



Sistema de Remuneraciones

**NU MÉXICO FINANCIERA, S.A. DE C.V.,
S.F.P.**

Febrero 2022

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN
Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P.

ÍNDICE

Objetivo	2
Alcance	2
Definiciones	2
Contenido	3
Revisión y Aprobación	6
Versión	7

1. Objetivo

Esta política tiene como objetivo describir las prácticas de remuneración de los colaboradores y administradores de Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P. (en adelante “Nu”), así como las directrices, principales reglas, deberes y responsabilidades, de conformidad con la normatividad vigente aplicable y las normas internas de esta Sociedad, a fin de promover la consistente y efectiva administración de riesgos.

Este documento y su contenido son propiedad de NU México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P. , y no pueden ser total o parcialmente copiados, transcritos, o replicados sin permiso por escrito.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P.

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

2. Alcance

Esta política es aplicable para todos aquellos Colaboradores y Administradores de Nu que perciban una remuneración por el desempeño de su cargo o de sus funciones en favor de NU, sin importar el esquema bajo el cual dicha remuneración es pagada.

3. Definiciones

Las palabras a continuación que sean utilizadas en el documento con mayúscula tendrán el significado que se les atribuye más adelante, sea que éstos sean utilizados en singular o plural:

Administradores: Los Administradores son directores estatutarios y miembros de la dirección ejecutiva de Nu.

Colaboradores: Personas contratadas directamente por NU para prestar a dicha Sociedad para la consecución de su objeto social.

Se entenderá por colaborador a cualquier empleado, dependiente o funcionario que trabaje para dicha sociedad, que tenga una relación de supra-subordinación directamente con NU.

Perfil de Puesto: Habilidades, conocimientos y experiencia requeridas para desempeñar las funciones y responsabilidades de un puesto en particular.

- **Remuneración:** se definirá así al pago que se realice a Colaboradores y Administradores como contraprestación del trabajo realizado en Nu; este pago puede ser en dinero, acciones de la empresa controladora del Grupo Comercial del que forma parte NU u otros instrumentos basados en acciones de dicha empresa controladora. La remuneración se podrá componer de remuneración fija (representada por salarios y/o honorarios) y remuneración variable (con base en un programa de incentivos ligados al desempeño). Es importante señalar que en todo caso, las acciones a las que pueden ser acreedores los Colaboradores o Administradores nunca serán de NU dado que dicha sociedad es una entidad financiera regulada y la participación directa o indirecta en su capital social se encuentra regulada por la Ley de Ahorro y Crédito Popular.

- **Sistema de remuneración:** al conjunto de funciones, políticas y procedimientos que NU tiene establecidas a fin de que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus empleados, de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio, o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Nu haya otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público sean debidamente determinadas en atención a los

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN
Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P.

riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas por dichos empleados o personal en lo individual.

4. Contenido

La presente Política de Remuneración es compatible con la política de administración de riesgos de la Sociedad, por lo cual, en todo momento se encuentra creada para eliminar cualquier estímulo o incentivo para que los Administradores o Colaboradores incrementen de manera innecesaria, injustificable o en incumplimiento al apetito y a las políticas internas de NU, la exposición al riesgo que ésta tiene, y que a determinado en su apetito al riesgo, el cual se centra en mantener éste en niveles considerados prudentes en las estrategias de corto, mediano y largo plazo practicadas por Nu.

Sin perjuicio de lo anterior, la Política de Remuneración de igual forma busca atraer y retener a los profesionales más talentosos del mercado para cumplir con la estrategia de largo plazo de Nu, la cual prioriza la liquidez, solvencia y estabilidad financiera de la entidad.

En este sentido, para la determinación de los rangos salariales que serán aplicados a cada posición, se realiza un estudio de mercado (“*benchmarks*”) periódicos con nuestros principales competidores (mismo sector, tamaño y etapa de desarrollo similar) para evaluar los datos más actualizados que orienten nuestras decisiones sobre remuneración a fin de que éstas no salgan de la práctica común de mercado. Asimismo, NU contrata empresas de consultoría especializadas en proveer datos de mercado para que se pueda hacer debidamente el análisis anterior.

