

I. Información Cualitativa:	
a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración.	Se cuenta con diferentes esquemas de remuneraciones entre los cuales están objetivos fijos, metas comerciales, objetivos de control o de riesgo en los cuales esta especificado en el Manual de Remuneraciones.
b) Información relativa al Comité de Remuneración:	
1. La composición y las funciones del Comité de Remuneración.	<p>Estará integrado por al menos dos miembros propietarios del Consejo de Administración, uno de ellos deberá ser independiente, y al menos uno con amplia experiencia en administración de riesgos o control interno; el responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos; un representante del área de Recursos Humanos; un representante del área encargada de la Planeación Financiera o la elaboración del presupuesto; el auditor interno del Banco, quien podrá participar con voz, pero sin voto.</p> <p>Su función es la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneración. Para tal efecto propone al Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, define al personal sujeto a ellas, implementa y supervisa el Sistema de Remuneración considerando los riesgos del Banco, asegura su adecuada comunicación al personal, y reporta periódicamente al Consejo de Administración sobre su funcionamiento y posibles ajustes.</p>
2. Los consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.	No se tienen consultores externos.
3. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de VWB, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.	Regula el Sistema de Remuneración, el Comité de Remuneración y las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los empleados sujetos a dicho Sistema con base en las políticas del grupo y considerando los riesgos que se asumen.

<p>4. Una descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.</p>	<p>El principal criterio de identificación para pertenecer al colectivo es el <i>Grading</i> (escala numérica que hace referencia al valor del puesto) y la autoridad y responsabilidad que implica en cada caso. Dentro del <i>Grading</i> 19 al 28 (Nómina General) se cuenta con 248 colaboradores. Dentro del <i>Grading</i> 29 al 34 (Nómina Confidencial) se cuenta con 19 colaboradores.</p>
<p>c) Información relativa a la <u>estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:</u></p>	
<p>1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneraciones.</p>	<p>Las remuneraciones del personal se fundamentan en principios de equidad, transparencia y alineación con los objetivos de Grupo Volkswagen. Considera criterios cuantitativos y cualitativos basados en el desempeño y el control del riesgo, integrando componentes fijos, variables y prestaciones complementarias acordes con el mercado. Las funciones se evalúan bajo un esquema de <i>Grading</i>, con bandas salariales y de bonificaciones definidas, garantizando coherencia y movilidad interna entre las empresas del grupo. La estructura busca reconocer el rendimiento responsable sin incentivar la asunción excesiva de riesgos.</p>
<p>2. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.</p>	<p>Fecha de la última de sesión: octubre de 2025. Revisión y actualización integral del Manual conforme a lo previsto en la Circular Única de Bancos y las políticas aplicables del grupo.</p>
<p>3. Una explicación de cómo VBW 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.</p>	<p>Paquete de compensación no ligado a logros de venta, ingresos ni otros, sino a cumplimiento de objetivos específicos del área correspondiente.</p>
<p>d) Descripción de las formas en las que se relacionan <u>los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:</u></p>	
<p>1. Descripción general de los principales riesgos que VWB considera al aplicar medidas de remuneración.</p>	<p>Riesgos de liquidez, mercado, operativos, reputacional, de crédito.</p>
<p>2. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos</p>	<p>Se revisan integralmente los riesgos a los que está sujeta la institución y el impacto</p>

<p>señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.</p>	<p>particular en el Sistema de Remuneración. Se alinean los riesgos que asumen los colaboradores al actuar con el público en general, con los riesgos actuales o potenciales que el Banco se encuentra dispuesto a asumir y preparado para enfrentar, reduciendo con ello los incentivos que los colaboradores tienen para evitar riesgos innecesarios. La estructura de remuneración está diseñada de tal manera que no se incentiva la asunción de riesgos desproporcionadamente elevados</p>
<p>3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.</p>	<p>La remuneración se vincula directamente con el desempeño, los resultados financieros y los criterios ESG, dentro de un ambiente controlado de los riesgos. El salario fijo asegura estabilidad y evita incentivos a riesgos excesivos, mientras que los incrementos anuales reflejan tanto las condiciones del mercado como la productividad individual. En la remuneración variable, las bonificaciones pueden aumentar o reducirse según el grado de cumplimiento de los objetivos financieros y de sostenibilidad, e incluso suspenderse o recuperarse ante conductas indebidas o pérdidas.</p>
<p>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.</p>	<p>Las medidas están alineadas con las del grupo, y en el último año se han mantenido. La última versión del Manual de Remuneraciones y del Sistema de Remuneración refleja mejor la política de remuneraciones del grupo, a la vez que considera los requerimientos regulatorios vigentes, fortaleciendo la transparencia, la documentación de procesos y la trazabilidad de los criterios aplicados por el Comité de Remuneración.</p>
<p>e) Vinculación del rendimiento de VWB con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:</p>	
<p>1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para VWB, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.</p>	<p>Cumplimiento de tareas y responsabilidades, desempeño individual, ROE (rendimiento del capital), criterios ESG, resultados del <i>Management & Staff Dialogue</i>, y para el bono a largo plazo,</p>

