

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 1       |

**Sistema de Remuneración**  
**J.P. Morgan Grupo Financiero, S.A. de C.V.**  
**(En su conjunto “JPMCMex”).**

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 2       |

## DECLARACION

Los abajo firmantes declaran conocer todas y cada uno de los artículos contenidos en el presente Manual de Políticas y Procedimientos, comprometiéndose a seguir fielmente las mismas. Asimismo, advertirán de inmediato a algún oficial de la Corporación en caso de observar cualquier desviación a estos procedimientos o a las leyes, reglamentos o políticas en las cuales éstos se basan.

| NOMBRE   | FIRMA | FECHA          |
|--|-------|----------------|
| Consejero Propietario Independiente                          |       | Enero 31, 2025 |
| Director Ejecutivo de Recursos Humanos y Secretario          |       | Enero 31, 2025 |
| Director Ejecutivo de la Unidad de Administración de Riesgos |       | Enero 31, 2025 |
| Consejero Propietario no independiente                       |       | Enero 31, 2025 |
| Director Ejecutivo de Auditoria                              |       | Enero 31, 2025 |
| Director Ejecutivo de Cumplimiento Normativo                 |       | Enero 31, 2025 |
| Director Ejecutivo de Finanzas                               |       | Enero 31, 2025 |
| Director Ejecutivo de Jurídico                               |       | Enero 31, 2025 |
|  |       |                |

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 3       |

## Contents

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Consideraciones generales</b>  | <b>4</b>  |
| 1.1. OBJETIVO.....   | 4         |
| 1.2. MARCO NORMATIVO .....   | 4         |
| 1.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....   | 5         |
| <b>2. Políticas y procedimientos DEL sistema de remuneración en JPMC</b>   | <b>5</b>  |
| 2.1 LA FILOSOFÍA, LOS PRINCIPIOS Y LAS PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN DE JPMC.....  | 5         |
| 2.2 GOBIERNO CORPORATIVO Y SUPERVISIÓN DE LA COMPENSACIÓN.....   | 6         |
| 2.3 FACTORES QUE DETERMINAN LA COMPENSACIÓN.....   | 6         |
| 2.4 EL DESEMPEÑO DEL EMPLEADO .....  | 7         |
| 2.5 COMPENSACIÓN PARA DISTINTAS ÁREAS .....  | 8         |
| 2.5.1 Compensación para Unidades de Negocio.....   | 8         |
| 2.5.2 Compensación para Unidades de Control o Administrativas .....  | 9         |
| 2.5.3 Participación de las áreas de Riesgo en las decisiones de compensación.....  | 9         |
| 2.5.4 Responsable de supervisar el cumplimiento de las disposiciones en materia de servicios de inversión.....   | 9         |
| 2.5.5 Análisis de Mercados de Capitales .....  | 10        |
| <b>3. Funciones y responsabilidades de los órganos encargados del Sistema de Remuneración.</b>   | <b>10</b> |
| 3.1. ÓRGANOS ENCARGADOS DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN .....  | 10        |
| 3.2. RESPONSABILIDADES DE LOS ÓRGANOS LOCALES EN MEXICO ENCARGADOS DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN.....  | 10        |
| 3.2.1. Consejo de Administración de JPMCMex.....   | 10        |
| 3.2.2. Comité de Remuneración de JPMCMex.....  | 10        |
| 3.2.3. Unidad para la Administración Integral de Riesgos de JPMCMex .....  | 12        |
| 3.2.4. Comité de Riesgos de JPMCMex .....  | 12        |
| 3.2.5. Comité de Auditoría de JPMCMex.....   | 12        |
| 3.2.6. Área de Recursos Humanos de JPMCMex .....   | 12        |
| 3.2.7. Dirección de Finanzas de JPMCMex.....   | 13        |
| <b>4. Mecanismo de trabajo para la implementación y el funcionamiento permanente del Sistema de Remuneración</b>                                       | <b>13</b> |
| <b>5. Políticas y procedimientos que norman el contenido de la información requerida para el funcionamiento permanente del Sistema de Remuneración</b> | <b>14</b> |
| 5.1. INFORMACIÓN AL COMITÉ DE REMUNERACIÓN. ....   | 14        |
| 5.2. INFORMACIÓN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. ....  | 14        |
| 5.3. INFORMACIÓN AL PERSONAL DE JPMCMEX.....   | 14        |
| 5.4. INFORMACIÓN A AUTORIDADES Y AL PÚBLICO EN GENERAL. ....   | 14        |

