



**Informe Anual sobre el Desempeño del Sistema de
Remuneración 2022**

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

Marzo 2023



Información Cualitativa y Cuantitativa del Sistema de Remuneración

De conformidad con lo establecido en el artículo 209 Bis 3, de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Entidades de Ahorro y Crédito Popular, Organismos de Integración, Sociedades Financieras Comunitarias y Organismos de Integración Financiera Rural, a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular (en adelante, las “Disposiciones”), a continuación se presenta el Informe Anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración de **Nu México Financiera, S.A. de C.V., Sociedad Financiera Popular** (en adelante, “Nu”, “Nu México” o “Nu México Financiera”), por el ejercicio 2022, mismo que contiene la información actualizada, que se dará a conocer a través de la página de internet de Nu, con el fin de llevar a cabo lo dispuesto en dichas obligaciones.

1. Introducción

Para efectos de este reporte, se informa que durante el año 2022, de enero a noviembre de 2022, Nu no contó con personal alguno, por lo que no existieron desviaciones al Sistema de Remuneración que se encontraba vigente durante dicho periodo. No obstante lo anterior, se indica que, a partir del mes de diciembre de 2022, Nu contó con 1,198 empleados, por lo que a continuación se presenta, en lo aplicable, el reporte de desempeño del referido Sistema de Remuneración, considerando la siguiente información cualitativa y cuantitativa:

2. Información del Sistema de Remuneración

I. Información Cualitativa:

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

Por lo que se refiere a las políticas y procedimientos de remuneración, por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración, se indica que Nu México Financiera cuenta con una política de remuneración que es aplicable a todas las funciones y niveles, sin hacer distinción del perfil de puesto.

b) Información relativa al Comité de Remuneración

Por lo que corresponde al Comité de Remuneración de Nu México Financiera, se informa lo siguiente:

i. Composición y funciones del Comité de Remuneración



El Comité de Remuneración es constituido por el Consejo de Administración de Nu México Financiera, a fin de apoyar al mencionado órgano de gobierno en sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, y cuyo objeto será la implementación, mantenimiento y evaluación de dicho Sistema de Remuneración.

El Comité de Remuneración de Nu México Financiera estará conformado por cuando menos dos miembros propietarios del Consejo de Administración, de los cuales cuando menos uno deberá ser independiente, quien lo presidirá, siendo al menos uno de los Consejeros, una persona con amplia experiencia en administración de riesgos o control interno.

Asimismo, dicho Comité lo integrarán también un representante del área de recursos humanos, el responsable del área de administración integral de riesgos, un representante del área de planeación financiera o elaboración del presupuesto y el Auditor Interno.

El referido Comité de Remuneración, tendrá los siguientes deberes y responsabilidades y, para el desarrollo de su objeto, desempeñará las funciones siguientes:

- *Proponer para aprobación del Consejo de Administración:*
 - a) *Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;*
 - b) *Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título que Nu México Financiera le haya otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para Nu México Financiera o participen en algún proceso que concluya en eso, en el entendido que, los únicos empleados o personal que puede caer en este supuesto, serán los Directores, dado que éstos son los facultados para tomar decisiones que puedan implicar riesgos, y*
 - c) *Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.*
- *Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en Nu México Financiera, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. Para estos efectos, el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes del*



personal responsable de la administración de riesgos o del Comisario sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

- *Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento 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 Extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable.*
- *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.*
- *Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración y, en cualquier momento, cuando la exposición al riesgo asumida por Nu México Financiera, las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste al Sistema de Remuneración vigente.*

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

El Comité de Remuneración de Nu México Financiera podrá contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.

Al respecto, cabe señalar que durante el periodo del 2022, al que se refiere este reporte, no se solicitaron asesorías de consultores externos.

iii. Descripción del alcance de la política de remuneraciones de Nu México Financiera

El alcance de la política de remuneración es aplicable para todos aquellos Colaboradores y Administradores de Nu México Financiera 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.

