
Información acerca de la Política de Remuneraciones de JP Morgan Gestión SGIIC, SA

Última actualización: diciembre 2022

Contenido

	<u>Página</u>
Antecedentes	2
1. Gobernanza y Supervisión	3
Comité de Desarrollo de Gestión y Compensación	3
Filosofía de Compensación	4
Alineación de las prácticas de pago con la Filosofía de Compensación	5
Consideraciones regulatorias	6
Gobierno de la entidad jurídica	6
Medidas adoptadas para evitar conflictos de interés	7
2. Estructura de Compensación	8
Componentes de la retribución fija	8
Componentes de la compensación de incentivos (variable)	8
Premios a nuevas incorporaciones y bajas	10
Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos	10
3. Vínculo entre Pago y Desempeño	11
Establecimiento de grupos de compensación de incentivos	11
Desarrollo del desempeño	11
Revisiones de Desarrollo de Desempeño para el Personal Identificado	13
Revisiones de desarrollo de desempeño para inversores	13
4. Gestión de riesgos	14
Proceso de revisión de Riesgos, Controles y Conducta	14
Responsabilizar al personal	14
Disposiciones Malus y Clawback	15
Cultura y Conducta	16
5. Igualdad de oportunidades	17

Antecedentes

El presente documento recoge de forma resumida la política de compensación (remuneración) de JP Morgan Gestion SGIIC, SA (la "**Empresa**" o "**JPG**"), con respecto al año de desempeño que finaliza el 31 de diciembre de 2021.

En este documento, los términos "**J.P. Morgan**" o "**Firme**" se refiere al grupo de empresas JP Morgan Chase & Co., y cada una de las entidades de ese grupo a nivel mundial, a menos que se especifique lo contrario. Como parte de la Firma, la Compañía se rige por la filosofía de compensación global y las prácticas de pago de JP Morgan. Por lo tanto, este documento debe leerse junto con la última declaración de representación de EE. UU. de la empresa (la "**Declaración de representación**")¹ y la última divulgación de la política de remuneración de EMEA².

Este documento establece los principios generales que están sujetos a las disposiciones específicas contenidas en los términos y condiciones del plan correspondiente que esté en vigor de vez en cuando.

Esta declaración de política se actualizó por última vez en diciembre de 2022, sin cambios sustanciales en la política con respecto a la versión de 2021.

¹ La declaración de representación más reciente está disponible en: <http://investor.shareholder.com/jpmorganchase/index.cfm>

² Divulgación de la política de remuneración de EMEA disponible en: <http://investor.shareholder.com/jpmorganchase/basel.cfm>

1. Gobernanza y Supervisión

Comité de Desarrollo de Gestión y Compensación

La Firma cree firmemente que su filosofía de compensación en toda la firma y su implementación fomentan un gobierno adecuado y el cumplimiento normativo. A nivel global, el Comité de Compensación y Desarrollo Gerencial de la Firma ("**CMDC**"), un comité de la junta de JP Morgan Chase & Co, la empresa matriz última de la Firma, compuesto en su totalidad por directores no administrativos, proporciona supervisión y controles independientes relacionados con las prácticas de compensación de toda la Firma. La CMDC está compuesta en su totalidad por directores independientes. El estatuto de la CMDC y la membresía actual se pueden encontrar en el sitio web de la Firma³.

La CMDC supervisa los programas de compensación de la Firma durante todo el año, lo que permite que los programas sean proactivos para abordar los desarrollos o desafíos actuales y emergentes. Las responsabilidades clave del comité de la CMDC relacionadas con los programas de compensación de la Firma incluyen:

- Revisar y aprobar periódicamente una declaración de la filosofía, los principios y las prácticas de compensación de la Firma
- Revisar las prácticas de compensación de la Firma y la relación entre el riesgo, la gestión del riesgo y la compensación (incluida la seguridad y solidez y evitar prácticas que puedan fomentar la asunción de riesgos excesivos)
- Adoptar prácticas de pago y aprobar las fórmulas, métricas de rendimiento o cálculos de grupos necesarios de conformidad con los requisitos regulatorios, estatutarios o de gobierno de EE. UU. y globales aplicables
- Revisar y aprobar los grupos generales de compensación de incentivos (incluida la combinación de capital/efectivo)
- Revisar el marco de gobernanza, diseño y evaluación del plan de compensación de incentivos alineado con el negocio
- Revisar en múltiples reuniones y aprobar la compensación para el Comité Operativo de la Firma y, para el CEO, hacer una recomendación de compensación a la Junta para su consideración y ratificación por parte de los directores independientes.
- Revisar la compensación para ciertos empleados designados regulatoriamente según los estándares de la Reserva Federal ("**Empleados de nivel 1**"), Personal Identificado (como se define más adelante en la sección 'Consideraciones Normativas') u otras normas similares (juntas, "**Empleados Designados**")
- Revisar y aprobar el diseño y los términos de las adjudicaciones de compensación, incluidas las disposiciones de recuperación/recuperación

Además, la CMDC celebra una sesión conjunta anual con el Comité de Riesgos de la Junta para revisar las prácticas de compensación y recursos humanos de toda la empresa, que incluyen:

