

Informe Anual del Sistema de Remuneraciones 2025

2025



BNP PARIBAS

The bank
for a changing
world

TABLA DE CONTENIDO

INFORMACIÓN CUALITATIVA	1
A. Políticas y procedimientos de remuneración e información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones	1
B. Gobierno: Comité de Remuneraciones y Consejo de Administración	2
C. Riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración	3
D. Vinculación del rendimiento del Banco con los niveles de remuneración	4
E. Remuneración de largo plazo	4

INFORMACIÓN CUANTITATIVA	7
---------------------------------	----------

INFORMACIÓN CUALITATIVA:

A. Políticas y procedimientos de remuneración e información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones

El presente Informe es aplicable a BNP PARIBAS MÉXICO, S.A. INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE. La compensación de los colaboradores del Banco se encuentra detallada en el Manual de Remuneraciones y en el Manual del Empleado y de manera resumida incluye:

- **Compensación fija**

La compensación fija premia la competencia, el nivel de experiencia, así como el grado de complejidad en las tareas asignadas. Se establece sobre la base de las condiciones del mercado local y profesional y del principio de consistencia interna dentro del Banco. Está compuesta por un salario base fijo, que compensa las habilidades y responsabilidades correspondientes al puesto ocupado. Esta parte fija incluye aguinaldo y prima vacacional.

- **Compensación variable individual**

La compensación variable recompensa a los empleados por su desempeño durante el año, basándose en la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos y en evaluaciones individuales según metas establecidas. Tiene en cuenta los resultados de la línea de negocio y el logro de los objetivos cuantitativos y cualitativos, así como la contribución a la gestión de riesgos y el respeto a las normas de cumplimiento y a las prácticas del mercado local y/o profesional. Así como el cumplimiento del Código de

Conducta, políticas internas y criterios de gestión prudente de riesgos. No constituye un derecho y se fija cada año de acuerdo con la política de compensación del año correspondiente.

Además, la compensación variable puede consistir también en un plan de retención a medio o largo plazo, o en cualquier otro instrumento apropiado destinado a motivar y crear lealtad entre los ejecutivos clave del Banco y los empleados con alto potencial, dándoles un interés en el crecimiento del valor generado.

El Banco podrá aplicar mecanismos de ajustes, reducción, cancelación o recuperación de remuneración variables en casos de incumplimiento, materialización de riesgos, resultados adversos o conductas contrarias a las políticas internas y regulatorias.

- **Participación de las personas trabajadoras en las utilidades**

Es un derecho constitucional en México que obliga a las empresas a repartir entre sus trabajadores el 10% de las utilidades generadas en el ejercicio fiscal. Se calcula con base en la utilidad fiscal de la empresa y se distribuye entre los empleados elegibles conforme a la Ley Federal del Trabajo.

- **Beneficios**

Los beneficios que ofrece el Banco forman parte integral de la estrategia de compensación total. Estos beneficios buscan reconocer la contribución del personal, promover su bienestar integral y fidelizarlo dentro de la empresa. Así mismo contribuyen

a mantener la competitividad del Banco en el sector financiero.

Durante el periodo, no se realizaron cambios materiales en el Manual de Remuneraciones y en el Manual de Empleado.

Remuneración de los empleados de las áreas de administración de riesgos y de las áreas de control y auditoría:

El esquema de compensación variable para las funciones de control se determina de forma independiente del desempeño de las áreas que supervisan.

El esquema de compensación variable de las funciones de control se establece considerando la evolución del desempeño del Grupo, mitigando las fluctuaciones (al alza o a la baja).

Las asignaciones individuales se realizan conforme a las directrices del Grupo para la compensación variable y de manera independiente del desempeño de las entidades que los empleados supervisan, con el objetivo de preservar la independencia de las funciones de control y evitar conflictos de interés.

Compensation Review Process (CRP):

El CRP es el proceso establecido por el Grupo para realizar incrementos anuales por mérito, así como bonos anuales individuales ligados al desempeño de la empresa e individual. Se lleva a cabo anualmente entre noviembre y abril. Este proceso busca garantizar la consistencia, equidad interna, competitividad de mercado y la alineación entre el desempeño, la gestión de riesgo, y la estrategia del grupo.

B. Gobierno: Comité de Remuneraciones y Consejo de Administración)

El Comité de Remuneraciones es un comité del Consejo de Administración presidido por un consejero independiente.

El comité también está integrado por:

- El CEO de la entidad, quien también es miembro del Consejo de Administración del Banco.
- El responsable de la unidad para la Administración Integral de Riesgos
- El director de Recursos Humanos
- El director de Finanzas
- El auditor interno, quien participa con voz pero sin voto

La integración del Comité de Remuneraciones se ajusta a la normativa aplicable (Artículo 168 Bis CUB).

En 2025, el Comité de Remuneraciones realizó tres sesiones ordinarias y una extraordinaria. Los asuntos tratados durante las reuniones del Comité de Remuneraciones se presentan posteriormente al Consejo de Administración.

Las sesiones del Comité fueron documentadas y los acuerdos relevantes fueron presentados al Consejo de Administración.

En 2025, el Comité de Remuneraciones no requirió de la asesoría de consultores externos para su funcionamiento.

