

## **Sistema de Remuneraciones de Kapital México Casa de Bolsa, S. A de C.V.,**

### **Kapital México Grupo Financiero**

#### **Principios:**

Uno de los principales pilares de nuestra Institución Financiera es: atraer, retener y desarrollar a nuestro personal. Siendo clave para esto, contar con un Sistema de Remuneración alineado y competitivo, tanto en el mercado laboral como dentro del Sector Financiero, de tal forma que los colaboradores se sientan recompensados de manera equitativa y les permita satisfacer sus necesidades primarias de sustento, como construir un patrimonio acorde a su crecimiento personal.

Mas sin embargo lo anterior esta determinado y regulado por la Comisión Bancaria de Valores, en donde procura lograr la estabilidad, solvencia y solidez de los integrantes del sector a través de establecer diversas disposiciones que indican que todos los Bancos deben de implementar, mantener y revisar permanentemente un Sistema de Remuneración que promueva y sea consistente con la efectiva Administración de Riesgo. Con base a lo anterior, nuestro Sistema de Remuneración tiene como objetivos:

- Contar con un esquema para pago de remuneraciones ordinarias y extraordinarias a sus empleados, que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro titulo jurídico otorgado para la realización de las operaciones.
- Alinear los riesgos que asumen las personas al actuar por cuenta de la Institución y con el público en general, con los riesgos actuales o potenciales que la Institución se encuentra dispuesto a asumir o preparado para enfrentar.
- Evaluar y mitigar los riesgos que pudieran generarse al otorgar remuneraciones variables.
- Administrar y vigilar los riesgos a los que se encuentra expuesta la Institución.

#### **Composición del Sistema de Remuneración de la Institución:**

Nuestro Sistema de Remuneración está compuesto por la “Remuneración Ordinaria y por la Remuneración Variable”, que se definen a continuación:

- **Remuneración Ordinaria:** es la remuneración fija que se establece con base al nivel de responsabilidad de la posición (puesto de trabajo) que tiene asignada cada colaborador, así como su trayectoria profesional. Se fija con base a un tabulador de sueldos, que a su vez se encuentra construida por el catálogo de puestos que han sido valuados con base a la responsabilidad, los conocimientos, las habilidades y competencias que requiere de cada uno de estos. El catálogo de puestos se agrupa por niveles de compensación y cada uno de estos, tiene establecido un rango mínimo, medio y máximo de la compensación a otorgar. El tabulador se esta revisando de forma periódica participando en encuestas de Sueldos y Prestaciones del Sector Financiero.
- **Remuneración Variable ordinaria en efectivo:** esta se basa en retribuir a los empleados (que están dentro de este sistema) el cumplimiento o sobrecumplimiento de las metas establecidas dentro de su portafolio de productos y/o servicios, así como el logro de

objetivos de corto, mediano y largo plazo. Su pago estará determinado dentro de cada uno de los subsistemas de compensación variable acorde al área y puesto. La regla fundamental de este Sistema de Compensación Variable, para su aplicación o suspensión (temporal o definitiva), se determina por el comportamiento de los diversos indicadores financieros globales de la Institución, de tal forma que se encuentren alineados y no genere daño económico hacia la Institución en su generalidad. Cada subsistema se diseña con base al presupuesto anual y mensual por cada uno de los productos y servicios que se ofrecen a los clientes.

El sistema ha sido definido para fomentar una gestión prudente de los riesgos de la Casa de Bolsa, estableciendo mecanismos de diferimiento para el pago de la Remuneración Variable ordinaria en efectivo, además de condiciones a cumplir para la entrega de las partes diferidas. Adicionalmente la Casa de Bolsa cuenta con un Código de Conducta que establece las pautas de comportamiento esperadas en nuestras relaciones con clientes, con la empresa, con compañeros de trabajo y con la sociedad.

La metodología utilizada para la elaboración de los sistemas/subsistemas, fue conocer los diferentes esquemas de remuneración ordinaria y extraordinaria que hay en la Institución e identificar los probables riesgos que puedan afectarlo, posteriormente al análisis, se determinaron los modelos de cálculo para el pago de las remuneraciones variables ordinarias en efectivo, se estructuró el Sistema de Remuneración mismo que esta descrito en el contenido del Manual correspondiente al tema.

