



# Ictineo Plataforma S.A. de C.V., SFP

“Información respecto al Sistema de  
Remuneración correspondiente al ejercicio  
2025”

**Marzo de 2026**

## Introducción

En cumplimiento con el artículo 209 Bis 3 de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Entidades de Ahorro y Crédito Popular, Organismos de Integración, Sociedades Financieras Comunitarias y Organismos de Integración Financiera Rural, a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular (en adelante “Disposiciones”), se emite el presente informe con información cualitativa y cuantitativa referente al desempeño del Sistema de Remuneraciones, durante el ejercicio 2025, considerando para tal efecto, la relación existente entre la totalidad de los riesgos asumidos por la entidad, y/o en su caso por alguna(s) persona(s) en particular sujeta(s) al sistema de remuneraciones. De igual forma, se presenta un resumen detallado de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones, así como de los cambios efectuados en su caso a las políticas de remuneraciones de Ictineo Plataforma, S.A. de C.V., S.F.P (en lo sucesivo “la Entidad”) durante el periodo señalado.

## Alcance y Composición.

El Consejo de Administración encomienda al Director General de esta Entidad a asumir las responsabilidades en materia del sistema de remuneraciones.

### I. Información Cualitativa:

#### a. Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración.

El Sistema de Remuneración considera políticas de remuneración ordinaria y extraordinaria, las cuales son aplicables a todas los perfiles y niveles de la Entidad.

Este sistema considera los riesgos actuales y asociados a las actividades desempeñadas los cuales están especificados en el Manual del Sistema de Remuneraciones.

#### b. Información relativa al Comité de Remuneración.

##### i. *La composición y funciones del Comité de Remuneración.*

En referencia a lo estipulado en el Artículo 209 Bis 7 de las Disposiciones que establece que para el caso de las Sociedades Financieras Populares con un monto de activos totales iguales o inferiores a 280,000,000 UDIS que no cuenten con un comité de riesgos, el Consejo de Administración podrá realizar las funciones del Comité de Remuneración.

El Consejo de Administración de la Entidad determina que por encontrarse dentro de este supuesto realizará las funciones del Comité de Remuneración tomando en cuenta que cuando se discutan los temas que le corresponderían al Comité de Remuneración, serán invitados a dichas sesiones, un representante del área de recursos humanos y un representante del área encargada de la planeación financiera o la elaboración del presupuesto de la Sociedad, quienes podrán participar con voz y voto únicamente en los temas referentes al Sistema de Remuneración.

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

La Entidad podrá contratar, cuando lo 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.

Al respecto, cabe señalar que, durante el periodo del 2025, al que se refiere este reporte, no se solicitaron asesorías.

**iii. Descripción del alcance de la política de remuneraciones de la Entidad, ya sea por regiones o por líneas de negocio.**

El alcance de la política de remuneración es aplicable para todos aquellos colaboradores y directivos de la Entidad que perciban una remuneración por el desempeño de su cargo o de sus funciones en favor de la Entidad, y que son considerados como tomadores de riesgo, sin importar el esquema bajo el cual dicha remuneración es pagada.

**iv. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.**

Los principales tipos de empleados considerados como tomadores de riesgos durante 2025 fueron los siguientes:

Posición	Nivel	N. Empleados
DIRECTOR GENERAL	1. Dirección	1
HEAD OF SENIOR NEGOCIOS DIGITALES	2. Head of Sr	1
HEAD OF TECNOLOGIA DIGITAL	2. Head of	1
GERENTE SENIOR PRODUCTO Y MARKETING	3. Gerente Sr	1
GERENTE SENIOR OFICIAL SEGURIDAD DE LA INFORMACION	3. Gerente Sr	1
GERENTE SENIOR DE OPERACIONES	3. Gerente Sr	1
GERENTE SENIOR DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y RH	3. Gerente Sr	1
GERENTE DE PREVENCION DE FRAUDES	4. Gerente	1