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 4       |

## 1. CONSIDERACIONES GENERALES

### 1.1. Objetivo

El presente documento contempla la creación de un sistema de remuneración que integra las políticas, normas y lineamientos que se aplicarán para la determinación y pago de las remuneraciones fijas y variables de los empleados de JPMC México pertenecientes a J.P. Morgan Grupo Financiero, S.A. de C.V. (“JPMCMex”), así como a los empleados que estén prestando sus servicios a las entidades del Grupo Financiero en de Banco J.P. Morgan S.A y empleados de J.P. Morgan Casa de Bolsa S.A de C.V. Como institución global, J.P. Morgan Chase, N.A. (“JPMC”) ha invertido gran tiempo en desarrollar un sistema de compensaciones que atraiga, motive y recompense el comportamiento adecuado de su personal a nivel global.

En JPMC la remuneración tanto la fija como la variable, está íntimamente correlacionada no sólo con los resultados individuales o específicos del personal, sino también con los resultados de la línea de negocios a la que pertenece y con los resultados generales de la institución.

El principio general de JPMC es que los intereses de los empleados estén alineados con los resultados del desempeño de la institución.

JPMCMex, para dar cumplimiento con lo establecido por la regulación aplicable, ha elaborado la presente política, la cual pretende establecer un sistema de remuneración que promueva el pago de remuneraciones fijas y variables consistentes con la administración de riesgos relacionados, en el entendido de que se ajustará a los principios corporativos que existen en la materia, salvo que éstos contravengan lo establecido en alguna disposición específica de la regulación mexicana.

### 1.2. Marco Normativo

El sistema de remuneración de JPMCMex (“Sistema de Remuneración”) está definido conforme a:

- Los lineamientos contemplados en la Sección Octava del Capítulo VI del Título Segundo denominado Sistema de Remuneración, de las disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito (la “CUB”), emitidos por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2010.
- Los lineamientos contemplados en el Capítulo Quinto del Título Quinto denominado Sistema de Remuneración, de las disposiciones de carácter general aplicables a las casas de bolsa (la “CUCB”), emitidos por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2010.
- Los lineamientos contemplados en el Título Segundo, Capítulo Único, Artículo 22, 24 y Título Quinto Capítulo único, Artículo 49, de las disposiciones de carácter general aplicables a las casas de bolsa e instituciones de crédito en materia de servicios de inversión, emitidos por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 2013.
- En misma medida, y siempre y cuando no se contrapongan a disposiciones específicas establecidas en la regulación aplicable a JPMCMex, por las políticas y lineamientos en materia de remuneración

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 5       |

fija y variable, determinados por JPMC, a nivel global, cuya sede se encuentra ubicada en los Estados Unidos de América.

- Anexo 12-E de las Disposiciones de carácter general aplicables a las Instituciones de Banca Múltiple, particularmente a los cambios publicados en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2024 y presentar los lineamientos, metodologías de análisis y acciones mínimas que establecen la estrategia, procesos operativos y los proyectos de JPMCMex para llevar a cabo la identificación, medición, monitoreo y atención a las Conductas observables para la gestión del fraude, así como la prevención, detección, respuesta oportuna y resarcimiento monetario del daño al público usuario derivado de éstas.

