



HSBC México

Sistema de Remuneración 2025



I. Información Cualitativa (1 de 11)

a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto.

1. Esquema variable de bono estructurado / discrecional trimestral: Esquema de compensación variable en el que participa el personal involucrado directamente con el cliente. Estos esquemas se caracterizan porque están ligados a indicadores de negocio con un enfoque relacionado al cumplimiento de las necesidades del cliente, penalizando malas prácticas de venta e impulsando ventas / servicio con calidad. Para poder ser elegible a este bono trimestral, el empleado acuerda que es necesario que se encuentre activo a la fecha de pago del mismo, y está de acuerdo en que éste tiene componente de carácter de discrecional. Aplica para puestos específicos del negocio de Banca para personas.

2. Esquema variable de bono discrecional: Esquema de compensación variable dirigido a las áreas de soporte y negocio que no participan en los esquemas estructurados / discrecional trimestral. Este esquema se caracteriza porque depende de una bolsa a repartir en función de resultados del negocio, del área e individuales de cada colaborador. Para poder ser elegible a este bono discrecional, el empleado acuerda que es necesario que se encuentre activo a la fecha de pago del mismo, y está de acuerdo en que éste tiene el carácter de discrecional.

I. Información Cualitativa (2 de 11)

b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo.

1. **Composición y funciones del Comité:** El objetivo de este Comité es proponer para aprobación del Consejo de Administración:
 - a. Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos.
 - b. 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, aquéllos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la institución de banca múltiple o participen en algún proceso que concluya en eso.
 - c. Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.

El Comité está constituido por las siguientes funciones:

1. Miembro propietario externo del Consejo de Administración, Presidente.
2. Miembro propietario externo del Consejo de Administración, Miembro.
3. Miembro propietario interno del Consejo de Administración, Miembro.
4. Director General Adjunto Riesgos y Cumplimiento, Miembro.
5. Director General Adjunto Finanzas, Miembro.
6. Director General Adjunto Auditoría, Miembro.
7. Director General Adjunto Recursos Humanos, Miembro.
8. Director de Compensaciones, Miembro.
9. Responsable de la UAIR, Miembro
10. Subdirector de Compensaciones, Secretario.

I. Información Cualitativa (3 de 11)

2. Consultores externos que han asesorado:

- a) Ex Presidente y Director General en American Express para Latinoamérica y el Caribe (México, Brasil, Argentina, Puerto Rico, entre otros), teniendo también a su cargo el área de Seguros a nivel Internacional, Ex Director General de Finanzas de HSBC Norte América; y Ex Director General de Finanzas de HSBC Asia Pacífico.
- b) Fundador y Director General de Reservemos empresa líder en tecnología de transporte terrestre.

I. Información Cualitativa (4 de 11)

3. Alcance de la política de remuneraciones aplicable a Grupo Financiero HSBC, filiales y subsidiarias /
4. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo número de empleados en cada grupo:

Nombre del Puesto	Cantidad de Colaboradores	Tomador de Riesgo
Director General HSBC México y Latinoamérica	1	Si
Director General Adjunto de Mercados Globales México	1	Si
Director General Adjunto de Banca de Empresas México	1	Si
Director General Adjunto de Operaciones Latinoamérica	1	Si
Director General Adjunto de Auditoría México	1	No
Director General Adjunto de Finanzas México y Latinoamérica	1	Si
Director General Adjunto de Legal México y Latinoamérica	1	No
Director General Adjunto de Riesgos y Cumplimiento México y Latinoamérica	1	Si
Director General Adjunto de Recursos Humanos de México y Latinoamérica	1	No
Secretario General del Consejo México	1	No
Director de Comunicación Externa México y Latinoamérica	1	No
Director de Riesgo Banca de Empresas Latinoamérica	1	Si
Director Mercado de Capitales México	1	Si
Director de Riesgo Banca Minorista Latinoamérica	1	Si
Director de Tesorería y Mesa de Dinero México	1	Si
Director de Prevención del Crimen Financiero México y Latinoamérica	1	Si
Director de Cumplimiento Regulatorio México y Latinoamérica	1	Si
Director Seguros México	1	Si
Director de Tecnologías de la Información Latinoamérica	1	No
Director de Oficina de Control de Riesgos México	1	Si
Director de Oficina de Transformación Latinoamérica	1	No

I. Información Cualitativa (5 de 11)

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir.

1. Principales características y objetivos de la política de remuneración:

- **Compensación Fija:**

Remuneración en efectivo garantizada la cual está compuesta por sueldo base, prima vacacional y aguinaldo, observada a referencias de mercado.

- **Compensación Variable:**

Remuneración no garantizada alineada a los resultados de negocio (por ejemplo, Utilidad antes de impuestos, toma de decisión Riesgos, entre otros) y dependiente de la productividad, desempeño y comportamientos individuales del empleado, la cual puede ser liquidada en efectivo y/o acciones con periodicidad mínima de un año y posible diferimiento dependiendo de la política vigente del grupo.

I. Información Cualitativa (6 de 11)

2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año:

La última sesión del Comité de Remuneración se realizó el 28 de enero de 2026, en la cual no se presentaron cambios sustanciales al Sistema de Remuneración aplicable al personal sujeto al Sistema de Remuneración.

3. De las áreas de administración de riesgo, de control y auditoría, explicación de la independencia de sus remuneraciones con respecto a las áreas:

Paquete de compensación no ligado a logros de ventas, ingresos ni otros, sino al cumplimiento de objetivos específicos del área (evaluado a través del Desempeño y Comportamientos). Las bolsas son asignadas por Grupo con relación a los resultados anteriormente citados.