Tomadores de Riesgos o Material Risk Takers (MRT):

La identificación de MRTs se realiza anualmente siguiendo los criterios del Grupo BNP (Directiva Europea CRDV) y locales, los cuales se resumen de la siguiente manera:

- En virtud de las principales líneas de negocio

- En virtud de los criterios de riesgo:

- Empleados con delegaciones de crédito que superan ciertos umbrales y aquellos que tienen autoridad para aprobar o vetar decisiones sobre asuntos crediticios.
- Empleados del Grupo con autoridad para iniciar operaciones de negociación (trading) cuyo límite de VaR supere ciertos umbrales, así como aquellos que tengan autoridad para aprobar o vetar este tipo de operaciones.
- Miembros de comités con autoridad para aceptar o vetar transacciones, operaciones o nuevos productos.
- Los gerentes cuyo total de delegaciones acumuladas de los empleados que les reportan directamente supera el umbral de riesgo crediticio.

- En virtud de los niveles de compensación: empleados cuya compensación anual del año anterior supera ciertos umbrales absolutos o relativos de compensación total (en particular el promedio de la remuneración total del Órgano de Gobierno y de la Alta Dirección), y cuyas actividades profesionales tienen un impacto material en el perfil de riesgo del Grupo.

Los criterios de identificación de MRTs son revisados periódicamente para asegurar su consistencia con los lineamientos regulatorios y del Grupo.

C. Riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración

En conformidad con el Art. 168 Bis 7, de la Circular Única de Bancos, el Comité de Riesgos elaboró y presentó el reporte anual 2025 sobre el desempeño del Sistema de Remuneraciones, señalando lo siguiente:

Durante el periodo revisado y de acuerdo con la información generada por el Sistema de Remuneración a la cual la UAIR tuvo acceso, no se identificaron eventos materiales, desviaciones, o exposiciones relevantes que generaran ajustes al Sistema de Remuneración o afectaciones al perfil de riesgos del Banco.

El Comité de Remuneraciones y la UAIR dieron seguimientos a los indicadores de riesgo y a la alineación del Sistema de Remuneración con el perfil de riesgo del Banco.

Durante las sesiones del Comité de Remuneraciones y con base en los insumos de la UAIR, no se identificaron eventos o conductas que requirieran ajustes extraordinarios al Sistema de Remuneraciones.

Para complementar con la realización de un análisis de escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a las actividades de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, se comentó que en el ejercicio de Suficiencia de Capital 2025-2027 se incluyó el rubro de Gastos de Administración y Promoción, estimado bajo los diferentes escenarios internos y supervisores contemplados en el ejercicio, sin impactos significativos.

Los resultados del análisis no identificaron exposiciones materiales que comprometiera la solidez financiera o el perfil de riesgo del Banco.

D. Vinculación del rendimiento del Banco con los niveles de remuneración

- Los principales parámetros de rendimiento del Banco considerados son beneficio antes de impuestos, evaluaciones de auditoría, evaluaciones de cumplimiento, Gestión de personas, Indicadores de calidad.

Los parámetros de desempeño consideran elementos financieros y no financieros, incluyendo factores de riesgo, cumplimiento y conducta.

- Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y también en función del desempeño del negocio y del país.
- El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser, políticas de diferimiento de bonos, ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, evaluaciones del Comité de Remuneraciones, etc.

E. Remuneraciones de Largo Plazo

Los empleados en Américas son sujetos a los siguientes planes de diferimiento:

Beneficiaries	Employee Regulated Status	Applicable Deferred Plan
Material Risk Takers - CIB & non-CIB	Group MRT	2026 DCS+ G
Global Markets, ALMT and 2S/MFS staff (if not considered support staff)	Non-Group MRT	2026 DCS
All staff excl. MRTs, Global Markets, ALMT, and 2S/MFS staff (if not considered support staff)	Non-Regulated and Non-GM/ALMT/2S/MFS staff	2026 KCDP Group

Para el caso específico de México y para el periodo 2025 fueron clasificados 13 empleados como Non-Group MRT y quienes fueron sujetos al esquema de diferimiento

llamado Deferred Compensation Schemes (DCS).

La figura a continuación muestra un ejemplo de las reglas de pago de la compensación variable aplicables a un empleado sujeto al esquema (DCS)

KCDP Group	
Beneficiaries	Bonus Threshold
Non MRT excluding GM, ALMT and 2S/MFS	130k€ *
Performance Conditions	
No	
Bonus Tranche (k€)	Deferral rate (by fiscal tranche)
< 100	0%
100 - 400	40%
> 400	80%

Upfront Payment and Vesting

- Upfront cash is paid in **March 2026** (no upfront cash indexed split)

Deferred Payment and Vesting

- Deferred amounts are paid pro rata over 3 years, beginning in 2027: **50% Cash in March, 50% Cash Indexed in September**

La conducta indebida del empleado que lleva a su despido implica la pérdida total o parcial de los derechos sobre las porciones diferidas de toda la compensación variable previamente otorgada (“Malus”) y, potencialmente, de cualquier elemento de compensación variable ya pagado (“clawback”), sujeto al respeto de la legislación laboral local.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

	Número	Porcentaje
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones	4	-
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria durante el ejercicio	78	-
1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio	1	2.64%
2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio	10	0.22%
3. Número y monto total de las indemnizaciones y finiquitos pagados durante el ejercicio	11	1.4%
4. Importe de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas	-	61% Efectivo 39% Diferido
5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	88	63%
c) Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:		
1. Remuneración fija y variable	-	Fija: 46% Variable: 18%
2. Transferida y no transferida	-	Transferida: 18% No Transferida: 11%
3. Los montos y formas de remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.	-	Pecuniarias: 18% Indexados: 11%
d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)		
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	-	0%
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes expost explícitos	-	0.37%

Los porcentajes son calculados teniendo como base en el denominador la cuenta de beneficios directos de corto plazo la cual representa el 73% de los gastos de administración del Banco.