### 1.3. Contenido

El presente Sistema de Remuneración está conformado por:

- Las políticas y procedimientos que norman las remuneraciones fijas y remuneraciones variables de los empleados de JPMCMex .
- Las responsabilidades y funciones de los órganos encargados de la implementación de los esquemas de remuneración, de su revisión permanente y de la aplicación de los ajustes cuando los riesgos asumidos representen una amenaza.
- Las políticas y procedimientos que norman el contenido de la información que requieren tanto los órganos involucrados en el buen funcionamiento del Sistema de Remuneración, como al personal de JPMCMex, autoridades y público en general.

### 1.4. Ámbito de Aplicación

El sistema de Remuneración aplica a todos los empleados que laboran en JPMCMex.

## 2. POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN EN JPMC

### 2.1 La Filosofía, los Principios y las Prácticas de Remuneración de JPMC

Nuestros empleados son reconocidos por sus contribuciones a la empresa y su compromiso con los principios de la compañía. En esto se basa nuestra filosofía de pago por desempeño ya que esto permite atraer y retener a los mejores talentos.

Nuestra filosofía de compensación no sólo se basa en los resultados obtenidos, también considera el cómo son logrados, es decir los comportamientos éticos de nuestros ejecutivos.

Nuestra filosofía:

- Considera la gestión financiera prudente y refuerza la responsabilidad personal para cumplir con nuestra cultura de control y manejo de riesgo.
- Sigue un proceso disciplinado y equilibrado con un gobierno corporativo y de supervisión.
- Ofrece una compensación justa, competitiva y razonable para atraer y retener a los mejores talentos.

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 6       |

- Asegura que el personal cumpla con los lineamientos para resguardar la confidencialidad de la información de JPMC, así como las Conductas Observables para la gestión del fraude internas y sus sanciones correspondientes aplicadas por la Institución, para prevenir, detectar y atender todos los posibles eventos de fraude relacionadas con conductas observables.

Nuestro proceso de compensación se basa en los principios de la compañía. Las decisiones de compensación consideran lo siguiente:

- Se basa en programas de compensación de largo plazo mismos que se ajustan al desempeño de la firma.
- Evalúa el desempeño de los empleados considerando sus contribuciones a la compañía, de manera global y de manera individual.
- Reconoce el comportamiento que genera sustentabilidad para la firma, y fomenta el trabajo en equipo para crear una cultura de "éxito compartido".
- Compromete a los empleados a pensar y actuar como propietarios, dándoles un interés en el éxito de la empresa.
- Promover los principios y conductas que la firma ha establecido para hacer negocio.

## 2.2 Gobierno Corporativo y Supervisión de la compensación.

El Consejo de Administración de JPMC, a través de los consejeros independientes que forman el Comité de Remuneración para el Desarrollo (CMDC), supervisa los programas de compensación de la empresa a través de:

- Revisar los programas de compensación y su relación con la gestión de riesgos y controles
- Confirmar que los programas de compensación no fomenten la toma de riesgos excesivos.
- Determinación del presupuesto de incentivos, y la política de compensación a largo plazo y los términos de la misma.
- Revisión de la compensación de incentivos propuesto para el Comité Operativo Global de ciertos ejecutivos considerados tomadores de riesgo:
  - El Comité Operativo de la empresa revisa la compensación propuesta para ciertos empleados de alto nivel.
  - En la línea de negocio (LOB) / nivel de funciones y / o nivel de país, las decisiones de compensación individuales se revisan normalmente por varios niveles de gestión dentro de la firma, con el apoyo de herramientas y procesos que crean la transparencia de planificación de compensación.