- Cómo la empresa integra las consideraciones de riesgo, control y conducta en las prácticas clave de recursos humanos, incluido el desarrollo del desempeño, la compensación, la promoción y la planificación de la sucesión
- Características y elementos de compensación diseñados para desalentar la asunción de riesgos imprudentes (p. ej., otorgamiento multianual, recuperación, prohibición de cobertura, etc.)
- Procesos de pool de incentivos anuales por líneas de negocio ("**LOB**") y funciones

³ El estatuto de la CMDC y la membresía actual están disponibles en: <https://www.jporganchase.com/corporate/About-JPMC/ab-compensation-management.htm>

- Actualizaciones regulatorias que han impactado o pueden impactar las prácticas de recursos humanos en el futuro

Los comités también reciben información sobre el proceso de desarrollo del desempeño de la Firma, un resumen de riesgos, controles y retroalimentación de conducta, y actualizaciones sobre los temas del Foro de Control de Recursos Humanos.

La CMDC se reunió formalmente 8 veces en el año de desempeño 2021. Para ese año de desempeño, la CMDC y la Junta Directiva no contrataron los servicios de un consultor de compensación. En su lugar, el departamento de Recursos Humanos de la Firma proporcionó a la CMDC y al Directorio datos de compensación internos y externos y actualizaciones periódicas en un esfuerzo por cumplir con las normas y directrices pertinentes de los reguladores de la Firma y las leyes aplicables.

Filosofía de Compensación

La filosofía de compensación de la Firma proporciona los principios rectores que impulsan las decisiones relacionadas con la compensación en todos los niveles de la Firma, incluida la Compañía. La filosofía de compensación promueve un enfoque equitativo y bien administrado de la compensación que incluye prácticas de pago por desempeño que atraen y retienen a los mejores talentos en un mercado competitivo, responde a los accionistas y se alinea con ellos, refuerza la cultura de la Firma y el Cómo lo hacemos de la Firma. Principios empresariales ("**Principios empresariales**")⁴ e integra consideraciones de riesgo, controles y conducta.

La siguiente tabla muestra un resumen de la filosofía de compensación de la Firma:

Filosofía de compensación	
Pagar por desempeño y alinearse con los intereses de los accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Al tomar decisiones relacionadas con la compensación, la Firma se enfoca en el desempeño ajustado al riesgo (los profesionales de riesgo y control de la Firma ayudan a contextualizar el riesgo asumido para lograr el retorno) y recompensa los comportamientos que generan valor sostenido para la Firma. Esto significa que la compensación no debe ser demasiado formulada, rígida o enfocada en el corto plazo.
Fomentar una cultura de éxito compartido	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe alentar y recompensar el trabajo en equipo y el liderazgo para fomentar una cultura que respalde nuestros Principios comerciales. • Las contribuciones deben considerarse en toda la empresa, dentro de las unidades de negocio ya nivel individual al evaluar el desempeño de un empleado.
Atraer y retener a los mejores talentos	<ul style="list-style-type: none"> • El éxito a largo plazo de la Firma depende del talento de sus empleados. La filosofía de compensación de la Firma juega un papel importante en su capacidad para atraer, motivar adecuadamente y retener talento superior y diverso. • Una compensación competitiva y razonable debería ayudar a atraer y retener al mejor talento para hacer crecer y sostener el negocio de la Firma. • Las prioridades y el progreso de la diversidad, la equidad y la inclusión se incorporan en las evaluaciones de desempeño de fin de año y en las decisiones de compensación para los miembros del Comité Operativo y un grupo selecto de líderes sénior.
Integración de la gestión de riesgos y la compensación	<ul style="list-style-type: none"> • Las políticas de administración de riesgos, recuperación de compensación y reembolso deben ser sólidas y estar diseñadas para alentar el comportamiento con los estándares de integridad que exigen la cultura y los Principios de Negocios de la Firma. Se debe disuadir la asunción de riesgos excesivos.

⁴ El conjunto completo de Principios comerciales se incluye en "Cómo hacemos negocios: el informe", que se publica en <https://www.jpmorganchase.com/about/our-business/business-principles>

	<ul style="list-style-type: none"> • Los asuntos de conducta deben revisarse siguiendo los marcos de toda la empresa. • Las políticas de recuperación deben incluir la recuperación de efectivo y compensación de capital. • Las prácticas de pago de la Firma deben cumplir con las normas y reglamentos aplicables, tanto en los EE. UU. como a nivel mundial.
Sin gratificaciones especiales ni compensación basada en el incumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • La compensación debe ser sencilla y consistir principalmente en incentivos en efectivo y acciones. • La Firma no cuenta con beneficios especiales complementarios de jubilación u otros beneficios especiales solo para ejecutivos, ni tiene acuerdos de cambio de control, paracaídas dorados, bonos de fusión u otros arreglos especiales de beneficios por terminación para ejecutivos.
Mantener una gobernanza sólida	<ul style="list-style-type: none"> • El gobierno corporativo sólido es fomentado por la supervisión independiente de la Junta del programa de compensación ejecutiva por parte de la CMDC, incluida la definición de la filosofía de compensación de la Firma, la revisión y aprobación de los grupos de compensación de incentivos generales de la Firma y la aprobación de la compensación para el Comité Operativo, incluidos los términos de los premios de compensación. • La Firma cuenta con un proceso riguroso para revisar los problemas de riesgo, control y conducta a nivel de la Firma, de la línea de negocios, funcional y regional, que pueden afectar los fondos de compensación y reducir la compensación a nivel individual, además de otros acciones de los empleados.
Transparencia con los accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • La transparencia para los accionistas con respecto al programa de compensación de ejecutivos de la Firma es importante. La Firma divulga todos los términos materiales de su programa de pago de ejecutivos y cualquier acción por parte de la Firma en respuesta a eventos significativos, según corresponda.