I. Información Cualitativa (7 de 11)

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros.

1. Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración: Riesgos financieros y no financieros, incluyendo riesgos de liquidez, de mercado, operativos, reputacional y de crédito; para los cuales HSBC cuenta con un marco para la administración de riesgos alineado a las expectativas regulatorias y estándares internacionales aplicables al personal sujeto al sistema de remuneraciones.

2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior: Cada uno de los riesgos mencionados anteriormente tienen causas, eventos e impactos dentro del modelo de compensaciones, así como en la evaluación de desempeño del personal sujeto al sistema de remuneraciones, en función del Apetito de Riesgo de la Institución y definidos en la Política respectiva. Asimismo, se cuenta con políticas y procedimientos para personal clave identificados como tomadores de riesgos materiales, y que pudieran tener impactos significativos en el perfil de riesgo de la Institución, las cuales promueven la toma de riesgos responsable en el mediano y largo plazo, estableciendo un vínculo entre la toma de riesgos y la remuneración de dichos funcionarios.

I. Información Cualitativa (8 de 11)

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros.

3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración: : Se establecen parámetros de exceso que indican la gravedad del mismo. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones. HSBC cuenta con políticas y procedimientos para el manejo de situaciones adversas originadas por el personal de la Institución, incluidas políticas para la gestión de consecuencias, que incluyen medidas que podrían implicar ajustes en la remuneración de los empleados sujetos al sistema de remuneraciones.
4. Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones: La forma en la cual se impactan las remuneraciones no cambia; simplemente se definen los nuevos parámetros de riesgo de acuerdo con el Apetito de Riesgo determinado para el año de que se trate. Los miembros del Comité determinan si el apetito sobre los parámetros de riesgo debe modificarse, de acuerdo con las políticas correspondientes. El sistema de remuneraciones, políticas y procedimientos para el manejo de consecuencias son revisadas continuamente, asimismo, no ha habido cambios significativos durante el último año.

I. Información Cualitativa (9 de 11)

e) Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración.

1. Principales parámetros de rendimiento para la institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual: Rentabilidad sobre el capital (ROE), Ingresos netos después de impuestos (NIAT), utilidad operativa, beneficio económico añadido, entre otros potenciales parámetros.

2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución y con el desempeño particular: Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y también en función del desempeño del negocio y del país.

3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades: El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser, políticas de devolución, diferimiento de bonos, ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, desapego a comportamientos esperados, códigos de conducta y evaluaciones del Comité de Remuneraciones.

I. Información Cualitativa (10 de 11)

f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo.

1. Política 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: Los factores que determinan la fracción variable se relacionan con el tipo de puesto y el mercado.

2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración: Definiciones claras dentro de cada plan. Ajustes discrecionales de acuerdo con lo expuesto en el punto e.3 (Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades).

I. Información Cualitativa (11 de 11)

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas.

1. En efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas: La remuneración variable se realiza en efectivo (inmediato y diferido), en acciones (inmediatas y diferidas), y está relacionada conforme al tipo de puesto.
2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas es diferente entre los empleados: Análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa. La compensación accionaria es discrecional. La variable depende del mercado y del tipo de puesto de que se trate, por ejemplo tomadores de riesgos o personas con alta compensación variable.

II. Información Cuantitativa (1 de 3)

a. Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio: 4 sesiones.

b. Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria:

1. Número y porcentaje de empleados con bonos garantizados:

AÑO	PERSONAS	PORCENTAJE
2023	0	0%
2024	0	0%
2025	0	0%

2. Número y porcentaje de empleados con premios otorgados:

AÑO	PERSONAS	PORCENTAJE
2023	0	0%
2024	0	0%
2025	0	0%

3. Número y porcentaje de empleados que recibieron indemnizaciones o finiquitos:

AÑO	PERSONAS	PORCENTAJE
2023	4	16%
2024	2	8.3%
2025	0	0%

II. Información Cuantitativa (2 de 3)

4. Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas:

AÑO	PORCENTAJE EFECTIVO	ACCIONES
2023	0%	0%
2024	0%	0%
2025	0%	0%

5. Remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio:

AÑO	PORCENTAJE	MONTO
2023	100%	262 millones de pesos mexicanos
2024	100%	395 millones de pesos mexicanos
2025	100%	335 millones de pesos mexicanos

c) **Desglose del importe de las Remuneraciones conforme a:**

1. Remuneración Fija y Variable:

AÑO	REMUNERACIÓN FIJA	REMUNERACIÓN VARIABLE
2023	54.8%	45.2%
2024	57.4%	42.6%
2025	54.8%	45.2%

2. Transferida y no transferida:

AÑO	TRANSFERIDA	NO TRANSFERIDA
2023	46.4%	53.6%
2024	48.8%	51.2%
2025	42.2%	57.8%

3. Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos:

AÑO	PECUNIARIAS	ACCIONES
2023	54.4%	45.6%
2024	52.1%	47.9%
2025	55.8%	44.2%

II. Información Cuantitativa (3 de 3)

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. Remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos:

AÑO	PORCENTAJE
2023	0%
2024	0%
2025	0%

2. Reducciones debido a ajustes ex post explícitos:

AÑO	PORCENTAJE
2023	0%
2024	0%
2025	0%

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

AÑO	MONTO
2023	0
2024	0
2025	0