## 2.3 Factores que determinan la compensación.

Cada línea de negocio asigna los fondos de compensación de incentivos como parte del proceso anual de compensación de fin de año. Estos presupuestos de compensación son determinados por el Comité de Remuneración para el Desarrollo (CMDC) mismo que considera el rendimiento global de cada línea de negocio, basado en los siguientes criterios:

- Rendimiento financiero.** Métricas (vistas sobre una base absoluta y relativa cuando sea posible) incluyen, pero no se limitan, a:

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 7       |

- Ingresos
- Utilidad
- Valor agregado al Accionista
- Ganancias por acción
- Rentabilidad sobre el Patrimonio
- Riesgos y Controles.** Incluye temas de control de riesgo identificado y evaluado a través de procesos de control de Recursos Humanos.
- El progreso de las prioridades estratégicas clave:**
  - Compromiso con el riesgo y el control así como el cumplimiento a las regulaciones.
  - La inversión en oportunidades de crecimiento
  - simplificación de negocios
  - Transformación en la tecnología
- Competitividad y tendencias de mercado:**
  - Prácticas de mercado en temas de remuneración.
  - Análisis de la competencia.
  - Enfoque a la diferenciación por desempeño.
- Conductas Observables para la gestión del fraude:** aquellos comportamientos o conjunto de acciones realizadas por una persona o conjunto de personas en contra del Público Usuario con la finalidad de obtener un lucro indebido para sí o para tercera persona. Se considerarán internas Cuando las conductas sean realizadas por al menos un empleado, personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otra designación que las propias Instituciones hayan otorgado para la realización de sus Operaciones, en contra del Público Usuario, cuando las conductas sean contrarias a la normativa de las instituciones
- Otros factores.** Principales decisiones de personal y otros factores cualitativos  
Cada línea de negocio, desarrolla políticas de planificación de la compensación específicas por funciones.

## 2.4 El Desempeño Del Empleado

El desempeño del empleado es revisado en bases tanto absolutas como relativas. Generalmente se incluye el establecimiento de metas, la retro-alimentación de colegas de trabajo, la medición del desempeño contra varias categorías y el “ranqueo” o calificación relativa de la persona comparada a sus colegas.

La determinación de las remuneraciones se realiza de tal manera que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias no propicien o privilegien la venta de algún valor, instrumento, derivado o celebración de una operación en particular, en detrimento de otros valores, instrumentos derivados u operaciones similares.

Las personas que ofrezcan servicios de inversión deberán de actuar con base en el interés de sus clientes. En caso contrario, se afectará el monto de sus remuneraciones extraordinarias cuando causen daño a sus clientes por negligencia.

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 8       |

La persona responsable de supervisar el cumplimiento de las disposiciones en materia de servicios de inversión, proporcionará una vez al año en el mes de octubre, un reporte para presentarse al Comité de Remuneraciones, al Comité de Auditoría y al Consejo de Administración, que incluya cualquier conducta que haya detectado con base en sus labores de supervisión durante los últimos doce meses, del personal encargado de Servicios de Inversión que contravenga las disposiciones en la materia, la Ley del Mercado de Valores, las políticas internas de J.P. Morgan de o cualquier otra conducta observable que cause una negligencia a sus clientes. Con base en este reporte, se afectará de manera negativa la compensación extraordinaria de los empleados que presten Servicios de Inversión.

## 2.5 Compensación para distintas áreas

### 2.5.1 Compensación para Unidades de Negocio

La manera en que JPMC considera los riesgos, incluyendo los de largo plazo, para las Unidades de Negocios son los siguientes:

- Antes de pagar una compensación, se consideran mediciones que se ajustan por riesgos tomados por el negocio, así como los ingresos obtenidos y las ganancias realizadas.
- Se consideran resultados multi-dimensionales que incluyen resultados a través de varios años, así como el “track record” de la Unidad de Negocio o bien del empleado.
- Se hacen cálculos de compensación que no se basan exclusivamente en fórmulas matemáticas, sino en la discreción de la Dirección y el sano juicio considerando el contexto del negocio y la guía de fundamentos en la Compensación.
- Se entregan acciones restringidas diferidas a través de varios años.
- Se pactan cláusulas que permiten la recuperación de la compensación entregada en caso de presentarse una conducta fuera de lo establecido en los criterios de balance de riesgos.