Alineación de las prácticas de pago con la filosofía de compensación

La efectividad del programa de compensación de la Firma depende de la alineación de prácticas sólidas de pago por desempeño con su filosofía de compensación, como se ilustra en la siguiente tabla:

Alineación de las prácticas de pago con la filosofía de compensación	
<ul style="list-style-type: none"> • Filosofía de compensación basada en principios Principios rectores que impulsan la toma de decisiones relacionadas con la compensación en todos los niveles de la Firma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación comparativa competitiva La firma compara los niveles de pago y las prácticas de pago con los datos de mercado relevantes.
<ul style="list-style-type: none"> • Robusto anti-cobertura/anti-prendamiento provisiones Prohibición estricta de cobertura y pignoración de adjudicaciones no otorgadas y acciones de propiedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso responsable del patrimonio La Firma utilizó menos del 1% del promedio ponderado de acciones diluidas en 2021 para la compensación de los empleados.
<ul style="list-style-type: none"> • Disposiciones de recuperación Las disposiciones de recuperación integral permiten a la Firma cancelar o reducir las adjudicaciones no otorgadas y exigir el reembolso de la compensación otorgada anteriormente, si corresponde. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de impactos de riesgo, controles y conducta La Firma considera riesgos materiales, controles y problemas de conducta y realiza ajustes a la compensación, si corresponde.

<ul style="list-style-type: none"> • Pago en riesgo Incentivos a corto, mediano y largo plazo debidamente equilibrados que estén vinculados a un valor, seguridad y solidez sostenibles a largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sólido compromiso de los accionistas Cada año, la firma brinda a la Junta de JP Morgan Chase & Co comentarios de los accionistas sobre una variedad de temas, incluidos los programas y prácticas de compensación de la firma.
--	---

Además, los miembros del Comité Operativo deben retener porciones significativas de las acciones netas recibidas de las adjudicaciones para aumentar la propiedad a largo plazo. Se incluyen más detalles sobre la propiedad de acciones y los requisitos de retención en la Declaración de poder de la empresa.

Consideraciones regulatorias

Como empresa de servicios financieros, la Compañía está sujeta a múltiples regulaciones sobre compensación.

Muchas de estas regulaciones requieren que la Firma identifique a los empleados que, debido a su rol y/o responsabilidades, son designados como “tomadores de riesgos materiales” (también denominados “**Personal Identificado**”). A menudo, el Personal Identificado se rige por reglas más prescriptivas con respecto a su compensación, incluida la estructura de su compensación de incentivos (variable).

La Firma no paga la retribución variable a través de vehículos o métodos que tengan por objeto facilitar el incumplimiento de las normas retributivas aplicables.

Bajo la Directiva de Administradores de Fondos de Inversión Alternativa (“**AIFMD**”) y la última versión de la Directiva sobre Organismos de Inversión Colectiva en Valores Mobiliarios (“**OICVM V**”), la Compañía está obligada a identificar a las personas que, debido a su función y/o responsabilidades, podrían tener un impacto material en su perfil de riesgo o en el de los Fondos de Inversión Alternativa (“**FIA**”) y los fondos UCITS que gestionan. Las personas son designadas como Personal Identificado bajo AIFMD y UCITS V en base a las directrices establecidas por la Autoridad Europea de Valores y Mercados y cualquier normativa local aplicable (“**AIFMD Personal Identificado**” y “**Colectivo Identificado OICVM**” respectivamente, denominados en conjunto como “**Personal Identificado**”).

Las personas clasificadas como Personal Identificado de la Compañía incluyen (pero no se limitan a):

- Miembros de la Junta Directiva de la Compañía
- Alta dirección de JPMG
- Responsables de Riesgo y Cumplimiento
- Jefes de funciones clave, incluidas finanzas, recursos humanos y operaciones
- Responsables de Gestión de Cartera y otros Gestores de Cartera sénior (según el tamaño y la materialidad de los fondos que gestionen)

El colectivo del Colectivo Identificado se revisa de forma continuada y se comunica al Colectivo Identificado su situación y cualquier impacto en su estructura retributiva. Una persona puede ser Personal Identificado bajo uno o ambos de AIFMD y UCITS V.

Gobierno de la entidad jurídica

La CMDC revisa periódicamente la filosofía de compensación de la Firma y su implementación, que incluye prácticas de pago por desempeño que atraen y retienen a los mejores talentos, están alineadas con los accionistas, refuerzan la cultura y los Principios de Negocios de la Firma, integran

riesgos, controles y consideraciones de conducta, y cumplir con los requisitos pertinentes. La CMDC recibe actualizaciones sobre desarrollos regulatorios importantes que pueden afectar la estructura o las prácticas de remuneración para comprender las obligaciones de la Firma en esta área, incluso en relación con la Compañía.