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

Los principales tipos de empleados tomadores de riesgos son los siguientes:

- *Director General*



- *Directora de Marketing & Growth con 16 personas más a su cargo*
- *Director de Finanzas con 3 personas más a su cargo*
- *Director de Riesgo con 6 personas más a su cargo*
- *Director de Legal con 4 personas más a su cargo*
- *Director de Operaciones con 7 personas más a su cargo*
- *Director de Core con 6 personas más a su cargo*
- *Director de Políticas Públicas con 3 personas más a su cargo*
- *Directora de Auditoría Interna con 2 personas más a su cargo*
- *Directora de Recursos Humanos con 3 personas más a su cargo*

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones

Por lo que corresponde a la información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones, se informa lo siguiente, respecto de la:

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

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

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

ii. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

La última revisión realizada al Sistema de Remuneración y aprobada por el Consejo de Administración fue efectuada en julio de 2022.

Se hizo un análisis a las políticas del Sistema de Remuneración vigentes y se determinó realizar determinados ajustes a fin de que éstos sean aprobados por el Consejo de Administración, con el objeto de que los nuevos empleados de Nu México se rijan por dicho Sistema de Remuneración, el cual de igual manera se encuentra apegado a las políticas internas institucionales y a las Disposiciones, siendo simplemente más exhaustivo en su contenido.



iii. Explicación de cómo la Sociedad Financiera Popular garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, sean determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Nu México Financiera de manera anual, revisará el desempeño de la política de remuneración, considerando al efecto la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por Nu México Financiera 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 Administración y deberá incluir una descripción de los eventos que hayan derivado en ajustes a la política de remuneración y el resultado de los análisis que sobre el desempeño estimado se hayan elaborado.

Asimismo, se identificará, medirá, vigilará e informará al Consejo de Administración los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeta a la política de remuneración y las distintas unidades de negocio de Nu.

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:

i. Descripción general de los principales riesgos que la Sociedad Financiera Popular considera al aplicar medidas de remuneración.

Riesgos Financieros

Riesgo de Crédito. Posible pérdida por la falta de pago o incumplimiento de un acreditado o contraparte, respecto al contrato y/o compromiso de pago suscrito por éste con Nu México.

Riesgo de Liquidez. Posible pérdida por la imposibilidad de hacer frente a las obligaciones en el corto plazo por falta de liquidez.

Riesgo de Mercado. Posible pérdida en el valor de los activos, producto de variaciones adversas en los factores de riesgo y/o mercado.

Riesgos No Financieros

Riesgo Operativo. Posible pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos, y comprende, entre otros, al riesgo tecnológico y al riesgo legal, en el entendido de que:



- El riesgo tecnológico se define como la pérdida potencial por daños, interrupción, alteración o fallas derivadas del uso o dependencia en el hardware, software, sistemas, aplicaciones, redes y cualquier otro canal de distribución de información en la prestación de servicios bancarios con los clientes de la Sociedad.
- El riesgo legal se define como la pérdida potencial por el incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones, en relación con las operaciones que las Instituciones llevan a cabo.

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

El Sistema de Remuneración de Nu México considera los riesgos señalados en el inciso anterior (i) para el desarrollo de los análisis mostrados en el inciso siguiente (iii). Cada análisis incluye una breve descripción de la naturaleza y el tipo de medidas consideradas.

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

Riesgo de Crédito

El monitoreo de nivel de Riesgo de Crédito, así como el nivel de apetito de riesgo de crédito no se ven afectados por el Sistema de Remuneración, dado que las variables consideradas para las métricas monitoreadas no están relacionadas a compensaciones, sino al nivel de riesgo de la cartera de clientes de Nu México Financiera.

Asimismo, se considera que la gestión de riesgo de crédito ha sido adecuada.

Riesgo de Liquidez

En lo que concierne a la gestión del Riesgo de Liquidez en Nu México Financiera, se cuenta con un perfil de Riesgo mediante el cual se monitorean las métricas relativas al apetito de riesgo de liquidez.

En particular, para la gestión del Riesgo de Liquidez se cuenta con una métrica llamada Política Mínima de Efectivo (“MCP”, por sus siglas en inglés) la cual el área de Tesorería es responsable de cumplir y que fue implementada durante el año 2022; dicha métrica no presentó ningún exceso acorde a lo establecido en el Perfil de Riesgos de Nu México Financiera y su cumplimiento a fin de mes.

Derivado de lo anterior, se considera que la Gestión de Riesgo de Liquidez fue adecuada, sin una toma de riesgos excesiva y en cumplimiento con el Perfil de Riesgo deseado.



