

Revolut Bank SA Institución de Banca Múltiple
Sistema de Remuneraciones
Octubre 31, 2025

I. Alcance

Revolut Bank, S.A., Institución de Banca Múltiple (el “Banco” o “Revolut”), establece y mantiene su Sistema de Remuneraciones a través del Manual de Remuneraciones. Este sistema se basa en un enfoque de riesgo y se alinea a lo requerido conforme a la Ley de Instituciones de Crédito (“LIC”) y las Disposiciones de Carácter General aplicables a las instituciones de Crédito (“Circular Única de Bancos” o “CUB”).

El Banco implementa y revisa su Sistema de Remuneraciones para garantizar que sea consistente y promueva una gestión eficaz del riesgo. Para ello, se tienen en cuenta todas las remuneraciones, ya sean pagadas en efectivo o a través de otros medios de compensación.

Es a través del Sistema de Remuneraciones, que se logra el cumplimiento de lo siguiente:

Funciones y responsabilidades

Se delimitan las responsabilidades de los órganos corporativos encargados de aplicar el Sistema de Remuneraciones.

Políticas y procedimientos

Se establecen políticas y procedimientos que regulan las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones, así como políticas o procedimientos que limiten o suspendan las remuneraciones extraordinarias, siendo coherentes con una asunción de riesgos razonable.

Monitorización, ajuste e información

Se establece la revisión permanente de las políticas y procedimientos de remuneraciones bajo un enfoque basado en el riesgo, iniciando los ajustes necesarios cuando los riesgos son asumidos por el Banco, o cuando la materialización de los riesgos son mayores de lo esperado y representan una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la empresa.

Última revisión de Manual del sistema de remuneraciones en Agosto 15, 2025.

II. Gobierno Corporativo para el Sistema de Remuneraciones

A) Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneraciones representa un órgano capaz de ejercer un juicio independiente sobre el Sistema de Remuneraciones del Banco, en el que las decisiones se basan en una evaluación de los riesgos asumidos por el Banco. Siguiendo los criterios definidos de miembros y reuniones regulares, el Comité de Remuneraciones del Banco ejecuta las responsabilidades enumeradas a continuación para supervisar el Sistema de Remuneraciones.

Responsabilidades

- Presentar a la aprobación del Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, así como los ajustes que se introduzcan en los mismos.
- Asesorar al Consejo de Administración sobre la modificación del Sistema de Remuneraciones del Banco y de la remuneración de los altos ejecutivos.
- Presentar a la aprobación del Consejo de Administración a los empleados o personal que desempeñe cualquier cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que el Banco tenga otorgado para la realización de sus operaciones, que estén sujetos al Sistema de Remuneraciones, considerando en todo caso, a aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para el Banco o participen en cualquier proceso que concluya en el mismo.
- Reportar al Consejo de Administración, al menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneraciones, y en cualquier momento en que la exposición al riesgo asumida por el Banco, las unidades de administración, control y negocio o las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones pudiera dar lugar a un ajuste del Sistema de Remuneraciones del Banco.
- Implementar y mantener el Sistema de Remuneraciones del Banco, a fin de que considere las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocio y los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas por las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.
 - A efectos de lo anterior, el Comité de Remuneraciones recibirá y examinará los informes del Comité de Riesgos sobre las implicaciones de riesgo de las políticas y procedimientos de remuneración;
- Informar a todos los empleados relevantes de las políticas y procedimientos de remuneración, asegurándose en todo momento de que comprenden los métodos para la determinación, integración y entrega de su remuneración, los ajustes por riesgo que les son aplicables, el diferimiento de su Remuneración Extraordinaria y cualquier otro mecanismo aplicable a su remuneración.
- Contratar, cuando se considere necesario, consultores externos en materia de remuneraciones y gestión de riesgos para que colaboren en el diseño del esquema de remuneraciones, evitando cualquier conflicto de interés. Para este proceso, existen lineamientos para llevar a cabo dicha contratación, si fuera necesaria.