En ese sentido, si bien la presente política cuida el cumplimiento normativa que rige al Sistema de Remuneraciones también es desarrollada para reconocer el desempeño de nuestros colaboradores, de una manera que si bien integre los intereses de crecimiento e incremento de negocio(s), productos y servicios de NU, no se opongan a mantener la liquidez, solvencia y estabilidad de ésta, para lo cual, el desempeño no se mide basado en la asunción de riesgos contrarios al apetito de la Sociedad. .

A fin de evaluar el desempeño de los Colaboradores y Administrados se realizan dos ciclos de remuneración variable a lo largo del año (ciclo de mitad de año y ciclo de fin de año). Dichos ciclos tienen como finalidad reconocer a los mejores desempeños por medio del mérito, promoción y nueva asignación de acciones. Los resultados da remuneración están vinculados al desempeño individual, al posicionamiento en el mercado y la estrategia de remuneración de Nu.

Remuneración

Tanto los Colaboradores como los Administradores reciben como contraprestación de los servicios y funciones que realizan en NU una remuneración fija mensual, y son aptos a recibir planes s de incentivos a largo plazo que buscan la permanencia del talento.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P.

El plan de incentivos a la que pueden ser acreedores los Colaboradores y Administradores se basa en los siguientes elementos:

- a) Desempeño: los niveles de remuneración deben reflejar la experiencia, complejidad de las funciones y responsabilidad en la consecución del objeto social de NU de cada Colaborador y Administrador;
- b) Competitividad de mercado: la remuneración debe ser definida de acuerdo con el contexto competitivo de Nu, teniendo en consideración su estrategia de remuneración y los factores externos brindados por el contexto general del mercado;
- c) Regulatorio: la remuneración debe seguir las recomendaciones de los reguladores a fin de evitar que ésta sea un incentivo para asumir riesgos innecesarios para la NU. La remuneración y los objetivos de las áreas de legal, cumplimiento, auditoría, riesgos y controles internos estarán directamente vinculados a su desempeño, siendo independientes de los resultados de las áreas de negocios, a fin de no generar conflictos de interés.

Remuneración Fija

Administradores y Colaboradores reciben una remuneración mensual por los servicios prestados a NU con relación de subordinación inherente a la relación de trabajo y condiciones previstas en el contrato individual de trabajo respectivo. La presente remuneración no varía en función de los resultados obtenidos.

Remuneración de Largo Plazo

Plan de Opción de Compra de Acciones: Nu mantiene un Plan de Opción de Compra de Acciones. El Plan tiene por objetivo la asignación de opciones de compra de acciones de emisiones realizadas por la empresa que controla el grupo comercial del cual NU forma parte, incentivando a sus Colaboradores y Administradores a invertir en en dicha controladora, promoviendo su compromiso con los resultados de la misma y la expansión de sus actividades a largo plazo.

Plan Ómnibus de Incentivo: Su objetivo es la concesión de *Restricted Stock Units (RSUs)* de emisión de la empresa controladora del grupo, con adquisición de largo plazo para esas acciones, a fin de retener a sus Colaboradores y Administradores e incentivarlos a contribuir para la generación de valor sostenible en el tiempo.

Desempeño

Colaboradores y Administradores son evaluados con base en el cumplimiento de las metas de cada área las cuales se encuentran alineadas a los comportamientos de NU, lo cual es evaluado s de acuerdo con la metodología de evaluación de desempeño desarrollada para el grupo.

Sin perjuicio de lo anterior, Nu cuenta con la flexibilidad suficiente para reducir o suspender el pago de las Remuneraciones de Largo Plazo cuando enfrente pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN
Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P.

Responsabilidades

Las principales responsabilidades relacionadas a la gestión de la Política de Remuneración de Colaboradores y Administradores se describen a continuación:

a) Consejo de Administración

El Consejo de Administración será responsable de la aprobación del Sistema de Remuneración, las políticas y procedimientos que lo normen y sus modificaciones, así como deberá vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneración con base en los informes semestrales que le sean presentados, así como el informe anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración y el informe sobre la consistencia en la aplicación de dicho sistema que presenten los comités de riesgos y auditoría, según corresponda.