#### **Composición y funciones del Comité de Remuneraciones:**

Con fundamento en el artículo 18 Bis 8 de las “Disposiciones de carácter general aplicables a las Instituciones de Crédito” y de acuerdo con las resoluciones del Consejo de Administración de la Casa de Bolsa, las funciones atribuidas al Comité de Remuneraciones se encuentran asignadas al Comité de Riesgos.

Composición del Comité de Riesgos para tratar temas del Comité de Remuneraciones:

El Comité estará integrada por tres miembros del Consejo de Administración del Banco (independientes), el Director General y el Titular de la Unidad de Administración Integral de Riesgos.

Funciones del Comité de Remuneración:

- a) Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
  - Las políticas y procedimientos de las Remuneraciones, así como las modificaciones que se realicen a los mismos y sus revisiones.
  - Los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración.
  - Las excepciones en la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
  - Las políticas que norman al Comité de Remuneración o implementar y mantener el Sistema de Remuneración.
- b) Recibir y considerar los reportes de la unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración o informar a los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración sobre:

- Las políticas y procedimientos de Remuneraciones.
  - Los métodos para la determinación, integración y entrega de sus Remuneraciones.
  - Los ajustes por riesgos que les sean aplicables.
  - El diferimiento de sus remuneraciones Extraordinarias.
  - Cualquier otro mecanismo aplicable a sus Remuneraciones.
- c) Contratar cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés o informar, cuando menos de manera semestral, al Consejo de Administración sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento, cuando la exposición al riesgo asumida por la Casa de Bolsa, las unidades administrativas, de control y de negocios o los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración.

**Sistemas/subsistemas de Remuneración Variable Ordinaria vigentes:**

Actualmente se tienen establecidos sistemas de Remuneración Variable Ordinaria para las posiciones:

Banca Privada y Banca Institucional: Director de Negocios, Director Adjunto de Negocios, Subdirector Promoción Bursátil, Asesor Financiero y Promotor JR.

Banca Patrimonial Enlaces: Enlace patrimonial.

**Estructura base del proceso de remuneraciones:**

La política de Remuneración se considera como un elemento clave para la creación de valor. Para ello, la Institución cuenta con un sistema retributivo basado en la generación recíproca de valor para los empleados y para la Casa de Bolsa, alineado con los intereses de los accionistas y supeditado a una gestión prudente del riesgo, que atiende a los siguientes principios:

- Crear valor a largo plazo.
- Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- Atraer y retener a los mejores profesionales.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- Contar con referencias de mercado, a través de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio y líderes en el sector de consultoría de compensación.
- Asegurar la transparencia en su política retributiva.
  - Garantizar que no existen diferencias retributivas por género. Este sistema retributivo se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables e incorpora, además, los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento, configurándose como un sistema dinámico en constante evolución y mejora.

- Mantener una independencia en los esquemas de compensación de las áreas tomadoras de riesgos del resto.

En conclusión, la combinación de los elementos antes citados conforma un sistema retributivo equilibrado y coherente con la estrategia de la Casa de Bolsa y con sus valores, así como con los intereses de sus accionistas.

#### **Revisión/autorización por parte del Comité de Remuneraciones:**

Durante el año 2025 no hubo cambios a los sistemas por lo que no hubo necesidad de hacer presentación alguna al Comité de Remuneraciones.

En forma adicional, tal y como parte de la agenda de la sesión trimestral del Comité de Riesgos, se presentaron los resultados y comportamiento de los sistemas/subsistemas de Remuneración Variable Ordinaria por parte de la Unidad de Administración Integral de Riesgos, estando todos los indicadores dentro de control.

En cuanto a la Remuneración ordinaria fija, durante el período de octubre a diciembre 2025 no se otorgó ningún incremento de la plantilla por reconocimiento a sus resultados.

#### **Información Cualitativa:**

Con base a lo comentado anteriormente, en cuanto a las áreas de la Institución que participan en un esquema Remuneración Variable Ordinaria, que son las tomadoras de Riesgo, durante 2025 en promedio fueron (164), haciendo la aclaración que las posiciones de alta dirección no participaron ni tuvieron pago Variable Ordinario durante el período antes mencionado.