B) Otros órganos de gobierno

a) Comité de Riesgos

- Responsable de preparar y presentar al Consejo de Administración un Informe Anual sobre la evolución del Sistema de Remuneraciones, considerando el equilibrio entre los riesgos asumidos por la sociedad y sus unidades de negocio, o, en su caso, por algún empleado o persona concreta sujeta al Sistema de Remuneraciones, y la remuneración aplicable durante el ejercicio.
- En su caso, el informe incluirá una descripción de los hechos que hayan motivado ajustes en el Sistema de Remuneraciones y el resultado del análisis de la evolución estimada elaborado por el propio Comité de Riesgos.
- Invitar al representante de Recursos Humanos (“RRHH”) y al representante de planificación financiera y presupuestaria a las deliberaciones del Comité de Riesgos en las que se aborden cuestiones que correspondan al Comité de Remuneraciones y al Sistema de Remuneraciones.

b) Comité de Auditoría

- El Comité de Auditoría informa al Consejo de Administración por lo menos una vez al año sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneraciones del Banco. El informe contiene como mínimo lo siguiente:
 - Una evaluación de la observancia de las políticas y procedimientos de remuneración y, en su caso, de las excepciones, indicando las razones de las mismas. - Los ajustes que se hayan realizado en el Sistema de Remuneraciones como consecuencia de la ocurrencia de pérdidas cuando éstas no estuvieran previstas en el Sistema de Remuneración.
 - Los aspectos significativos del Sistema de Remuneraciones es que pudieran afectar a la liquidez, solvencia y estabilidad del Banco.

c) Unidad de Administración Integral de Riesgos

- La Unidad de Administración Integral de Riesgos (“UAIR”) cumple con las responsabilidades de identificar, medir, monitorear y reportar al Comité de Remuneraciones, los riesgos derivados del desempeño de las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneraciones y de las unidades de negocio del Banco.
- La UAIR está integrada por especialistas en análisis de riesgo financiero, no financiero y riesgo de conducta, entre otros, conforme a la estructura organizacional del Banco.
- Este equipo es responsable de elaborar, de manera anual, un análisis integral que incluye:
 - Escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneraciones.
 - Una evaluación del impacto de los esquemas de remuneración sobre la estabilidad y solidez del Banco.
 - El alineamiento de las políticas y procedimientos de remuneración con los de Riesgos gestión prudente de riesgos, particularmente en cuanto a la reducción de incentivos para la asunción de riesgos innecesarios o excesivos.

Dicho análisis forma parte del Reporte Anual de Remuneraciones, el cual es presentado al Comité de Remuneraciones, incluido en el reporte anual publicado en el sitio web institucional del Banco, y remitido a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (“CNBV”) conforme a la normativa aplicable.

Para la elaboración de este análisis se emplean metodologías basadas en criterios técnicos y regulatorios, incluyendo:

- **Modelos de proyección de riesgo de liquidez utilizados por la UAIR:** Insumos cuantitativos y cualitativos, tales como desempeño financiero, métricas de riesgo, revisiones internas y retroalimentación del equipo de auditoría. Dicha evaluación de riesgos inherentes a las funciones laborales de los empleados se realiza con base en los siguientes insumos, ya sea de manera individual o de manera conjunta:
- **Descripción del puesto:** Identificar funciones clave, toma de decisiones y nivel de exposición al riesgo.
- **Mapa de procesos:** Permite identificar las actividades críticas y su impacto en los riesgos institucionales.
- **Matriz de riesgos y controles:** Proporciona visibilidad de los riesgos asociados a cada área y los controles existentes.
- **Modelo de gobierno y líneas de defensa:** Define el rol de cada posición en la gestión de riesgos y participación en los órganos de gobierno corporativo.
 - Evaluaciones internas y auditorías: Aportan evidencia sobre hallazgos y riesgos materializados.
- **Indicadores clave de riesgo (KRIs):** Miden la evolución de riesgos operativos, de crédito, tecnológicos, entre otros, así como sus posibles rompimientos y planes de acción correctivos.
- **Normatividad aplicable:** Guías regulatorias y mejores prácticas establecidas por autoridades como CNBV, Banco de México y estándares internacionales.
- **Otros insumos:** Registros de incidentes operativos, resultado de las evaluaciones de control interno, matrices de apoderamientos y niveles de autorización, determinan el grado de poder de decisión y su posible impacto en los riesgos financieros, operativos o legales organigramas y estructura jerárquica, evaluación de exposición a conflictos de interés.
Estos insumos (de manera individual o de manera conjunta) son utilizados por el área de Recursos Humanos en coordinación con la Dirección de Riesgos para establecer criterios objetivos y consistentes que aseguren la alineación entre la remuneración y el nivel de riesgo asociado al puesto.
- **Lineamientos definidos por el Comité de Remuneraciones,** incluyendo parámetros de apetito de riesgo y control interno; se identifican y evalúan los riesgos inherentes a cada función con base en su impacto potencial en la toma de decisiones, la exposición al riesgo del Banco y la capacidad de influir en los resultados financieros, operativos o regulatorios del Banco, y se consideran para su participación en el alcance del Sistema de Remuneraciones. Detallamos estos lineamientos generales por área, entre otros:

Dirección General

- Riesgos estratégicos, reputacionales y de gobierno corporativo.
- Impacto alto en decisiones institucionales, políticas internas y gestión integral de riesgos.

Crédito

- Riesgo de crédito, concentración y procesos.
- Abarca análisis, aprobación, seguimiento a la cartera de crédito, con impacto directo en calidad de activos.

Mercadotecnia

- Riesgo reputacional, de cumplimiento y de manejo de datos personales.
- Diseño de campañas, publicidad y comunicación institucional con posible

impacto en imagen y percepción del banco.

Producto

- Riesgo operativo, estratégico y de mercado.
- Desarrollo y gestión de productos financieros, con influencia directa en la oferta comercial y perfil de riesgo.
- Riesgo de crédito, cumplimiento y operativo.
- Involucra evaluación inicial de clientes, validación de documentación y políticas de aceptación de nuevos clientes.

Finanzas

- Riesgo de liquidez, mercado, contable y de información financiera.
- Implica gestión del capital, tesorería, presupuestos y elaboración de reportes regulatorios.

Operaciones (incluye análisis de datos, prevención de fraudes y cobranza)

- Riesgo operativo, tecnológico y de fraude.
- Procesamiento de transacciones, custodia de datos, control de fraudes y eficiencia en la cobranza.

Recursos Humanos

- Riesgo operativo, de cumplimiento y reputacional, así como capacitación y cumplimiento con las normas oficiales en materia de seguridad física y emocional.
- Administración del talento humano, contratación, compensaciones, clima laboral y cumplimiento normativo laboral.

Seguridad de la Información

- Riesgo tecnológico, de ciberseguridad y de confidencialidad.
- Protección de la infraestructura tecnológica y de los activos de información crítica.

Jurídico

- Riesgo legal, regulatorio y de cumplimiento.
- Revisión de contratos, atención a requerimientos normativos y prevención de contingencias legales, incluyendo quejas y la Unidad Especializada de Atención a Usuarios.

Riesgos

- Riesgo metodológico, de validación y de integridad de información.
- Riesgos operacionales, financieros, crediticios, reputacionales y estratégicos. Implementación y monitoreo de modelos, límites, métricas e indicadores de apetito de riesgo.

Auditoría Interna

- Riesgo de supervisión y de independencia.
- Evaluación objetiva de procesos y controles internos; identificación y seguimiento de desviaciones.

Tecnología

- Riesgo tecnológico, de continuidad de negocios y de innovación.
- Diseño, implementación y mantenimiento de soluciones tecnológicas; soporte

de infraestructura crítica.