Riesgo de Mercado

En lo que concierne a la gestión del Riesgo de Mercado, y dado que actualmente Nu México Financiera cuenta con pocas o nulas operaciones que conlleven riesgo de mercado y, a su vez, son de un riesgo casi mínimo, se considera que la Gestión de Riesgo de Mercado fue adecuada.

Riesgo Operativo

Referente a los Riesgos Operativos inherentes al funcionamiento del Sistema de Remuneración, no se identificaron desviaciones a la política vigente que pudiera representar un incumplimiento al Sistema de Remuneración.

iv. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.

No han existido cambios en el último año que hayan impactado al Sistema de Remuneración de Nu México Financiera.

e) Vinculación del rendimiento de la Sociedad Financiera Popular con los niveles de remuneración durante el periodo:

i. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la Sociedad Financiera Popular, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Al inicio del año calendario, los empleados establecen objetivos anuales, los cuales son medidos y evaluados al finalizar el año. La escala de evaluación es la siguiente:

Acción Requerida, No alcanzó algunas expectativas, Cumple con altas expectativas, Frecuentemente excede las expectativas y Redefine las expectativas.

ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad Financiera Popular y con el desempeño particular.

No aplica, sin embargo se tienen los parámetros de acuerdo a la calificación obtenida del ciclo de evaluación de desempeño.

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

No aplica, ya que el ciclo de desempeño se efectúa por año vencido y Nu México sólo tuvo empleados del 1 de diciembre al 31 de diciembre de 2022.



f) Descripción de la forma en que la Sociedad Financiera Popular ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo, incluyendo:

i) Análisis de la política de la Sociedad Financiera Popular para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.

Se modifica de acuerdo a la calificación anual obtenida por parte del individuo.

ii) Análisis de la política y el criterio de la Sociedad Financiera Popular para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

No aplica para Nu México, ya que no hay retribuciones transferidas antes o después de devengar.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Sociedad Financiera Popular y la justificación de uso de tales formas. La revelación debe incluir:

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

Plan de Opción de Compra de Acciones: Nu México Financiera 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 México Financiera forma parte, incentivando a sus Colaboradores y Administradores a invertir 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”, por sus siglas en inglés) 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.

ii. Análisis sobre el uso de distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de distintas formas de remuneración variable es diferente entre los empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.



Únicamente se cuenta con un Plan de Opción de Compra de Acciones y un Plan Ómnibus de Incentivo, y estos se entregan de acuerdo al desempeño de cada uno de los empleados de manera anual vencida.

II. Información Cuantitativa:

a) Número de reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio: 0

b) Número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio: 1,147

i. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio: 0

ii. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio: 0

*iii. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio:
Total de 21 bajas, monto por: \$2,788,621.98*

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

Cero, toda vez que el pago de compensación es respecto a años vencidos y el siguiente pago del año 2022 es en marzo de 2023, el cual se realizó en tiempo y forma.

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

\$107,714,987.90

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

i. Remuneración fija y variable

Remuneración fija: \$101,790,578.83 y \$3,543,361.64 pago en especie (vales de despensa)

Remuneración variable: 157,422,124.37 MXN pagos como acciones y \$2,381,047.43 en pagos de Tiempo Extra, Bonos, Prima Dominicales

ii. Transferida y no transferida

No aplicable, ya que no se maneja internamente esta distinción.



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

Nu México solamente otorga remuneraciones a través de RSUs ("Restricted Stock Units", por sus siglas en inglés), por lo que el monto concedido para 2022 pagado es de \$157,422,124.37

d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:

No aplicable, ya que al momento no se tiene seguimiento de dichos ajustes.

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

No aplicable, ya que al momento el importe es cero.

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

No aplicable, ya que al momento el importe es cero.

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

No aplicable, ya que al momento el importe es cero.

3. Actualizaciones

Se realizará un análisis a las políticas del Sistema de Remuneración vigentes para determinar ajustes, a fin de que éstos sean aprobados por el Consejo de Administración, con el objeto de que los nuevos empleados de Nu, se rijan por dicho Sistema de Remuneración, el cual de igual manera se encuentra apegado a las políticas de Nu y a las Disposiciones, siendo simplemente más exhaustivo en su contenido.

Atentamente

THAIS BERTONI VIANA ROCHA

Thais Bertoni Viana Rocha
Miembro del Comité de Remuneración
Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P.



C.c.p. Comité de Remuneración de Nu México Financiera, S.A. de C.V., S.F.P.