compensación de Shinhan Bank, Co, LTD.

Banco Shinhan de México

II. Información cuantitativa

Reporte de información para el año fiscal 2022, 2023 y 2024

Concepto	2022	2023	2024
Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	8 veces	6 veces	5 veces
Número de colaboradores que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio	50 colaboradores	54 colaboradores	56 colaboradores
Número y monto total de los Bonos garantizados fijos para empleados locales concedidos durante el ejercicio	2 bonos, por un importe total del 9% de la nómina total	2 bonos, por un importe total del 9% de la nómina total	2 bonos, por un importe total del 9% de la nómina total
Número y monto total de bonos variables sujeto al desempeño para empleados locales concedidos durante el ejercicio	2 bonos, por un importe total del 1% de la nómina total	2 bonos, por un importe total del 1% de la nómina total	2 bonos, por un importe total del 1% de la nómina total

Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio	NA	NA	NA
Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio	Número 9, por un importe total del 2% de la nómina	Número 9, por un importe total del 2% de la nómina	Número 6, por un importe total del 2% de la nómina
Número y monto total de remuneraciones variables para el personal expatriado concedidos durante el ejercicio	6 empleados, por un importe total de 5% del total de la nómina	7 empleados, por un importe total de 6% del total de la nómina	6 empleados, por un importe total de 6% del total de la nómina
Importe total de la remuneración Extraordinaria para posiciones elegibles pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, y otras formas	Total 1% de la nómina /	Total 1% de la nómina /	Total 1% de la nómina /
	Efectivo 1% de la nómina	Efectivo 1% de la nómina	Efectivo 1% de la nómina

Monto total de Remuneraciones Extraordinaria para posiciones elegibles otorgadas y pagadas en el ejercicio	Otorgadas 1% de la nómina Pagadas 40%	Otorgadas 1% de la nómina Pagadas 0%	Otorgadas 1% de la nómina Pagadas 0%
Importe de la remuneración concedidas en el ejercicio			
Remuneración fija y variable;	Fija 91% de la nómina	Fija 91% de la nómina	Fija 91% de la nómina
	Variable 9% de la nómina	Variable 9% de la nómina	Variable 9% de la nómina
Transferida y no transferida	Transferida 1% de la nómina	Transferida 1% de la nómina	Transferida 1% de la nómina
	No transferida 99%	No transferida 99%	No transferida 99%
3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.	NA	NA	NA

Información sobre la exposición de los colaboradores a ajustes implícitos y ajustes explícitos de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas

Concepto	2022	2023	2024
Importe total de la remuneración transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos	1% de la nómina	1% de la nómina	1% de la nómina
Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos	0%	0%	0%
Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos	0%	0%	0%