El utilizar mediciones de resultados financieros que sean ajustados por riesgo asegura que las compensaciones calculadas consideran tanto el riesgo como el retorno, y por lo tanto que se pueda diferenciar la compensación para retornos parecidos, pero cuyos riesgos sean muy dispares. Las mediciones de riesgo son realizadas por las áreas de Finanzas y Riesgo, y validadas por el área de Auditoría Interna de JPMC. Esto garantiza la integridad de las mediciones.

Se determina el monto del incentivo anual por empleado basado en la evaluación de su contribución individual durante el año y con referencia a datos del mercado para su posición. En la determinación del incentivo anual por individuo, los factores clave son:

- El desempeño personal en la contribución o administración de nuestro negocio en condiciones difíciles del mercado
- La contribución a la gestión de unidades específicas y prioridades estratégicas incluyendo consideraciones de riesgo y control; y
- Nuestro desempeño financiero total de la Firma y nivel de las Unidades de Negocio.

La bolsa de incentivos que se distribuye a los empleados en JP Morgan Mex, es aprobada por el CMDC (Comité de Compensación Global de JPMC).

Se hacen ajustes significativos a la baja sobre las ganancias brutas de cada línea de negocio para llegar a la compensación de los empleados, incluyendo ajustes por reservas (desde la determinación de un valor justo hasta reservas de pérdidas de cartera crediticia), gastos operativos, costos de fondeo y de liquidez y cargos de capital.

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 9       |

Con base en los factores cualitativos y cuantitativos mencionados anteriormente, así como en el proceso de compensación mencionado en la presente sección, la determinación de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias no propicia ni privilegia la venta de algún valor, instrumento financiero derivado o la celebración de alguna operación en particular en detrimento de otros valores. Asimismo, y con base en lo mencionado al inicio de este párrafo, las remuneraciones fijas o variables de las personas que proporcionen servicios de inversión asesorados no están vinculadas de manera preponderante, ya sea directa o indirectamente, a los ingresos recibidos por colocar o distribuir valores o por realizar o ejecutar operaciones.

## **2.5.2 Compensación para Unidades de Control o Administrativas**

En JPMC, la compensación pagada al personal de las áreas de Riesgo y de Control no se basa directamente en los resultados de las Unidades de Negocios que supervisan, sino en el logro de sus objetivos, lo que tiene como consecuencia que hay menor volatilidad en la compensación de dichas áreas. Asimismo, recientemente se ha ido ajustando la proporción de compensación fija sobre la compensación variable para garantizar que la proporción de la compensación variable sea menor.

## **2.5.3 Participación de las áreas de Riesgo en las decisiones de compensación**

En JPMC, las áreas de Riesgo se involucran en las decisiones de compensación de la institución de distintas maneras. Las áreas de Riesgos proporcionan retroalimentación en lo que respecta a las prácticas de las Unidades de Negocios y su personal sobre una buena administración de riesgos, dado que la filosofía de la institución es que todos los empleados son responsables de su adecuado manejo. La retroalimentación se puede dar ya sea a través de un diálogo continuo entre los responsables del negocio y sus contrapartes en las áreas de Riesgos, o bien en un ambiente formal de revisión de los negocios en donde se revisan los riesgos tomados. Asimismo, una retroalimentación específica de riesgos puede ser solicitada en varios casos durante el proceso de evaluación de desempeño de los empleados en lo particular, y se discute en los comités de evaluación. Como se ha indicado, la toma de riesgos puede afectar la compensación al aplicar mediciones que se ajustan en base al riesgo.

Las áreas de riesgo también se intersectan con las compensaciones a través de discusiones y revisión de mediciones ajustadas por riesgo que influyen la compensación. El uso de mediciones ajustadas por riesgo asegura que los resultados de compensación sean sensibles al riesgo, en lugar de ser sensibles al retorno y que los incentivos pagados por retornos similares no sean iguales cuando los riesgos tomados para obtener los retornos son diferentes. Para asegurar la integridad de estas mediciones de riesgo, los modelos son desarrollados, aplicados y controlados por las áreas de Riesgos y de Finanzas a nivel de la casa matriz, e independientemente validados por Auditoría Interna de JPMC, reduciendo el riesgo de ser influenciados por las áreas de negocios.