	ganancias por acción, evolución del precio de las acciones y dividendos del grupo.
2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de VWB y con el desempeño particular.	El Bono Anual considera el cumplimiento de los objetivos financieros (ROE) y de sostenibilidad (ESG) de Grupo Volkswagen, mientras que la proporción individual depende de la evaluación de desempeño obtenida en el <i>Management & Staff Dialogue</i> .
3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones, cuando el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.	Cuando las mediciones de desempeño reflejan debilidades, las remuneraciones pueden ajustarse mediante la reducción, suspensión o recuperación de los bonos variables. Estas medidas aplican principalmente a la remuneración extraordinaria, la cual puede verse afectada por resultados financieros negativos, incumplimiento de objetivos ESG o conductas indebidas detectadas durante la revisión anual de integridad y cumplimiento.

f) Descripción de la forma en la que VWB ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:	
1. Análisis de la política de VWB 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.	<p>La retribución variable se devenga y transfiere una vez aprobado el cierre del ejercicio fiscal y determinados los resultados financieros y de sostenibilidad (ESG), con una evaluación a mediano plazo (periodo de tres años). El Bono Anual se paga generalmente en mayo del año siguiente, mientras que el Bono a Largo Plazo se liquida tras un periodo de evaluación de tres años, vinculando su pago al logro sostenido de los objetivos del Grupo Volkswagen.</p> <p>Los factores que determinan la retribución variable son la responsabilidad del puesto y el impacto del desempeño en los resultados del negocio, con base en el <i>Grading</i>.</p>
2. Análisis de la política y el criterio de VWB para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.	En todos los casos, es posible reducir, suspender o recuperar una porción de la remuneración variable cuando se determine que la participación de un colaborador en decisiones pasadas generó pérdidas o riesgos mayores a los esperados, o cuando se identifiquen conductas indebidas o incumplimientos de integridad contrarios a las políticas y normas del Grupo Volkswagen.
g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza VWB y la justificación del uso de tales formas. La revelación deberá incluir:	
1. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece VWB (en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).	Se trata de bonos que se pagan en dinero, tomando en cuenta resultados del Banco y del grupo, y la evaluación realizada.
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.	La remuneración variable se compone principalmente de dos elementos: (i) el Bono Anual, que aplica de forma general y se vincula al cumplimiento de objetivos financieros (ROE), criterios ESG y desempeño individual; y (ii) el Bono a Largo Plazo, que se otorga únicamente a ciertos casos en específico, con base en indicadores como las ganancias por acción, el precio de las acciones y los dividendos de Volkswagen AG.

II. Información Cuantitativa		
	Número	Monto
a) Número de reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio.	4	--
b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	267	--
1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	Gr. 24 = 10 Gr. 25 = 30 Gr. 26 = 66 Gr. 27 = 66 Gr. 28 = 13 Gr. 29 = 10 Gr. 30 = 3 Gr. 31 = 7	Gr. 24 = \$ 54,020 Gr. 25 = \$1,873,399 Gr. 26 = \$3,940,761 Gr. 27 = \$12,463,657 Gr. 28 = \$2,753,216 Gr. 29 = \$2,936,929 Gr. 30 = \$1,414,547 Gr. 31 = \$4,904,431
2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.	--	--
3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	33	\$17,996,816
4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	0	0
5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio (octubre 2025).	10	\$146,360,636
c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:		
1. Remuneración fija y variable.	Remuneración fija: Salarios Remuneración variable: Bonos	\$146,360,636 \$30,340.960
2. Transferida y no transferida.	Remuneración transferida: Salarios y Bonos Remuneración no transferida: --	Remuneración transferida: \$146,360,636 Remuneración no transferida: --
3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.	--	--

d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de Remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:

1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.	Remuneraciones transferidas pendientes: -- Remuneraciones expuestas a ajustes posteriores: --	--
2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.	--	--
3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.	--	--