

FONDEADORA®

Ciudad de México, a 27 de abril de 2026.

INFORME DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

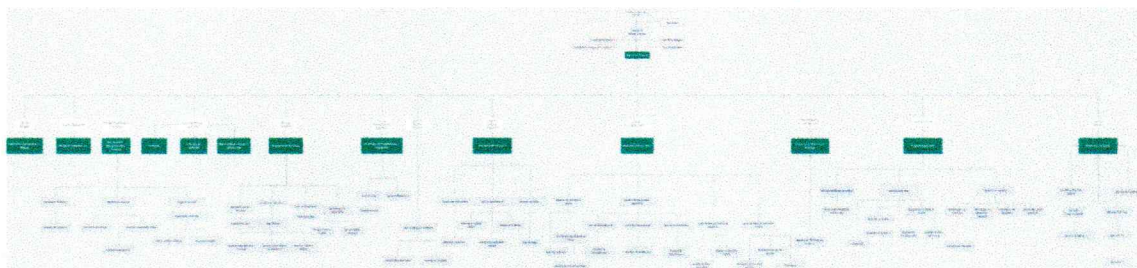
**CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
PRESENTE**

Informe correspondiente al primer trimestre del ejercicio 2026 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 primer trimestre del ejercicio 2026.

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 marzo de 2026, 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 enero al 31 de marzo de 2026 ascienden a **\$14,561,683.98**. Estas corresponden a remuneraciones ordinarias y extraordinarias.

A continuación, se detallan las remuneraciones por mes:

Concepto	enero	febrero	Marzo
# Empleados	79	81	87
Monto ordinario	\$4,012,750.64	\$3,969,899.70	\$4,729,121.90
Monto extraordinario	\$543,920.89	\$625,258.51	\$680,732.34

2. Empleados sujetos al sistema de remuneraciones durante el primer trimestre del 2026.- Al 31 de marzo de 2026, la Entidad contaba con **79** empleados de base de los cuales el 100% están adscritos a la matriz.
3. Remuneraciones ordinarias y extraordinarias otorgadas al personal durante el primer trimestre de 2026.- Durante el primer trimestre de 2026, se erogaron remuneraciones ordinarias y adicionales.
4. Riesgos asumidos por el personal sujeto al sistema de remuneraciones.- Al 31 de marzo de 2026, el índice de morosidad se ubicó en 2.79%; 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: **100%** y **110%**, 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

Ciudad de México, a 27 de julio de 2026.

INFORME DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

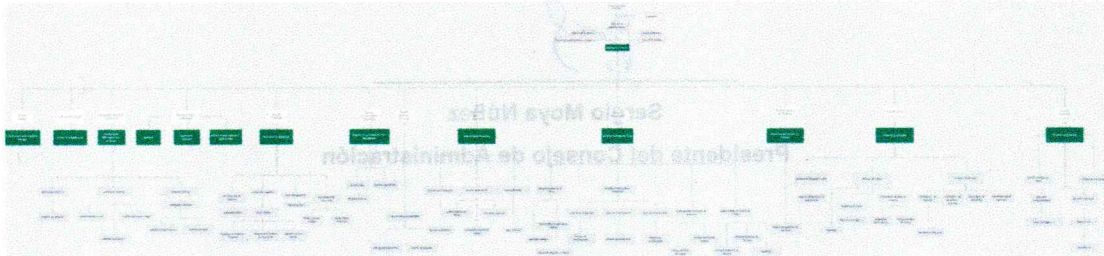
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PRESENTE

Informe correspondiente al segundo trimestre del ejercicio 2026 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 segundo trimestre del ejercicio 2026.

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 junio de 2026, 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 abril al 30 de junio de 2026 ascienden a **\$21,636,586.64**. Estas corresponden a remuneraciones ordinarias y extraordinarias.

A continuación, se detallan las remuneraciones por mes:

Concepto	abril	mayo	junio
# Empleados	95	107	110
Monto ordinario	\$5,597,477.75	\$6,175,185.27	\$6,545,594.85
Monto extraordinario	\$1,049,879.84	\$1,169,323.40	\$1,099,125.53

2. Empleados sujetos al sistema de remuneraciones durante el segundo trimestre del 2026.- Al 30 de junio de 2026, la Entidad contaba con **110** empleados de base de los cuales el 100% están adscritos a la matriz.
3. Remuneraciones ordinarias y extraordinarias otorgadas al personal durante el segundo trimestre de 2026.- Durante el segundo trimestre de 2026, se erogaron remuneraciones ordinarias y adicionales.
4. Riesgos asumidos por el personal sujeto al sistema de remuneraciones.- Al 30 de junio de 2026, el índice de morosidad se ubicó en 3.02%; 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: **95%** y **115%**, 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