GERENTE DE FINANZAS Y TESORERIA	4. Gerente	1
GERENTE ADMINISTRADOR DE RIESGO	4. Gerente	1
GERENTE LEGAL REGULATORIO	4. Gerente	1
GERENTE DE CONTROL INTERNO	4. Gerente	1
GERENTE DE ATENCION Y UNE	4. Gerente	1
GERENTE DE CREDITO PERSONAL	4. Gerente	1
GERENTE DE AUTORIZACIONES	4. Gerente	1
GERENTE DE PRODUCTO	4. Gerente	1
GERENTE DE OPERACIONES TI	4. Gerente	1
GERENTE DE CIBERSEGURIDAD	4. Gerente	1
GERENTE AUDITOR INTERNO	4. Gerente	1
GERENTE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	4. Gerente	1
COORDINADOR DE PREVENSION DE FRAUDES	5. Coordinador	1
COORDINADOR DE OPERACIONES SPEI	5. Coordinador	1
COORDINADOR CONCILIACION, COMPENSACION Y LIQUIDACION	5. Coordinador	1
ESPECIALISTA DE CUMPLIMIENTO	6. Especialista	1

**c. Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones.**

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

La política de remuneración tiene como objetivo describir las prácticas de remuneración de los colaboradores y directivos de la Entidad, así como las directrices, principales reglas, deberes y responsabilidades, de conformidad con la normatividad vigente aplicable y las normas internas, a fin de promover la consistente y efectiva administración de riesgos.

Para ello, la política antes referida establece los esquemas de remuneración que serán implementados por la Entidad para las personas sujetas a la misma, tomando en cuenta los riesgos inherentes a sus actividades.

**ii. 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.**

La última revisión aprobada por el Consejo de Administración al Sistema de Remuneración fue en el mes de octubre de 2025.

Con el objetivo de incluir a los nuevos empleados de la Entidad y que estos se rijan por dicho sistema, se realizó el análisis correspondiente a las políticas del Sistema de Remuneración vigentes y se procedió a la actualización del Manual en 2025, a fin de que éstos fueran aprobados por el Consejo de Administración, el cual de igual manera se encuentra apegado a las políticas internas institucionales y a las Disposiciones.

- Se actualizo la sección 5.2.3 Sobre las remuneraciones por puesto y de acuerdo con los niveles, así como la tabla del Anexo 1.

**iii. Una explicación de cómo la Entidad 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.**

La remuneración de los empleados de las áreas de gestión de riesgos y de control y auditoría de la Entidad, se determina de acuerdo con nuestra Política del Sistema de Remuneraciones, consistente con el proceso para todos nuestros empleados.

Esto garantiza que su remuneración se determina de forma independiente, ya que sus indicadores de desempeño son específicos para sus puestos, por lo cual no generan riesgo y son determinadas con independencia a las áreas que supervisan.

**d. Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración.**

**i. Descripción general de los principales riesgos que la Entidad considera al aplicar medidas de remuneración.**

**Riesgo de Crédito:** Pérdida potencial por falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectuó la Entidad contractualmente. Este riesgo está asociado con los créditos otorgados y/o por el deterioro en la calificación crediticia de estos.

**Riesgo de Liquidez:** a la pérdida potencial por la imposibilidad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para la Entidad; por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones, o bien, por el hecho de que una posición no pueda ser oportunamente enajenada, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente.

**Riesgo de Mercado:** a la pérdida potencial por cambios en los factores de riesgo que inciden sobre la valuación de las posiciones por operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, índices de precios, entre otros.

**Riesgo Operacional:** 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 la información, así como fraudes o robos por parte de algún empleado de la Sociedad; así mismo, comprende el riesgo tecnológico y el riesgo legal.

**Riesgo Legal:** Pérdida potencial por el 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 la Entidad lleva a cabo.

**Riesgo Tecnológico:** Pérdida potencial por daños, interrupción, alteración o fallas derivadas del uso del hardware, software, sistemas, aplicaciones, redes y cualquier otro canal de transmisión de información en la prestación de servicios financieros a los clientes de la Entidad.

**ii. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.**

En el modelo de remuneración se consideran diferentes variables asociadas a los tipos de riesgos mencionados en el párrafo anterior. Para cada perfil de puesto se han identificado indicadores de acuerdo con la función que desempeñan.

Los esquemas de remuneración aplicables consideran los riesgos inherentes a las actividades de cada perfil de puesto, considerando la calidad en sus procesos y el riesgo que enfrenta la institución a partir de la toma de decisiones de cada colaborador.