Cumplimiento Normativo y PLD

- Riesgo de cumplimiento, legal, reputacional y lavado de dinero.
- Supervisa el cumplimiento de normatividad interna y externa, regula la prevención de lavado de dinero (PLD/FT), identifica conflictos de interés y reporta las operaciones inusuales, con impacto directo en la relación con autoridades y en la integridad institucional.

La periodicidad de este ejercicio es anual, aunque podrá actualizarse en caso de que se detecten desviaciones significativas o cambios relevantes en el entorno operativo o regulatorio del Banco.

d) Director de Recursos Humanos (RRHH)

El Director de RRHH debe administrar el Manual de Remuneraciones, revisando su contenido para comprobar su exactitud y su conformidad con las políticas internas y la normativa externa, integrando los cambios necesarios en colaboración con el Comité de Remuneración.

Trás el cierre de cada año natural, el Director de RRHH se encarga de la elaboración del informe anual, su redacción y publicación en la página web del Banco, respetando la revisión y aprobación de las partes interesadas pertinentes.

El Director de RRHH participa con voz y voto en el Comité de Riesgos cuando se tratan temas que corresponden al Comité de Remuneraciones y al Sistema de Remuneraciones.

III. Remuneraciones

a) Remuneración Ordinaria

Remuneración ordinaria es la remuneración que debe pagar el Banco al trabajador por su trabajo, por lo que el salario nunca será inferior al salario mínimo establecido.

b) Salario por unidad de tiempo

Para todos los empleados del Banco, el salario se paga por unidad de tiempo. El contrato de trabajo regula el tiempo de trabajo a aportar por el empleado semanal o diariamente, garantizando que no se superen las 5 jornadas semanales y las 8 horas diarias de trabajo como máximo y se respeten los derechos laborales y de seguridad social correspondientes al puesto de trabajo de que se trate. En general, el Banco promueve una jornada laboral autoadministrada y horarios flexibles.

c) Pago de Quincena

Los trabajadores del Banco reciben su pago cada 15 días.

d) Políticas de Remuneración Ordinaria

d.1) Política de Remuneración del Personal

El Banco ha establecido procesos para garantizar que los ingresos fijos de los empleados se establezcan en condiciones justas y competitivas, aplicables a los cambios en los tres supuestos siguientes:

- **Progresión:** Incremento salarial generado por una progresión de subnivel dentro del nivel de antigüedad de los empleados, por ejemplo, pasar de nivel Medio (I) a nivel Medio (II) y caer en una banda salarial superior.
- **Promoción:** Incremento salarial generado por un cambio de nivel, por ejemplo, ser promovido del nivel Medio al nivel Superior y caer en una banda salarial superior.
- **Ajuste salarial:** Aumento salarial generado por un ejercicio anual de revisión salarial, que identifica que es necesario aplicar referencias salariales más elevadas a la banda salarial actual de los empleados, lo que da lugar a un ajuste salarial fijo.

d.2) Política de pago de primas fijas

De acuerdo con la legislación laboral mexicana, se aplican dos esquemas de prima fija a todos los empleados, regulados en la Política de Pago de Aguinaldo Fijo y en la Política de Prima Vacacional atendiendo la regulación y límites de ley para ellos,

d.3) Política de desvinculación

La política de desvinculación asegura que los empleados reciban todos los pagos pendientes con su finiquito. Cualquier acuerdo o finiquito para dar por terminada la relación laboral se realiza por escrito y contiene todos los detalles sobre los pagos finales realizados por la empresa.

d.4) Esquemas de remuneración

El Banco cuenta con esquemas de remuneración específicos establecidos para cada perfil de puesto de los empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones, en consideración a los riesgos inherentes a sus actividades. Los regímenes se aplican en el proceso de contratación, lo que repercute en las estructuras de remuneración de las diferentes funciones y su exposición al riesgo. De este modo, los puestos dentro de las funciones de control tienen una retribución variable más baja, mientras que la retribución fija es más alta.

e) Remuneración Extraordinaria

La remuneración extraordinaria se refiere a la compensación que fluctúa en función del rendimiento o de métricas específicas, en lugar de ser una cantidad fija. La remuneración extraordinaria se incorpora al Sistema de Remuneraciones del banco para incentivar y recompensar a los empleados por alcanzar o superar determinados objetivos, así como para mantener la flexibilidad en la gestión de los riesgos de liquidez.