En lo que se refiere a la Remuneración correspondiente a aquellos integrantes del Consejo de Administración y los Administradores de NU el Consejo deberá revisar y aprobar la remuneración que en su caso les corresponda (incluyendo remuneración basada en acciones).

Al revisar y aprobar la remuneración de los Administradores, el Consejo deberá:

- Identificar, revisar y aprobar metas y objetivos corporativos relevantes para la remuneración de los Administradores;
- Evaluar el desempeño de cada Administrador según sus metas y objetivos, determinar cada remuneración, incluyendo cualquier componente de incentivo de largo plazo con base en tal evaluación, incluyendo otros factores que el Consejo considere apropiados de acuerdo con los intereses de Nu; y
- Determinar cualquier incentivo de largo plazo de remuneración de cada Administrador.

b) Comisario

Informar al Consejo de Administración cuando menos una vez al año sobre la consistencia en la aplicación de la presente Política de Remuneración de Nu, la cual contendrá al menos:

- a) Una evaluación del apego de NU a las políticas y procedimientos de remuneración y en su caso, las excepciones, fundamentando las razones que les dieron origen.
- b) Los ajustes que se hayan efectuado a la presente política como resultado de la ocurrencia de pérdidas cuando éstas no hayan estado previstas.
- c) Los aspectos significativos de la política que pudieran afectar la liquidez, solvencia y estabilidad de NU.

Comité de Riesgos:

- De manera anual revisará el desempeño de la presente política, considerando al efecto la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por NU y sus unidades de negocio, o en su caso, por algún empleado en particular o persona sujeta a esta política y las remuneraciones aplicables durante el ejercicio. La evaluación anterior deberá ser presentada a manera de informe ante el Consejo de

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P.

Administración y deberá incluir una descripción de los eventos que hayan derivado en ajustes a la presente política y el resultado de los análisis que sobre el desempeño estimado haya elaborado el citado Comité.

- Identificará, medirá, vigilará e informará al Consejo de Administración los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto a esta política y las distintas unidades de negocio de NU.
- Elaborará y presentará al Consejo de Administración el análisis de escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a las actividades de las personas sujetas a esta política y de la aplicación de los esquemas de remuneración sobre la estabilidad y solidez de NU.
- Evaluará si estas políticas, así como cualquier otro procedimiento de remuneración propician la reducción de los incentivos para el personal sujetos a las mismas, para la toma de riesgos innecesarios.

People & Culture (Recursos Humanos)

- Definir planes de remuneración aplicables a todos los Colaboradores.
- Garantizar las mejores prácticas de remuneración.
- Cubrir la remuneración a los Administradores y a los Colaboradores.
- Mantener registros adecuados para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y regulatorios definidos en esta política y en cualquier normativa aplicable.
- Validar periódicamente el cumplimiento de los requerimientos regulatorios aplicables a la Política.
- Revisar la Política y su aplicabilidad, de forma que se garantice que sus directrices mitigan los conflictos de interés.
- Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por NU, o su materialización sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia entidad financiera, según le sea informado por el Comité de Riesgos o el Consejo de Administración.
- Generar información documental suficiente para permitir la revisión permanente de la presente Política de Remuneración por parte del Consejo de Administración o los Comités que en su caso éste designe para tales efectos, así como del personal responsable de la administración integral de riesgos o cuando este no exista, del Comisario o, en su caso, del comité de riesgos.

5. Revisión y Aprobación

Esta Política debe ser aprobada por el Consejo de Administración de Nu, debiendo ser revisada anualmente o con una periodicidad menor en caso de cambios regulatorios significativos o procesos internos que puedan impactar las funciones establecidas o las condiciones establecidas en la misma..

NU informará a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores sobre las modificaciones que efectúe a la presente Política de Remuneración, así como mantendrá la misma a su disposición, durante un plazo de cinco años contado a partir de su generación o modificación.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN
Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P.

6. Versión

Versión	Descripción	Fecha de Cambio	Área Responsable	Fecha de Aprobación	Aprobador
1	Versión uno de la Política de Remuneración Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P.	N/A		Feb/21	Consejo de Administración