Asimismo, en su caso, corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad revisar, adoptar y/o aprobar, al menos una vez al año, los términos de la política de remuneraciones aplicable, y velar por su implementación en lo que se refiere a la entidad.

En el momento de la publicación, el Consejo revisó por última vez la política de remuneración aplicable en junio de 2021. La Junta encontró que no se requerían cambios materiales a la política y quedó satisfecha con su implementación.

En su caso, las funciones de Riesgos y Cumplimiento de la Persona Jurídica participan en la revisión de la política retributiva aplicable, incluyendo la revisión del enfoque de identificación de su Colectivo Identificado. La función de Auditoría Interna realiza anualmente pruebas independientes que incluyen una evaluación del diseño, implementación y efectividad de las políticas de remuneración de la Firma, incluida una evaluación del cumplimiento de los requisitos normativos, y sus hallazgos se informan a los Directorios correspondientes.

Anualmente, la Sociedad revisa la aplicación de las reglas del proceso de retribución AIFMD y UCITS V a la retribución del Colectivo Identificado, con especial atención a las directrices en materia de proporcionalidad. A partir de la última revisión, la Sociedad ha concluido que su tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades son tales que resulta proporcionado no aplicar estos requisitos.

Para evitar dudas, AIFMD y el Personal Identificado de UCITS seguirán estando sujetos a las políticas de toda la empresa sobre el aplazamiento de la compensación variable, el pago en instrumentos y las disposiciones de Malus/Clawback, que se describen más adelante. Cualquier persona designada como Colectivo Identificado en virtud de otras normas aplicables a la Firma (por ejemplo, CRD V) estará sujeta a los requisitos retributivos correspondientes.

Medidas adoptadas para evitar conflictos de interés

Las prácticas de gobierno de compensación de la Firma contienen una serie de medidas para evitar conflictos de interés, incluyendo las siguientes:

- La CMDC está compuesta en su totalidad por directores independientes y brinda supervisión y control independientes de la filosofía de compensación de la Firma.
- Todos los empleados que forman parte del proceso de revisión anual de la Firma son evaluados frente a dimensiones comunes de desempeño para ayudar a facilitar una evaluación equilibrada del desempeño de los empleados. Los empleados en funciones que podrían exponer a la empresa a mayores riesgos, incluido el personal identificado, están sujetos a un proceso de evaluación más disciplinado, que incluye la solicitud de comentarios formales adicionales sobre riesgos y control de los socios de la función de control anualmente.
- Se prohíbe a todos los empleados la cobertura y la pignoración de adjudicaciones de acciones no conferidas y opciones no ejercidas o derechos de revalorización de acciones. Los miembros del Comité Operativo también tienen prohibido la cobertura y pignoración de acciones propias o mediante compensación diferida.
- Existe participación activa, transparencia y evaluaciones de riesgos y temas de control por parte de Riesgos, Cumplimiento y Auditoría Interna ("**función de control**") jefes, altos directivos y expertos en la materia en toda la Firma
- La remuneración de las Funciones de Control se determina por referencia a objetivos independientes y las asignaciones de compensación de incentivos para estos grupos se gestionan por separado de las LOB que cubren las Funciones de Control.
- El Director Ejecutivo, el Director de Riesgos, el Director Financiero y el Director de Recursos Humanos de la Firma revisan las recomendaciones del grupo de compensación de

incentivos que luego se presentan a la CMDC en diciembre. Además, la CMDC celebra una sesión anual conjunta con el Comité de Riesgos de la Junta en diciembre para revisar las prácticas de compensación y recursos humanos de toda la empresa, incluida la forma en que la empresa integra el riesgo, los controles y las consideraciones de conducta en las prácticas clave de recursos humanos, incluido el desarrollo del desempeño, la compensación, la promoción y la planificación de la sucesión. Enero, la CMDC toma la decisión final sobre el grupo de incentivos apropiado después de la discusión del comité conjunto

- Las decisiones de compensación individual también están sujetas a supervisión y gobernanza, incluida la revisión de recursos humanos. Las personas altamente remuneradas están sujetas a revisión por parte del Comité Operativo de la Firma y la CMDC
- Las sólidas disposiciones de recuperación y recuperación permiten a la empresa cancelar o reducir las adjudicaciones no otorgadas y exigir el reembolso de la compensación otorgada anteriormente, si corresponde.
- El desarrollo del desempeño y los procesos de compensación relacionados se centran en la entrega de productos y servicios para mantener un enfoque en salvaguardar, desarrollar y profundizar las relaciones sostenidas a largo plazo con los clientes en función de las necesidades de los clientes.
- Una parte de la remuneración variable para cierta población de Inversores (incluidos los Gestores de Cartera y los Analistas de Investigación) de la Sociedad está sujeta a un diferimiento obligatorio en unidades que siguen los fondos que gestionan/a los que contribuyen. La Firma ha evaluado los posibles conflictos de interés que surgen de este acuerdo y está satisfecha de que los mejores intereses de los clientes se atienden mejor al alinear el pago variable con el rendimiento de los fondos bajo administración.