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

La remuneración extraordinaria está ligada a indicadores de estabilidad financiera y gestión de riesgo de la institución, lo cual crea un ambiente que fomenta el compromiso y productividad de los colaboradores para cumplir con los objetivos de la institución.

**iv. 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.**

El sistema de remuneración se actualizó en el mes de octubre de 2025 con el objetivo de mejorar la medición de los riesgos asociados.

El proceso de revisión de las medidas consideradas para la aplicación de los esquemas de remuneración es monitoreados y evaluados por el Consejo de Administración, conforme al artículo 209 Bis 7 de las Disposiciones.

e. Vinculación del rendimiento de la Entidad con los niveles de remuneración durante el periodo.

**i. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para La Entidad, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.**

Los parámetros que utiliza la Entidad son los criterios para la evaluación del desempeño por tipo de perfil, y la obtención de los ingresos para lograr el cumplimiento del presupuesto planteado y autorizado por el Consejo de Administración.

**ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de todo la Entidad y con el desempeño particular.**

Las remuneraciones variables asignadas a los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración están enfocadas al logro del presupuesto autorizado e indicadores individuales, dicho presupuesto contempla el cumplimiento de metas esperado, mismo que sirve de referencia para determinar y controlar el logro obtenido para el cálculo de la remuneración correspondiente.

Las remuneraciones llevan como principal objetivo incrementar el desempeño individual de los colaboradores y empleados incentivándolos a ser más productivos y eficientes.

**iii. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.**

El programa de remuneración variable extraordinaria considera los criterios a evaluar para cuando no sean cumplidos los indicadores o que metas no sean cumplidas, con el fin de asegurar la efectividad y adecuación del esquema de remuneración establecido.

f. Descripción de la forma en que la Entidad ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo, incluyendo:

**i. Análisis de la política de la Entidad, 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.**

El esquema de remuneración extraordinaria contempla mecanismos de evaluación en caso de que los resultados esperados no se alcancen. No se prevé el aplazamiento de la compensación; por lo tanto, se realiza el cálculo correspondiente a los periodos efectivamente devengados y se procede a su pago.

La determinación de dicha compensación se basa en el cumplimiento de metas previamente establecidas, definidas a partir de métricas objetivas orientadas a fortalecer la retención de talento, incrementar la productividad y fomentar el compromiso de los colaboradores en el logro de los objetivos del negocio, así como en su alineación con la estrategia de la Sociedad.

La relevancia de este esquema de remuneración se establece considerando el valor de la Sociedad, su situación financiera y los factores de sostenibilidad aplicables.

**ii. Análisis de la política y el criterio de la Entidad para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.**

Las remuneraciones extraordinarias solo se otorgan en el momento en que son devengadas.

**g. Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Entidad y la justificación de uso de tales formas.**

**i. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Entidad (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones y otras formas)**

La forma de retribución de la remuneración variable es en efectivo.

**ii. Análisis sobre el uso de distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de 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 forma de remuneración variable es en efectivo y su determinación para los empleados de la Entidad están considerados en el Sistema de Remuneraciones, el cual considera el impacto en la consecución de metas establecidas e indicadores, con el fin de mejorar la productividad y el compromiso de los empleados en el cumplimiento de las metas de la entidad y alineado con la estrategia de la organización.

## II. Información Cuantitativa

### a. Número de reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio.

Durante el año 2025 se llevaron a cabo 3 reuniones del Consejo de Administración en funciones del Comité de Remuneraciones, en los meses de enero, julio y octubre.

### b. Número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio: **35**

#### i. **Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.**

No existe saldo en el periodo evaluado.

#### ii. **Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.**

No existe saldo en el periodo evaluado.

#### iii. **Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.**

Durante el ejercicio se dieron 5 indemnizaciones y 21 finiquitos, sumando un monto total de \$1,602,574.82

#### iv. **Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.**

No existe saldo en el periodo evaluado.

#### v. **Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.**

\$53,362,749.52

### c. Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:

#### i. **Remuneración fija:** \$48,566,387.47

**Remuneración extraordinaria (variable):** \$4,796,362.05

#### ii. **Transferida y no transferida,**

Transferida 100% y no transferida 0%

#### iii. **Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos**

No aplica

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:

i. **Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.**

No aplicaron ajustes.

ii. **Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.**

No aplicaron ajustes.

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

No aplicaron ajustes