

## INFORME DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

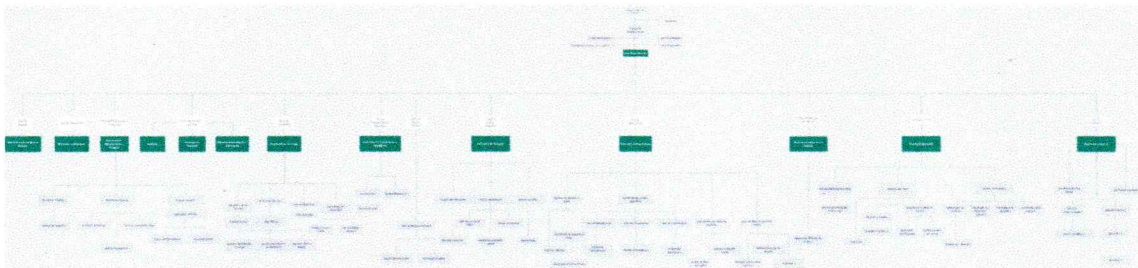
### CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PRESENTE

#### **Informe correspondiente al cuarto trimestre del ejercicio 2025 del Sistema de Remuneración de Fondea Technologies, S.A. de C.V., SFP (Fondeadora o Entidad)**

En cumplimiento al artículo 209 Bis 6, fracción V con relación en la fracción IX del artículo 113 de las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Entidades de Ahorro y Crédito Popular, Organismos de Integración, Sociedades Financiera Comunitarias y Organismos de Integración Financiera Rural, a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular, se presenta el siguiente informe correspondiente al cuarto trimestre del ejercicio 2025.

### I.- INFORMACIÓN CUALITATIVA

- 1. Remuneraciones al personal.**— Durante el período las remuneraciones otorgadas al personal de la Entidad se apegaron a lo dispuesto por el Manual de Remuneraciones aprobado por el Consejo de Administración.
- 2. Revisión de Políticas y Manual de Remuneraciones.**— Durante el periodo de revisión, el manual fue actualizado en fecha 28 de octubre de 2025.
- 3. Remuneración Ordinaria.**— Las remuneraciones ordinarias en Fondeadora, se establecen con base al perfil de cada puesto, sujeto al sistema de remuneración, en consideración con los riesgos inherentes a sus actividades, sus habilidades y competencias requeridas y utilizadas para desempeñar sus funciones, así como su valor con relación al mercado laboral local.
- 4. Remuneración Variable.**— Las remuneraciones variables de la Entidad se basan en el desempeño individual del personal, así como las funciones, riesgos y responsabilidades que estos asumen al realizar sus actividades.
- 5. Comité de Remuneraciones.**— El Consejo de Administración es quien asume las funciones del Comité de Remuneraciones, al no estar constituido este último, ya que, la Entidad no está obligada a conformarlo dado su nivel prudencial.
- 6. Descripción de personal sujeto al sistema de remuneración por toma de riesgo.**— Los puestos pertenecientes al sistema de remuneraciones a diciembre de 2025, son los siguientes:



- 7. Objetivos de la Política de Remuneraciones.**— Garantizar que el otorgamiento de las remuneraciones sea realizado en concordancia con una razonable administración de riesgos y, con base en ello, detectar y realizar las calibraciones necesarias cuando los riesgos asumidos representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación.
- 8. Remuneraciones al personal Responsable de Riesgos y Áreas de Control Interno.**— Las remuneraciones al personal de Administración de Riesgos, de las áreas de Control Interno y de Contraloría están basadas con un sueldo fijo y a partir de 2022 incluyen remuneraciones variables.
- 9. Descripción de riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración.**— Se consideran como principales riesgos los siguientes: Riesgo de Crédito, Riesgos de Mercado, Riesgos de Liquidez, Riesgo de Negocio, Riesgo Reputacional, Riesgo de PLD, Riesgo Legal, Riesgo Operativo y Riesgo Tecnológico.

# FONDEADORA®

10. Descripción de los motivos para ajuste al esquema de remuneraciones.- El esquema de remuneraciones se ha modificado a diferencia de años anteriores básicamente por ajuste a sueldos de mercado laboral.

## II.- INFORMACIÓN CUANTITATIVA

1. Remuneración total al personal incluidos los responsables de Riesgos y Control Interno.- El saldo total acumulado de remuneraciones pagadas al total del personal, así como al personal responsable de riesgos y de control interno por el periodo del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2025 ascienden a **\$12,277,643.62**. Estas corresponden a remuneraciones ordinarias.

A continuación, se detallan las remuneraciones por mes:

Concepto	octubre	noviembre	diciembre
# Empleados	69	73	76
Monto	\$3,900,885.16	\$4,101,975.61	\$4,274,782.85

2. Empleados sujetos al sistema de remuneraciones durante el cuarto trimestre del 2025.- Al 31 de diciembre de 2025, la Entidad contaba con 76 empleados de base de los cuales el 100% están adscritos a la matriz.
3. Remuneraciones ordinarias y extraordinarias otorgadas al personal durante el cuarto trimestre de 2025.- Durante el cuarto trimestre de 2025, se erogaron remuneraciones ordinarias y adicionales.
4. Riesgos asumidos por el personal sujeto al sistema de remuneraciones.- Al 31 de diciembre de 2025, el índice de morosidad se ubicó en 3.82%; cabe comentar que, desde el primer trimestre de 2023, se reactivaron las operaciones de crédito. Es importante señalar que, el índice regulatorio recomendado es del 10%.
5. Aspectos significativos que pudieran poner en riesgo la liquidez, solvencia y estabilidad de la Entidad.- Al respecto, los indicadores de Autosuficiencia Operativa (AO), así como el de Gastos Administrativos y de Promoción (IGAP) se encuentran en: **66%** y **265%**, respectivamente. Ambos indicadores ayudan a la Entidad a gestionar y controlar mejor su liquidez y solvencia.

ATENTAMENTE



Sergio Moya Núñez

Presidente del Consejo de Administración