## **2.5.4 Responsable de supervisar el cumplimiento de las disposiciones en materia de servicios de inversión.**

En cumplimiento de las disposiciones emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, el área de Cumplimiento es responsable de supervisar la ejecución de las disposiciones en materia de servicios de

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 10      |

inversión. Sus remuneraciones tanto fija como variable deberán determinarse de tal forma que no se comprometa su independencia, por lo que la remuneración tanto fija como variable de dicha persona, no está basada en el resultado de los servicios de inversión o en los ingresos de J.P. Morgan, derivados de la celebración de operaciones por servicios de inversión, sino en el proceso de compensación descrito en este manual que incluye diversos factores tanto cuantitativos como cualitativos.

### 2.5.5 Análisis de Mercados de Capitales

JPMC cuenta con esquemas de remuneración que garanticen la independencia y objetividad de los analistas pertenecientes al área de Análisis de Mercados de Capitales. En ningún caso, las remuneraciones ordinarias o extraordinarias del personal de dicha área están basadas directamente en el resultado de los Servicios de Inversión o en los ingresos de JPMC, derivados de la celebración de operaciones por parte de las Áreas de negocio relacionadas con los valores o instrumentos financieros derivados materia de su reporte de análisis.

## 3. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ÓRGANOS ENCARGADOS DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN.

### 3.1. Órganos encargados del Sistema de Remuneración

Los órganos encargados en el Sistema de Remuneración son los siguientes:

- Comité de Compensación y Desarrollo Gerencial de JPMC (“CMDC”)
- Comité Global de Dirección sobre Compensación de JPMC (“CSC”)
- Consejo de Administración de JPMCMex
- Comité de Remuneración de JPMCMex
- Unidad para la Administración Integral de Riesgos de JPMCMex
- Comité de Riesgos de JPMCMex
- Comité de Auditoría de JPMCMex

### 3.2. Responsabilidades de los Órganos locales en Mexico encargados del Sistema de Remuneración.

#### 3.2.1. Consejo de Administración de JPMCMex

Dado que los principios de remuneración se toman por el CMDC de JPMC, el Consejo de Administración de JPMCMex es sólo responsable de la aprobación del Sistema de Remuneración aplicable a JPMCMex, las políticas y procedimientos que lo normen y sus modificaciones, tomando en consideración en todo momento las políticas corporativas. Asimismo, debe vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneración con base en los informes semestrales del Comité de Remuneración, así como los informes anuales de los Comités de Riesgos y Auditoría.

#### 3.2.2. Comité de Remuneración de JPMCMex

El Comité de Remuneración está compuesto por:

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 11      |

- Un miembro independiente propietario del Consejo de Administración de JPMCMex, quién lo preside.
- Un miembro propietario del Consejo de Administración local, con experiencia en temas de control y con un cargo gerencial en JPMCMex.
- El responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos.
- El Director de Recursos Humanos quién actúa como Secretario.
- El Director de Finanzas.
- El Auditor Interno, quién participa con voz pero sin voto.