2. Estructura de Compensación

El marco disciplinado de pago por desempeño de la Firma se enfoca en la Compensación Total: salario base y pago de incentivos basados en el desempeño de la Firma, el LOB o función y el individuo. Esto incluye una evaluación holística del desempeño de un empleado a través de las Dimensiones de desempeño y las Expectativas de toda la empresa.

La compensación fija se establece en un nivel que permite una política totalmente flexible de compensación de incentivos (variable), incluida la posibilidad de pagar una compensación de incentivos cero. En su caso, la Firma cumple con los límites a la relación entre retribución fija y variable, de acuerdo con la normativa aplicable.

Las siguientes secciones establecen los componentes de compensación que pueden estar disponibles para el personal de la Compañía.

Componentes de la retribución fija

La compensación fija consiste principalmente en el salario base. Muchos factores pueden influir en el salario base de un empleado, como el rol, el nivel de experiencia, los niveles de pago del mercado para trabajos comparables, la ubicación del trabajo y el talento disponible. El salario base puede ser todo, o una parte significativa, de la Compensación total de un empleado, según la LOB/Función y el rol del empleado. El salario base generalmente se revisa anualmente como parte del ciclo de planificación de fin de año, y cualquier aumento generalmente entra en vigencia en febrero del año siguiente.

Los incrementos salariales individuales se gestionan en el contexto del presupuesto salarial anual de la Firma. Los presupuestos salariales anuales generales de la Firma se determinan después de revisar los gastos, las perspectivas económicas, la competencia en el mercado, la inflación específica del país y otros factores relevantes.

Los salarios base se complementan con beneficios y aportes previsionales, proporcionados de acuerdo con la práctica del mercado local y los objetivos de la empresa. Incluyen, pero no se limitan a, la provisión de (típicamente) planes de pensión de contribución definida (incluidas ciertas contribuciones del empleador), cobertura médica, seguro de vida y otros beneficios laborales de rutina. En ciertos lugares, los empleados pueden recibir asignaciones fijas que reflejen su rol, responsabilidades o experiencia ("**Asignaciones fijas**") o los costos de vida locales ("**Subsidios locales**"). Las asignaciones fijas y las asignaciones locales no se basan en el rendimiento y, por lo general, se pagan en efectivo mensualmente.

En el caso de empleados en asignaciones internacionales, se pueden proporcionar otras asignaciones fijas además del salario base teniendo en cuenta los costos de vida y las tasas impositivas aplicables en su país de acogida y/o la función a la que ha sido asignado el miembro del personal ("**Subsidios de asignación**"). Dicho personal puede participar en los arreglos de pensiones aplicables a su país de origen y ser elegible para apoyo fiscal/legal.

La Firma no proporciona beneficios de pensión discrecionales basados en el desempeño.

Componentes de la compensación de incentivos (variable)

En la Compañía, la compensación de incentivos (variable) se entrega principalmente a través del Plan Anual de Compensación de Incentivos de la Firma, un programa de compensación discrecional que se alinea con los principios clave incluidos en la filosofía de compensación de la Firma. El plan sirve para motivar y recompensar a los empleados por entregar resultados sostenidos y demuestra un fuerte enfoque en el riesgo, los controles y la conducta y los Principios comerciales de la empresa.

Compensación de incentivos discrecionales ("**CI**") entregado bajo este plan puede estar compuesto por lo siguiente:

- Incentivo en efectivo
- Stock Retenido (solo adjudicado al Colectivo Identificado)

- Unidades de Acciones Restringidas (“**RSU**”)
- Unidades de acciones de desempeño (“**fuentes de alimentación**”) (solo otorgado a miembros del Comité Operativo de la Firma)
- Efectivo Diferido (solo otorgado al Colectivo Identificado)
- Plan de Inversionista Obligatorio (“**PMI**”) (solo otorgado a ciertos empleados en el LOB de Gestión de Activos y Patrimonio)

Las adjudicaciones están sujetas al derecho de la Firma de cancelar o reducir una adjudicación no otorgada o no ejercida (“**Malus**”), y exigir la devolución del valor de ciertas acciones distribuidas en virtud de adjudicaciones ya otorgadas (“**recuperación**”) en determinadas circunstancias, como se describe más adelante. Más detalles sobre estos componentes de IC se establecen a continuación.

Incentivo en efectivo

La porción de IC pagadera en efectivo generalmente se entrega poco después del final del año de rendimiento correspondiente. En general, a medida que los empleados adquieren mayor antigüedad o aumenta el impacto de su rol, una mayor parte de IC se otorgará en vehículos diferidos (ver a continuación).

Acciones retenidas

Para el Colectivo Identificado, una parte del IC no diferido podrá entregarse en acciones de consolidación inmediata sujetas a un periodo de retención posterior a la consolidación durante el cual las acciones adquiridas no podrán ser vendidas, pignoradas, cedidas, cubiertas o enajenadas. La duración de este periodo de retención y la proporción de CI entregados en Stock Retenido es al menos acorde con el mínimo exigido por la normativa aplicable en virtud de la cual se les designa como Colectivo Identificado.

