Banco KEB Hana México

Sistema de Remuneraciones

I. Información cualitativa:

A. Las políticas y procedimientos de remuneración para la totalidad de los perfiles de puesto de los empleados, funcionarios y prestadores de servicio sujetos al Sistema de Remuneraciones.

En apego a la normatividad señalada en las Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito, Banco KEB Hana México (en adelante "la Institución" o "el Banco"), cuenta con un Sistema de Remuneración integrado en el Manual de Remuneraciones, que contiene las políticas y lineamientos mediante los cuales se realiza la definición, gestión y administración de las remuneraciones otorgadas a cada uno de sus colaboradores.

Las remuneraciones que actualmente otorga la Institución son consideradas como Ordinarias, conformadas por el sueldo fijo mensual determinado conforme a la posición del puesto en la estructura organizacional y Extraordinarias, tratándose del plan de compensación variable para el personal cuyas actividades pueden llegar a representar un riesgo para la Institución

La remuneración de la Institución se compone por los siguientes tres elementos:

- **Compensación Fija:** retribución en efectivo más las prestaciones que percibe el empleado con carácter garantizado.
- **Compensación Variable:** considera la compensación pagada por bonos de resultados.
- **Compensación Total:** compuesta por la suma de la compensación fija y la variable.

B. Comité de Remuneración

1. <u>Composición y funciones</u>

El Comité de Remuneraciones de Banco KEB Hana México está compuesto de la siguiente manera:

- **Presidente -** Consejero Independiente
- **Secretario –** Líder de Riesgos
- **Miembros:**
  - Director General
  - Líder de Administración
  - Líder de Finanzas
- **Invitado(s) –**
  - Auditor interno
  - Director General Adjunto A

<u>Funciones:</u>

- Propondrá para aprobación del Consejo de Administración, las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos.

- Propondrá para aprobación del Consejo de Administración, a los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la Institución haya otorgado para la realización de sus operaciones, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que pudieran implicar un riesgo para la Institución o participen en algún proceso que concluya en eso.
- Propondrá para aprobación del Consejo de Administración, los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
- Implementará y mantendrá el Sistema de Remuneración, el cual deberá considerar aquellos puestos que por las actividades desempeñadas impliquen riesgos inherentes para la Institución. Por tanto, el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.
- Informará a todo el personal, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados sobre 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.
- Contratará, cuando considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando cualquier conflicto de interés.
- Informará al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la Institución, las unidades de negocio y de control o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho sistema.

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

   Para el inicio de operaciones, la firma de consultoría de Deloitte asesoro en lo general al Banco, adicionalmente se realizó una investigación de mercado entre los bancos asiáticos establecidos en el país.

3. **Descripción del alcance de la política de remuneraciones.**

   La remuneración extraordinaria será aplicable a todos los empleados, con énfasis en aquellas posiciones que originen riesgo discrecional para la Institución, es decir, las que concentran las unidades principales del negocio.

4. **Identificación de los empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos**

   Entre los empleados tomadores de riesgo se incluyen aquellos asociados a Promoción (4 empleados), Tesorería (2 empleados) y Crédito (2 empleados). Adicionalmente, aquellas áreas que de acuerdo con criterios cualitativos y cuantitativos pueden agregar con sus actividades, riesgo al perfil de la institución.

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

1. **Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.**

   Asegurar que la Institución cuente con un sistema de administración de remuneraciones que apoye la atracción y retención del personal, acorde con las sanas prácticas del mercado y alineado a las Disposiciones de la CNBV.

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

   En abril y octubre del 2026 se llevó a cabo la revisión de las políticas de remuneración de KEB Hana Bank. El Manual de Remuneraciones. Hubo unos cambios como siguiente:

   - Definición de tipos de áreas.
   - Modificación del límite de liquidez, mercado y capital que aplicará a las áreas de negocio y de crédito.
   - Precisiones a los Lineamientos para el esquema de remuneración extraordinaria de empleado local.
   - Mejoras en la redacción del documento
   - Modificación de rango de evaluación de IMOR de 5% a 2.5% (aprobado por el Consejo de Administración en su sesión del 28 de octubre de 2026)

3. **Una explicación de cómo la institución de banca múltiple garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.**

   En las áreas de negocio y de control deberán prevalecer los sueldos ordinarios, y en aquellos casos que tengan definidos algún esquema de remuneración extraordinaria, este se deberá determinar con base al cumplimiento de los proyectos que la Dirección General y el Comité de Remuneración, por lo que deberán estar alineados con el desempeño individual, y no serán sujetos a ajuste debido a que estas unidades no originan alguna posición de riesgo para la Institución. Las áreas de control interno deberán ser independientes, con autoridad suficiente y adecuadamente compensadas de acuerdo a sus funciones.

D. Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:

1. **Descripción general de los principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.**

   Banco KEB Hana México, ha determinado que los riesgos a los que se enfrenta en sus funciones de negocio, administrativas y de control, y que pudieran afectar su solidez y estabilidad son:

   Riesgos cuantificables: cuando es posible medir las pérdidas potenciales, y se clasifican en:

   I. **Riesgos discrecionales:** resultantes de la toma de una posición de riesgo.

      i. **Riesgo de crédito o crediticio**: pérdida potencial por la falta de pago de un acreditado o contraparte, incluyendo las garantías reales o personales que les

otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación de riesgos utilizado por las instituciones.

ii. **Riesgo de liquidez:** 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 excesivos para hacer frente a sus obligaciones, o bien, por el hecho de que una posición no pueda ser enajenada oportunamente, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente.

iii. **Riesgo de mercado:** 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.

II. **Riesgos no discrecionales:** resultantes de la operación del negocio. En esta categoría se encuentra el riesgo operativo, que representa 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:

i. **El 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. **El riesgo legal:** pérdida potencial por 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 han realizado.

Por otro lado, la clasificación del riesgo legal como componente del riesgo operacional se mantiene en los requerimientos de capitalización. En su regla quinta ha quedado precisada la metodología para calcular los requerimientos de capital por la exposición a este tipo de riesgo.

Riesgos no cuantificables: son derivados de eventos imprevistos para los cuales no se puede conformar una base estadística que permita medir las pérdidas potenciales. El área de gestión del negocio deberá establecer las métricas e indicadores de gestión para medir la contribución real de cada colaborador sujeto al pago variable. En el pago de la compensación variable se contemplarán condiciones de diferimiento dependiendo del tipo de riesgo que corresponda.

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.

Banco KEB Hana México, ha determinado que los riesgos a los que se enfrenta en sus funciones de negocio, administrativas y de control y que pudieran afectar su solidez y que deberán regularse en función a su apetito al riesgo, así mismo el Sistema de Remuneraciones de la Institución tiene su soporte en los siguientes principios:

- **Equidad y coherencia** con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por la persona en su puesto de trabajo. Lo que implica relacionar la retribución fija con las funciones del puesto.

- **Competitividad** para atraer y retener al talento humano más capaz y susceptible de ser atraído por el mercado. Lo que implica que la compensación sea competitiva con el mercado de referencia.

- **Retribución** de acuerdo al esfuerzo y desempeño, estimulando el logro de mejores resultados, mediante prácticas de retribución ligadas a los resultados de la institución y al Desempeño Personal.

- **Consistencia y efectividad** con la administración de riesgos de la Institución.

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

   Las medidas de Riesgo forman parte de uno de los principios del Sistema de Remuneraciones, donde se cuidarán los siguientes dos aspectos:

   - Incorporar, con base en los análisis efectuados por la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, el efecto potencial de la materialización de los riesgos conjuntamente 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 del Banco KEB Hana, para determinar los esquemas de remuneración óptimos de dichas personas.
   - Prever que la Institución cuente con la flexibilidad suficiente para reducir o suspender el pago de Remuneraciones Extraordinarias cuando se enfrenten pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.

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.**

   La política general del Sistema de Remuneraciones no ha tenido cambios desde su origen, sin embargo, esta deberá revisarse de manera anual y/o en el momento en que las condiciones del mercado (ej. tasas de interés, tipos de cambio, cambios políticos, etc.) influyan para reajustar el perfil de riesgos de la entidad.

E. Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:

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

   Los niveles de remuneración ordinaria y extraordinaria del Banco KEB Hana, se determinan con base a ciertos parámetros y razones financieras, siendo los principales:

% de cumplimiento	Definición del rango
100 % al 90 %	Adecuado
90 % al 80 %	Medio
80 % al 1%	Inaceptable

Puesto	Indicador de riesgo
Responsable de Tesorería	VaR
	Coeficiente de Liquidez
	ICAP
Responsable de Promoción	IMOR
	Límites
	ICAP – Riesgo de Crédito
	ICAP
Responsable de Crédito	IMOR
	Límites
	ICAP – Riesgo de Crédito
	ICAP

2. **Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución de banca múltiple y con el desempeño particular.**

   Las áreas de negocio realizarán la evaluación del desempeño anualmente, dónde se plasmará el porcentaje cuantitativo y cualitativo que les corresponda por compensación variable, de dicha compensación se aplicará el porcentaje de diferimiento anual, de acuerdo al apartado del modelo de diferimiento del riesgo.

3. **Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que los resultados de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.**

   Los criterios para el pago de compensación de incentivos consideran el desempeño de la Institución, por línea de negocio y del desempeño individual de todos los empleados participantes.

   Banco KEB Hana México podrá reducir o suspender el pago parcial o total de la remuneración variable cuando la institución se enfrente a pérdidas o riesgos mayores a los esperados.

   Cada uno de los empleados de KEB Hana México, está sujeto a una evaluación anual, que se complementa con evaluaciones semestrales, las cuales reflejan su desempeño, en caso de que las mediciones indiquen debilidades, esto se refleja en la compensación variable del empleado y en el pago de su bono.

F. Descripción de la forma en la que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

1. **Análisis de la política de la institución de banca múltiple para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa en el tiempo.**

   La estructura de los Planes de compensación variables KEB Hana México, se encuentran alineados a las áreas de negocio, tomando en consideración el nivel de riesgo asociado al perfil con el que cuenta la Institución y los intereses de los accionistas. Las remuneraciones extraordinarias se asignan conforme a la evaluación anual y la evaluación de la toma de riesgos de cada posición.

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

   Los Planes de compensación han sido diseñados tomando en cuenta el equilibrio entre el riesgo y resultados financieros de una manera que los empleados no expongan a la Institución a un riesgo excesivo, imprudente o bien evitar premiar conductas de negocio inadmisibles.

   El Diseño de incentivos puede variar a través de las diferentes áreas tomando en cuenta el tipo de función, responsabilidad del puesto, ámbito de operación, complejidad y riesgos inherentes del mismo.

   Adicionalmente, el método para llevar a cabo el ajuste de la compensación extraordinaria estará desarrollado bajos los siguientes principios:

   - No se modificarán los procedimientos y criterios utilizados por la Institución para la determinación de la compensación extraordinaria.
   - La compensación extraordinaria obtenida a partir de estos criterios se ajustará en función de la medida de riesgo que se determine.

   A partir de la medición de riesgo, se propondrá un rango para determinar el porcentaje a diferir, el cuál será determinado por la UAIR y será aprobada por el Comité de Riesgos, el porcentaje será el mismo para todos los integrantes del sistema.

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

La retribución variable anual es en efectivo de carácter no garantizado, que puede percibirse en función del desempeño y/o cumplimiento de metas y cuya finalidad es:

- Recompensar el cumplimiento de metas, el alto desempeño y logros destacados.
- Motivar a las personas a la consecución de un desempeño mayor.
- Retener talento, detectado a través de indicadores de medición de desempeño.

La cuantía de la retribución variable, se definirá anualmente de acuerdo a las políticas de la empresa y a las prácticas de mercado y debe estar autorizada por el Comité de Remuneración y la Dirección General.

La retribución variable debe estar vinculada a resultados medibles, claros, sencillos y relacionados con la estrategia para evitar comportamientos no deseados.

La retribución variable no debe premiar aquello que se paga mediante retribución fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.

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

   Para KEB Hana México, se ha establecido que la única forma de retribución variable puede ser a través de efectivo para todos los empleados sujetos al Sistema de Remuneración.

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.**

   El 100% de las remuneraciones otorgadas por el Banco son en efectivo.