## El Comité de Remuneración:

1. Propone, para aprobación del Consejo de Administración local, las políticas y procedimientos de remuneración así como cualquier futura modificación que se realicen a los mismos; y los puestos que estén sujetos al Sistema de Remuneración.
2. Vigila y mantiene el Sistema de Remuneración, considerando los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas o supervisadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración; para lo cual debe recibir y analizar los reportes de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre los riesgos tomados que sean materiales.
3. Revisa de manera regular las políticas de compensación y en su caso se cerciora que los riesgos asumidos por JPMCMex, no representen una amenaza real y considerable para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de JPMCMex.
4. Informa al Consejo de Administración local y a los órganos de Riesgo corporativos de JPMC, en cualquier momento cuando la exposición a un riesgo asumido por JPMCMex, que sea material para JPMC, requiera ser revisado, para determinar si resulta procedente que dichos órganos realicen ajustes al sistema de compensación a nivel corporativo o local.
5. Se cerciora que exista información corporativa disponible a todo el personal pertinente sobre las políticas y procedimientos de remuneración, para propiciar el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación y entrega de sus remuneraciones, explicando el concepto de ajustar la compensación en base a los riesgos tomados que les sean aplicables, el diferimiento de sus remuneraciones variables y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.
6. Informa al Consejo de Administración de JPMCMex cuando menos semestralmente sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración.
7. Se reúne cuando menos trimestralmente debiendo estar presentes por lo menos, la mayoría de sus integrantes, pero en cualquier caso, debe acudir su Presidente. Las sesiones y acuerdos se hacen constar en actas debidamente circunstanciadas y suscritas por todos los asistentes.

Los puestos que son integrantes del Comité de Remuneración se mencionan en el Anexo D: Integrantes del Comité de Remuneración.

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 12      |

### 3.2.3. Unidad para la Administración Integral de Riesgos de JPMCMex

La Unidad para la Administración Integral de Riesgos:

1. Identifica, mide, vigila e informa al Comité de Remuneración los riesgos originados por las actividades de las Unidades de Negocio.
2. Efectúa los análisis de escenarios y proyecciones sobre la materialización de los riesgos inherentes a las Unidades de Negocios, así como sus efectos sobre la estabilidad y solidez de JPMCMex.

### 3.2.4. Comité de Riesgos de JPMCMex

El Comité de Riesgos elabora un reporte anual sobre los riesgos asumidos por JPMCMex. Este reporte se revisa por el Comité de Remuneración, quien lo presenta al Comité de Auditoría de JPMCMex y posteriormente al Consejo de Administración de JPMCMex.

### 3.2.5. Comité de Auditoría de JPMCMex

El Comité de Auditoría de JPMCMex debe informar al Consejo de Administración de JPMCMex, cuando menos una vez al año sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneración. Dicho Comité evaluará el apego a las políticas y procedimientos de remuneración, y en su caso, se cerciorará que aquellas situaciones que pueden afectar de manera material, la liquidez, la solvencia y la estabilidad de JPMCMex se escalen debidamente a la gerencia de JPMC y los organismos corporativos de administración de riesgos.

### 3.2.6. Área de Recursos Humanos de JPMCMex

El área de Recursos Humanos es responsable de:

1. Documentar las políticas y procedimientos de remuneración, propiciando el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus remuneraciones variables y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.
2. Dar a conocer a través del Internet, información genérica relativa a las políticas y procedimientos de remuneración.
3. Generar información documental suficiente para permitir la revisión permanente del Sistema de Remuneración por parte de los órganos de gobierno correspondientes.
4. Informar a la CNBV sobre las modificaciones que efectúen al Sistema de Remuneración, manteniendo la documentación relativa a su disposición durante un plazo de 5 años contado a partir de su generación o modificación.

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 13      |

### 3.2.7. Dirección de Finanzas de JPMCMex

La Dirección de Finanzas junto con el área de Recursos Humanos se aseguran de que la remuneración variable sea provisionada de acuerdo a los montos aprobados. El presupuesto base inicial de cada año considera los montos pagados en el año anterior mismo que se va ajustado de acuerdo a los resultados del banco de manera mensual.

## 4. MECANISMO DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO PERMANENTE DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

A. El Consejo de Administración designa a los integrantes del Comité de Remuneración

B. El Comité de Remuneración presenta al Consejo de Administración para aprobación el Sistema de Administración que contempla:

- Las políticas y procedimientos de remuneración del Sistema de Remuneración.
- Los órganos encargados del Sistema de Remuneración: estructura, responsabilidades y funciones.
- Los funcionarios de JPMCMex que están sujetos al Sistema de Remuneración.
- La información requerida para el funcionamiento del Sistema de Remuneración.