Es importante aclarar que las áreas de Administración de Riesgo, Auditoría y Contraloría, la definición de su esquema de compensación ordinaria, se toma de referencia como se encuentra el sector financiero (encuesta de Compensaciones y Beneficios) y los resultados financieros de la Institución. En el supuesto caso de algún incremento al sueldo base ordinario, se toma el factor de inflación y el promedio de incrementos que otorgo el sector financiero. La Dirección General realiza una propuesta al Comité de Remuneraciones y posteriormente al Consejo para obtener su autorización. Se hace la aclaración que en el periodo de octubre a diciembre por los resultados financieros de la Casa de Bolsa no se ha otorgado un incremento general de sueldos. Para el periodo 2026 se tiene presupuestado realizar un proceso general de incrementos de sueldo durante el segundo trimestre y estará sujeto a los resultados financieros del primer semestre. El proceso por seguir será:

- 1) Análisis de resultados financieros de la Institución.
- 2) Porcentaje de inflación acumulada al mes de diciembre 2025.
- 3) Determinación de porcentaje de incremento total.
- 4) Definición de la mecánica de otorgamiento individual (colaborador) del porcentaje por autorizar, en otras palabras, un porcentaje igual a otorgar a todo el personal y uno adicional con base al desempeño individual. Este proceso está en construcción.
- 5) Obtención de autorización por parte del Consejo.
- 6) Evaluación del personal con base al cumplimiento de sus indicadores.
- 7) Otorgamiento de porcentaje.

En resumen, durante el primer semestre de 2026, se harán modificaciones a la política y procedimientos (generales de la Institución, por área y llegar hasta el colaborador) de los incrementos generales e individuales de la remuneración ordinaria y la ordinaria variable. Se puntualiza que junto con el Área de Riesgos se evaluarán diversos escenarios para evitar poner en riesgo tanto a la Institución como a nuestros clientes, tratando de no perder competitividad en el sector financiero y reconocer los resultados grupales e individuales.

#### **Información Cuantitativa:**

Durante el ejercicio fiscal 2025, como se ha venido indicando, solo se tuvieron en operación los esquemas de Remuneración Variable Ordinaria para las posiciones de promoción Banca Privada y Banca Institucional (Director de Negocios, Director Adjunto de Negocios, Subdirector Promoción Bursátil, Asesor Financiero y Promotor JR) y Banca Patrimonial Enlaces (Enlace patrimonial).

Con base a lo anterior se proporciona la siguiente información cuantitativa:

- 1) En el período 2025, 45 colaboradores al cierre de diciembre (que equivale al 27% de la plantilla completa de la Institución) de las posiciones antes descritas, se les pago compensación variable por cumplimiento de las metas establecidas.
- 2) El total pagado de los esquemas variables ordinarios durante el ejercicio Octubre a Diciembre 2025, fue de \$26'876,440.81, que represento el 49% de la compensación total pagada (\$55'263,052.99) a estas posiciones y con respecto al gasto total de nómina de la Institución, represento el 98%. Estos indicadores se deben a la disminución de tenencia en la casa de bolsa.
- 3) Por los resultados financieros que obtuvo la Institución, no se pagaron: bonos garantizados, premios y remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar (pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos).
- 4) El monto total de liquidaciones y finiquitos del periodo octubre a diciembre 2025 fue de \$288,000.00 correspondientes a 3 procesos de baja.
- 5) Se realizó sesión del Comité de Remuneraciones en el último trimestre del 2025.

#### **Consideraciones para el período 2026:**

- 1) Revisión de los esquemas de remuneración variable ordinaria actuales.
- 2) Se informa que los esquemas actualmente vigentes no presentan modificaciones ni procesos de revisión en curso. Cualquier ajuste o actualización será evaluado y en su caso integrando a la estructura organizacional.
- 3) En función del resultado financiero de la casa de bolsa durante el 1er semestre y su debida proyección para el cierre del ejercicio 2026, se evaluara una revisión de sueldos a todo el personal.