Unidades de acciones restringidas

La porción de capital diferido de IC se otorga en forma de RSU (cada RSU representa un derecho a recibir una acción ordinaria de JP Morgan Chase en la fecha de otorgamiento). Los equivalentes de dividendos se pagan sobre las RSU en el momento en que se pagan los dividendos reales sobre las acciones ordinarias, excepto donde lo prohíban las reglamentaciones locales.

El porcentaje de CI diferido y adjudicado es mayor para los empleados mejor remunerados, aumentando así el valor agregado sujeto a la continuidad del desempeño de las acciones de la Firma. Todos los Directores Generales están sujetos a un aplazamiento mínimo del 35% independientemente de su nivel de compensación.

Para los empleados que no están designados como Personal Identificado, generalmente el 50 % de la porción de RSU del premio se otorga en el segundo aniversario de la fecha de otorgamiento y el 50 % se otorga en el tercer aniversario de la fecha de otorgamiento. Para el Personal Identificado, generalmente la porción de RSU puede otorgarse en tramos anuales iguales prorrateados durante el período de diferimiento relevante, pero no más rápido.

También para el Colectivo Identificado, las RSU podrán estar sujetas a un periodo de retención posterior al devengamiento durante el cual las acciones adquiridas no podrán ser enajenadas, pignoradas, cedidas, cubiertas o enajenadas. La duración de este periodo de retención, la proporción de IC diferida en recursos propios y la duración del periodo de diferimiento es, al menos, acorde con el mínimo exigido por la normativa aplicable en virtud de la cual son designados como Colectivo Identificado.

Unidades de stock de rendimiento

La Firma cuenta con un programa de compensación de incentivos a largo plazo que consiste en Performance Share Units (“**fuentes de alimentación**”), que actualmente solo se otorgan a los miembros del Comité Operativo de la Firma. Se establecen más detalles en la Declaración de Poder de la Firma.

Efectivo Diferido

Para el Personal Identificado, los incentivos diferidos también pueden otorgarse en forma de efectivo diferido que se otorga durante un período de varios años en línea con las RSU otorgadas con respecto al mismo año de desempeño. Los intereses se devengan sobre el Efectivo diferido y se pagan en, y están sujetos a, la adjudicación en lugares distintos a los prohibidos por las reglamentaciones locales.

Plan de Inversionista Obligatorio

Para el personal de la Compañía, los incentivos diferidos también pueden otorgarse en unidades de seguimiento de fondos bajo el Plan de Inversionista Obligatorio. Las personas seleccionadas en la población de "inversionistas" (incluidos los administradores de cartera y los analistas de investigación) están sujetas a un aplazamiento obligatorio de la compensación de incentivos a largo plazo en virtud del MIP. Los empleados de ventas de forma selectiva también pueden participar en el MIP de forma voluntaria.

Los premios MIP prevén una tasa de rendimiento igual a la de los fondos/estrategias que cubren los Inversores. El objetivo del MIP es alinear la paga de los inversores con la experiencia de sus clientes y proporcionar un vínculo directo a largo plazo entre cómo se desempeñan los inversores y cómo se les paga. Sujeto a cualquier requisito de capital mínimo obligatorio para el Personal Identificado relevante, el 100 % de la compensación de incentivos diferidos de los Inversores es elegible para el MIP, del cual se requiere que el 50 % se invierta teóricamente en el fondo/estrategia específico que cubren según lo determinado por su respectiva Inversión Team Head y aprobado por el Comité de Inversiones correspondiente. La porción restante del monto total es elegible y puede invertirse teóricamente en otros fondos/estrategias disponibles en virtud del plan y/o puede adoptar la forma de RSU.

Premios a nuevas incorporaciones y bajas

La Sociedad no concede retribución variable garantizada salvo de forma excepcional en determinadas circunstancias en la contratación de nuevo personal y limitada al primer año de empleo. Dichas adjudicaciones no se realizarían si la Entidad Legal pertinente no tuviera una base de capital sólida y sólida.

La Firma puede reemplazar los premios no otorgados perdidos por las nuevas contrataciones de su empleador anterior ("**Premios de compra**") si dichos premios se alinean con los intereses a largo plazo de la Compañía. Las recompras para el Personal Identificado cumplirán con los requisitos reglamentarios correspondientes.

Todos los pagos realizados al terminar el empleo deben alinearse con los requisitos legales y regulatorios locales y deben ser consistentes con el objetivo de la Firma de garantizar que las personas no sean recompensadas por fallas o malas conductas (esto incluye "paracaídas dorados"). El personal identificado se revisa antes de separarse de la firma para determinar si están asociados con algún riesgo, control y problemas de conducta que puedan justificar el monitoreo actual o futuro potencial para la pérdida o recuperación de un premio.

En casos de despido y situaciones similares, los empleados pueden ser elegibles para recibir un pago y/o arreglos conforme a los planes, políticas, prácticas, acuerdos o leyes locales sociales pertinentes, en virtud de los cuales dichos pagos y/o arreglos se determinarán de acuerdo con las fórmulas establecidas en los planes sociales, políticas, prácticas, acuerdos o leyes locales aplicables.

Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos

Los directores no ejecutivos reciben solo una compensación fija, basada en su experiencia, función (incluida la membresía en el Comité de la Junta) y compromiso de tiempo. Cuando un Director No Ejecutivo también desempeñe una función ejecutiva dentro de otra parte de la Firma, la compensación variable de la persona reflejará únicamente sus funciones ejecutivas. Dichos directores no ejecutivos aún pueden ser elegibles para recibir una tarifa anual fija en función de su compromiso de tiempo.

3. Vínculo entre Pago y Desempeño

Como se describe en la filosofía de compensación de la Firma, al tomar decisiones relacionadas con la compensación, la Firma se enfoca en el desempeño ajustado al riesgo (los profesionales de control y riesgo de la Firma ayudan a contextualizar el riesgo asumido para lograr el retorno) y recompensa los comportamientos que generan valor sostenido para la Firma. Esto significa que la compensación no debe ser demasiado formulada, rígida o enfocada en el corto plazo.

La CMDC utiliza un marco disciplinado de pago por desempeño para tomar decisiones sobre la compensación, de modo que la compensación sea acorde con el desempeño general de la Firma, los negocios respectivos y el desempeño individual.

Establecimiento de grupos de compensación de incentivos

A cada LOB y función principal se le asignan fondos de compensación de incentivos como parte del proceso anual de compensación de fin de año.

Estos grupos de compensación son determinados por la gerencia ejecutiva y la CMDC con base en una revisión holística del desempeño de la Firma y el LOB/función, y toman en consideración varios criterios clave que incluyen:

- resultados comerciales
- Riesgo, controles y conducta
- Avance frente al marco estratégico clave de la Firma
- Alineación con los principios de actuación de la Firma
- Competencia y tendencias del mercado.
- Otros factores, incluidas las principales decisiones de personal y otros factores cualitativos, incluida la adhesión a nuestros Principios comerciales

Se utiliza una variedad de medidas financieras para evaluar el desempeño financiero de la empresa, que incluyen, entre otros, ingresos, ingresos netos, rendimiento del capital por encima del costo del capital, valor agregado para los accionistas (SVA) y rendimiento del capital ordinario tangible. El desempeño financiero se mide en múltiples niveles cuando es posible, incluido el nivel LOB y sub-LOB.

La compensación de incentivos se determina en el contexto de las consideraciones de capital y liquidez de la empresa, es discrecional, completamente flexible y cada LOB incurre en cargos de capital como si fueran negocios independientes como parte del proceso de asignación que subraya la acumulación de incentivos y las determinaciones del grupo.

Desarrollo del desempeño

El proceso de desarrollo del desempeño de la Firma gestiona activamente el desempeño de sus empleados a lo largo del año, tomando en cuenta tanto lo que se ha logrado como cómo se logró. Con ese fin, la Firma utiliza criterios tanto cuantitativos como cualitativos para evaluar el desempeño y luego informar las determinaciones de compensación individuales.

Dimensiones de rendimiento

Todos los empleados que forman parte del proceso de revisión anual de la Firma son evaluados en función de cuatro dimensiones comunes de desempeño:

- Resultados comerciales
- Riesgo, controles y conducta
- Cliente / Cliente / Parte Interesada
- Trabajo en equipo y liderazgo

Estas dimensiones de desempeño consideran adecuadamente las prioridades a corto, mediano y largo plazo que impulsan el valor sostenido para los accionistas, al mismo tiempo que toman en cuenta los riesgos, los controles y los objetivos de conducta. Para promover una adecuada alineación de pago por desempeño, la Firma no asigna ponderaciones relativas a estas dimensiones y también considera otros factores relevantes, incluidas las prácticas de mercado.

Desempeño Objetivos y expectativas

La Firma tiene expectativas específicas bajo cada dimensión de desempeño que difieren dependiendo del nivel y/o rol del empleado. Demostrar los comportamientos esperados consistentes con los Principios Comerciales y el Código de Conducta de la Firma es un factor importante en el proceso de desarrollo del desempeño y estas expectativas generalmente se incorporan a estas expectativas estándar que están disponibles para los empleados en el sistema de desarrollo del desempeño de la Firma. Estos también contienen la expectativa de que nuestros gerentes contraten, capaciten y retengan empleados muy diversos, promuevan un entorno de trabajo inclusivo y participen en iniciativas de diversidad.

Los empleados pueden establecer metas adicionales para cada dimensión de desempeño en colaboración con su gerente. Dado que el establecimiento de prioridades es un proceso continuo e iterativo, los empleados y sus gerentes pueden, a través de controles regulares, discutir el progreso con respecto a las metas a lo largo del año.

La dimensión Riesgo, Controles y Conducta es un foco clave para la Firma y actualmente existen tres expectativas específicas de esta dimensión: (1) Impulsa un entorno sólido de control y riesgo, (2) Demuestra los comportamientos esperados, y (3) Identifica, escala y soluciona los problemas. Además, Ambiental, Social y de Gobernanza (“**ASG**”) son una consideración importante en la forma en que hacemos negocios, incluida la forma en que desarrollamos productos y servicios, servimos a nuestros clientes, apoyamos a los empleados y ayudamos a mejorar nuestras comunidades, por lo que también pueden incorporarse a objetivos individuales según el rol del empleado.