Una vez que el Sistema de Remuneración ha sido aprobado por el Consejo de Administración, se inicia la implementación del mismo en JPMCMex con la información respectiva a todos los involucrados:

1. Se documentan las políticas y procedimientos de remuneración, propiciando el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus remuneraciones variables y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones, lo cual será realizado por el área de Recursos Humanos.
2. Se envía a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores un informe sobre la aprobación por el Consejo de Administración del Sistema de Remuneración a más tardar a los 10 días hábiles siguientes a la aprobación respectiva, lo cual será realizado por el área de Recursos Humanos.
3. Se da a conocer al público en general a través de la página de Internet, información genérica relativa a las políticas y procedimientos de remuneración.
4. El Comité de Remuneración inicia sus sesiones de trabajo, debiendo solicitar a la UAIR un reporte con la exposición al riesgo asumida por las Unidades de Negocio de JPMCMex, a fin de determinar si es necesario escalar algún riesgo material dentro de JPMC para que se analice la necesidad de realizar ajustes a las remuneraciones.
5. El CMDC de JPMC es quien determinará de manera general el procedimiento de pago de remuneraciones variables como número total, y en su caso, los ajustes necesarios derivados de los riesgos asumidos por JPMC.
6. El Director General de JPMCMex revisará y dará su visto bueno a la compensación individual de cada empleado de JPMCMex que esté sujeto al Sistema de Remuneración, lo cual comunicará al Director para América Latina.

|  |                |
|--|----------------|
| Banco J.P. Morgan, S.A.<br>J.P. Morgan Casa de Bolsa, S.A. de C.V. | Enero,<br>2025 |
| Manual de Políticas y Procedimientos                               |                |
| Sistema de Remuneración  | Página 14      |

## **5. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS QUE NORMAN EL CONTENIDO DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA PARA EL FUNCIONAMIENTO PERMANENTE DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN**

La información requerida por los órganos involucrados en el funcionamiento del Sistema de Remuneración para contar con el buen funcionamiento del mismo y mantener informado a la CNBV y al público en general contempla los tipos de información siguientes:

### **5.1. Información al Comité de Remuneración.**

La Unidad de Administración Integral de Riesgos entregará trimestralmente, o cuando sea necesario, al Comité de Remuneración y corporativamente al responsable de riesgos un reporte con la exposición al riesgo asumida por JPMCMex.

Asimismo, el Comité de Remuneración analizará los riesgos de control revelados en la Carta de Representación enviada a la Casa Matriz (la “Rep Letter”), la cual se escala a nivel corporativo dentro de JPMC.

### **5.2. Información al Consejo de Administración.**

El Comité de Remuneración presentará al Consejo de Administración informes semestrales relativos al funcionamiento del Sistema de Remuneración sobre la exposición al riesgo asumida por JPMCMex.

El Comité de Auditoría presentará al Consejo de Administración un reporte anual en relación al seguimiento de las políticas de remuneración de JPMCMex.

El Comité de Auditoría presentará al Consejo de Administración un informe anual sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneración de JPMCMex, evaluando el apego a las políticas y procedimientos de remuneración.

### **5.3. Información al personal de JPMCMex.**

El Área de Recursos Humanos se encargará de tener disponible información a todo el personal pertinente, relativa a las políticas y procedimientos de remuneración propiciando el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus remuneraciones variables y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.

### **5.4. Información a autoridades y al público en general.**

El Comité de Remuneración, a través del área de Recursos Humanos, informará a la CNBV sobre las modificaciones que se efectúen al Sistema de Remuneración.

Asimismo, el área de Recursos Humanos mantendrá la documentación relativa al Sistema de Remuneración durante un plazo de 5 años contado a partir de su generación o modificación.

El Comité de Remuneración, a través del área de Recursos Humanos, dará a conocer a través de la página de Internet, información genérica relativa a las políticas y procedimientos de remuneración.