

Sistema de Remuneración 2025 Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Actinver

Información Cualitativa

- a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración.
- El Sistema de Remuneración de Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Actinver (en adelante, Actinver) considera las funciones, políticas y procedimientos necesarios para definir un sistema que permita transparentar de manera sistemática el cálculo y pago tanto de las remuneraciones ordinarias como extraordinarias a las que tienen derecho los colaboradores, en apego a las normas establecidas por los organismos reguladores a través de las Disposiciones de Carácter General.
- b) Información relativa al Comité de Remuneraciones.

Composición

- Propietario independiente del Consejo de Administración (Presidente)
- Propietario del Consejo de Administración
- Responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos
- Representante de Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos
- Representante de Dirección Ejecutiva de Finanzas
- Representante de Dirección Ejecutivo Jurídico
- Auditor Interno

Funciones:

- Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
 - Las políticas y procedimientos de remuneración, los empleados o cargos que estarán sujetos al Sistema
- Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.
 - No han participado consultores externos.
- Alcance de la política de remuneraciones de Actinver, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.
 - La Política es aplicable a la Casa de Bolsa así como a sus entidades relacionadas, incluyendo filiales y subsidiarias, en términos de lo dispuesto por las Disposiciones, cuando dichas entidades participen en actividades financieras reguladas o puedan incidir en el perfil de riesgo del Grupo.

- Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.

El Sistema de Remuneración incluye 5 tomadores de riesgo: al Director General de Casa de Bolsa, 4 Directores de áreas de negocio (Mercados, Banca Privada, Banca Patrimonial y Banca de Inversión)

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones:

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

Sistema de Remuneración 2025

- El Sistema de Remuneración, promueve en todo momento las normas descritas en el Código de Ética y Conducta, en el Manual de Inversiones con Valores que realicen Directivos y Empleados.
 - Establecer mecanismos de remuneración específicos para cada perfil de puesto o grupo de perfiles sujetos al sistema de remuneración, considerando los riesgos inherentes a sus actividades.
 - El Sistema de Remuneración a través de un conjunto de políticas y procedimientos, administra y supervisa las remuneraciones otorgadas a los trabajadores.
- Última fecha de revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.
 - El 6 de septiembre de 2025 se realizó la última revisión.
 - Se actualizan los elementos a evaluar de acuerdo con el esquema vigente en cada segmento.
 - ¿Cómo garantiza Actinver, que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan?
 - Las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración integral de riesgos, control interno y auditoría se determinan de manera independiente respecto de las áreas de negocio que supervisan, en apego a las Disposiciones emitidas por la CNBV. En este sentido, su compensación se basa en el cumplimiento de los objetivos propios de sus funciones, incluyendo criterios cualitativos como el apego a las políticas de gestión de riesgos y el cumplimiento normativo, manteniendo una menor proporción de remuneración variable respecto a la fija en comparación con las áreas de negocio, a fin de evitar conflictos de interés y preservar su objetividad e independencia.

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

1. Principales riesgos que son considerados al aplicar medidas de remuneración.
 - De acuerdo con el rol que desempeñan los colaboradores, su operación inherente está expuesta a diferentes tipos de riesgos: Cuantificables (Riesgos de Mercado, Crédito, Liquidez, Operativos, Legales y Tecnológicos) y Riesgos No Cuantificables que son aquellos derivados de acontecimientos imprevistos para los cuales no es posible conformar una base estadística que permita medir las pérdidas potenciales.
 2. Medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.
 - Las mediciones utilizadas para cada uno de los riesgos mencionados anteriormente tiene causas e impactos en la evaluación del desempeño tanto de manera colectiva en las unidades de negocio y de soporte, como en lo individual; se revisa permanentemente que los riesgos asumidos o sus resultados no representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación; así como se alinean los riesgos que asumen las referidas 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 dispuesta a asumir en función del Apetito de Riesgo definido.
 3. Formas en que estas medidas afectan a la remuneración.
 - El método para llevar a cabo el ajuste al cálculo de las remuneraciones extraordinarias se realizará en función del nivel de riesgos establecido por parámetros de exceso que reflejan la gravedad del mismo y seleccionado para cada grupo de perfiles; las métricas para ajustar las remuneraciones extraordinarias estarán orientadas a considerar el número y monto de los excesos a los límites de riesgo autorizados.
 4. Formas en que las medidas de riesgo han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.
 - No se han modificado las formas que se impactan las remuneraciones, ya que el Comité de Remuneración concluyó que, son adecuadas y suficientes para llevar a cabo la medición y valuación de riesgos. El sistema de remuneraciones es revisado continuamente y no ha presentado cambios.
- e) Vinculación del rendimiento de Actinver con los niveles de remuneración durante el periodo:
1. Principales parámetros de rendimiento de Actinver, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.
 - Utilidad de Actinver

2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de Actinver y con el desempeño particular.
 - La vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño se establece mediante esquemas que consideran tanto los resultados institucionales como el desempeño particular del colaborador, evaluados en un horizonte de mediano y largo plazo y ajustados por riesgo, liquidez y costo de capital, en apego a las disposiciones emitidas por la CNBV. En este sentido, la compensación variable, incluyendo remuneraciones extraordinarias, se determina con base en el cumplimiento de objetivos individuales y colectivos, incorporando tanto métricas financieras como no financieras, tales como el apego a las políticas de administración de riesgos y el cumplimiento normativo, evitando que la evaluación se base exclusivamente en resultados de corto plazo y asegurando la alineación con los objetivos sostenibles de la institución.
 3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.
 - En caso de resultados adversos, el Comité puede ajustar o cancelar remuneración variable.
- f) Ajuste de las remuneraciones considerando el rendimiento de largo plazo:
1. Política para transferir la retribución variable devengada y factores que determinan la fracción variable de la remuneración.
 - Por su naturaleza las remuneraciones extraordinarias están reservadas para los colaboradores de los grupos Comercial y Operativo.
 - El Sistema de Remuneración difiere en el tiempo el pago de la retribución variable.
 - El pago de la retribución variable está sujeto al cumplimiento de metas institucionales e individuales
 2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

El Sistema de Remuneración no contempla, a la fecha, la aplicación de mecanismos de ajuste o recuperación sobre las retribuciones transferidas antes o después de devengar, tales como acuerdos de reintegración, en atención a las características de los esquemas de compensación vigentes.
- g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que ofrece Actinver:
1. Formas de retribución variable
 - Efectivo y acciones

2. Criterios de aplicación de las distintas formas de remuneración variable

- La compensación variable de corto plazo es pagada en efectivo mientras que la remuneración de largo plazo se otorga en acciones de Corporación Actinver, siendo este último rubro usado principalmente en niveles directivos ejecutivos.

Información Cuantitativa

a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.

- 4 reuniones

b) Número de empleados que recibieron remuneración extraordinaria durante el ejercicio.

- 565 empleados

1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.

- El monto de los bonos garantizados representa el **0.67%** sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".

2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.

- No aplican premios

3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.

- Monto representa el **1.93%** sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".

4. Importe total de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.

- No aplica

5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.

- El monto representa un **70.50%** sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".

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

1. Remuneración fija y variable.

- El monto de la remuneración fija representa el **28.71%** y la remuneración variable representa el **41.80%** sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".

2. Transferida y no transferida.

- No aplica

3. Montos y formas de remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.

- El monto de remuneración extraordinaria en acciones el monto representa el **0.41%** sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".

d) Información sobre ajustes implícitos y explícitos de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:

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

- No aplicaron ajustes

2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.

- No aplicaron ajustes