En el Banco, toda la remuneración extraordinaria basada en políticas internas se paga en forma de bonificaciones en acciones para gestionar los riesgos de remuneración. Las políticas y procedimientos se supervisan constantemente y pueden ser objeto de cambios, y se identifican los riesgos.

La única bonificación extraordinaria garantizada concedida por el Banco es la bonificación por participación en las utilidades de la empresa (PTU).

e.1) Políticas de Remuneración Extraordinaria

e.1.1) Política de Bonificación Anual por Rendimiento

La Política de Bonificación Anual por Rendimiento es un componente clave de la filosofía de compensación total de la Compañía y está diseñada para recompensar a los empleados que han contribuido al rendimiento del Banco fomentar la retención y permitir a los empleados compartir el éxito del Banco cada año natural (Año de Rendimiento).

Cualquiera de las remuneraciones del Banco basadas en el rendimiento garantiza que la evaluación no solo tenga en cuenta los resultados obtenidos durante el año financiero en el que se ha obtenido el rendimiento, sino que también considere los riesgos y resultados durante un periodo de tiempo razonable. Esto significa que la evaluación del rendimiento busca la coherencia, y ajusta los resultados también en función de los riesgos actuales y futuros, la liquidez, el coste del capital u otras variables relevantes identificadas.

Dependiendo de la Unidad de empleados (Negocio, Administración o Control), se fijan diferentes objetivos de bonificación para el componente de remuneración extraordinaria. Las Unidades de Control, que cumplen la función de supervisar la empresa y garantizar la evaluación continua de los riesgos, el cumplimiento y la auditoría, tienen una diferencia en indicadores de rendimiento pues no son los mismo que la primera línea pues su función es la supervisión como segunda línea (Riesgo, Cumplimiento y Seguridad de la Información) y tercera línea en el caso de Auditoría Interna.

Por ello, el Sistema de Remuneraciones aplica una metodología diferente a su remuneración, asegurando que los criterios de éxito empresarial no repercutan negativamente en los resultados de las Unidades en función del riesgo. A su vez, las Unidades de Control tienen una remuneración ordinaria superior para cumplir con unas estructuras retributivas globales justas y el cociente resultante de dividir sus remuneraciones Extraordinarias entre las Remuneraciones Ordinarias es siempre inferior al respectivo cociente de los empleados adscritos a las áreas de negocio.

e.1.2) Política de la Participación de los Empleados en las Utilidades de la Empresa

El Banco garantiza la participación de los trabajadores en las utilidades que obtenga el Banco. El porcentaje que se reparte entre los trabajadores sigue los lineamientos determinados por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. La comisión de PTU establecida del Banco revisa e implementa la PTU cada año con la realización de la declaración de impuestos de la empresa. *Nota: La Participación de los Trabajadores en las Utilidades conforme a la Ley Laboral Mexicana está excluida del enfoque de diferimiento del Banco, ya que el pago (a) se requiere que se realice totalmente en efectivo y (b) se requiere que se pague en su totalidad en un momento dado, inhabilitando el diferimiento.*

e.1.3) Política de Bonificación por Recomendación

La política de bonificación por recomendación anima a los empleados a realizar recomendaciones de calidad mediante la concesión de una bonificación única por recomendación al empleado que realiza la recomendación una vez que el candidato referido es contratado a tiempo completo y de forma permanente por el Banco. La bonificación sólo

se aplica de forma circunstancial a medida que los empleados remiten candidatos y no representa un componente de bonificación extraordinario fijo ni garantizado.

e.1.4) Prima de Contratación

La prima de contratación es una bonificación en acciones que se concede una sola vez a los empleados por firmar el contrato de trabajo. La bonificación se puede aplazar, se devenga en cuatro años y, por tanto, está condicionada a que el empleado no dimita en un plazo determinado. El derecho a la prima de contratación depende de la función, y el valor depende de la función, la ubicación y el nivel de antigüedad, y se concede en forma de opciones sobre acciones (instrumentos no monetarios). La prima de contratación está directamente vinculada al rendimiento del empleado, ya que la continuidad en el empleo requiere un nivel de rendimiento definido.

e.2) Gestión de Riesgos de la Remuneración Extraordinaria

Para gestionar los riesgos asociados a una remuneración extraordinaria basada en los resultados (prima anual de rendimiento y prima de contratación), el Banco ha puesto en marcha varios mecanismos para supervisar y mitigar los riesgos.

Evaluación de Rendimiento

La Remuneración Extraordinaria se concede a los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones en función de la evaluación de su rendimiento de acuerdo con el Proceso de Bonificación por Rendimiento del Banco. Las evaluaciones tienen lugar trimestralmente, sin embargo, el cálculo de la Remuneración Extraordinaria anual vinculada al rendimiento se basa en los resultados del rendimiento durante los cuatro trimestres del año natural.

La Remuneración Extraordinaria basada en el rendimiento sólo puede concederse si:

- El empleado respectivo ha actuado lealmente y no está sujeto a ninguna mala conducta, investigación de agravios, etc.
- No se han identificado infracciones legales en las actividades del empleado respectivo.

La remuneración variable basada en el rendimiento puede reducirse si:

- El empleado respectivo ha mostrado un comportamiento de riesgo deficiente, por ejemplo, no ha completado a tiempo las formaciones obligatorias o no ha completado a tiempo los tickets relacionados con riesgo.
- En caso de que el Banco no haya identificado o materializado todos los riesgos relevantes en el momento en el que se decidirán los importes de la remuneración extraordinaria, el periodo de evaluación del rendimiento puede ampliarse para conceder tiempo suficiente para completar la evaluación de riesgos.

La Bonificación Anual por Desempeño de Revolut es clave en el paquete de compensación total. En Revolut, premiamos el talento y el éxito de nuestros empleados.

Los responsables de establecer los objetivos y las evaluaciones de rendimiento es el Director General y sus reportes directos, estos mismo se transmiten en cascada en la estructura de acuerdo a nivel jerárquico y de responsabilidad de cada posición.

IV. Organización

Al arranque de Operaciones contamos con 85 de 101 posiciones cubiertas con la siguiente estructura organizacional:

Dirección	Posiciones Cubiertas	Posiciones Vacantes	TOTAL
Dirección General	2	0	2
Riesgos	5	0	5
Auditoria	4	2	6
Mercadotecnia	2	0	2
Recursos Humanos	2	1	3
Seguridad de la Información	1	2	3
Tecnología	5	1	6
Jurídico	4	0	4
Cumplimiento Normativo y PLD	12	4	16
Finanzas	13	2	15
Operaciones	24	2	26
Producto	11	2	13
TOTAL	85	16	101

Ejercicio 2025 (al cierre del mes de Octubre 2025)			
a) Numero de reuniones del Comité de Remuneraciones	4		
b) Número de empleados con Remuneración Extraordinaria	35		
c) Número y monto total de bonos concedidos en el periodo	35		
d) Numero y monto de indemnizaciones o finiquitos pagados en el ejercicio	16 finiquitos 3 indemnizaciones - 2.2 MDP		
e) Importe total de remuneraciones extraordinarias pagadas	6.5 MDP		
Desglose			
Remuneración fija	126.1 MDP		
Remuneración variable	6.5 MDP		
* esta información será cerrada al 31 de diciembre del 2025 y presentada en el informa anual de Trimestre 1 2026 Febrero del2026			