Como se describió anteriormente, el proceso de desarrollo de rendimiento y compensación para las funciones de control se determina por referencia a prioridades que son independientes de los LOB que soportan las funciones de control.

Retroalimentación de rendimiento

Los gerentes y los empleados reciben retroalimentación holística sobre el desempeño, incluso sobre riesgos, controles y conducta, recopilada de varias maneras, incluso de los compañeros del empleado, gerentes, colegas, informes directos y otros miembros del equipo. Cuando corresponda, también se pueden recopilar comentarios sobre el desempeño con respecto a una entidad legal específica. Los datos del Código de Conducta en relación con las advertencias escritas están integrados en la herramienta de Desarrollo del Desempeño y los gerentes confirman que los consideraron al completar la Revisión Anual del empleado.

Calificaciones de desempeño

La Firma opera un enfoque de calificación múltiple usando una escala de 3 puntos (sin calificación general) para evaluar a los empleados en cada nivel contra cada una de las dimensiones de desempeño, con la excepción de la dimensión de Riesgo, Controles y Conducta.

Los gerentes registran una calificación de desempeño contra cada dimensión de desempeño que refleja el desempeño del empleado considerando las metas de desempeño, las expectativas de toda la empresa por nivel y cualquier retroalimentación recibida. La escala de calificación de desempeño de 3 puntos es la siguiente:

- Fuerte
- A tiempo
- Area de crecimiento

Para la calificación de Riesgo, Controles y Conducta, los gerentes evalúan a los Directores Gerentes, Directores Ejecutivos y Personal Identificado como "Según lo esperado para el rol" o "Menos de lo esperado". Los gerentes responden una pregunta para el vicepresidente y los empleados inferiores sobre si exhiben comportamientos en línea con las expectativas de Riesgo, Controles y Conducta. La determinación del gerente de una calificación se basa en su propio conocimiento directo de las actividades de toma de riesgos del empleado y los resultados de los riesgos, los problemas de conducta informados, así como los comentarios que el gerente ha recibido de varias fuentes de información, como las mencionadas anteriormente y en el siguiente sección.

Revisiones de Desarrollo de Desempeño para el Personal Identificado

Para el personal identificado, parte del proceso de revisión mejorado incluye solicitar comentarios directamente de los profesionales de control y riesgo que evalúan de forma independiente el riesgo, los controles y el comportamiento de conducta de los empleados. Esta retroalimentación se usa para evaluar si el empleado está cumpliendo con las expectativas de comportamiento de control/riesgo de la empresa y para proporcionar información a los gerentes para ayudar a que las personas se responsabilicen por este aspecto de su desempeño. La retroalimentación de este proceso está destinada a ayudar a identificar a las personas responsables de problemas significativos de conducta o comportamiento de riesgo y control, problemas de supervisión (p. ej., falla en la supervisión adecuada, en la anticipación razonable de un problema material o en la adopción de medidas apropiadas cuando surgió el problema) y otras cuestiones relacionadas con el riesgo y el control que afectan a la unidad de negocio del individuo y/oa la Firma.

Este insumo se utiliza en las evaluaciones de los gerentes sobre el desempeño del Personal Identificado y la determinación de la Evaluación de Riesgos, Controles y Conducta del empleado,

Revisiones de desarrollo de desempeño para inversores

Al realizar la evaluación equilibrada del rendimiento de la población de inversores, también se tiene en cuenta el rendimiento de los fondos/estrategias pertinentes. El rendimiento de cada inversor se evalúa anualmente en función de una serie de factores, que incluyen, entre otros:

- rendimiento combinado de la inversión en relación con los índices competitivos o pares, con el rendimiento de la inversión generalmente ponderado más a largo plazo;
- contribución individual relativa a los objetivos de riesgo y rentabilidad del cliente; y
- Cumplimiento de las responsabilidades de cumplimiento, riesgo, regulatorias y fiduciarias del cliente de la Firma. incluyendo la adhesión a las políticas de riesgo de sostenibilidad.

Una evaluación de desempeño individual utilizando los criterios anteriores, además del desempeño general de la unidad de negocios y el equipo de inversión relevantes, se integra en la evaluación final de IC para un Inversor individual como parte de la evaluación de los Resultados Comerciales.

4. Gestión de riesgos

Tal como se describe en la filosofía de compensación de JP Morgan, las políticas de administración de riesgos, recuperación de compensación y reembolso deben ser sólidas y estar diseñadas para alentar el comportamiento con los estándares de integridad que exigen la cultura y los Principios comerciales de la Firma. Se debe disuadir la asunción de riesgos excesivos.

Proceso de revisión de riesgos, controles y conducta

La Firma hcomo un marco único para toda la empresa para que la gerencia supervise y responda a los asuntos relacionados con la conducta de la fuerza laboral que puede exponer a la Firma a riesgos financieros, de reputación, de cumplimiento y otros riesgos operativos. La conducta indebida real o potencial en asuntos que generan riesgos importantes y preocupaciones de control se elevan al proceso de Foros de control de recursos humanos de la empresa. La mala conducta en este contexto se define como:

- Mala conducta intencional de los empleados o comportamiento perjudicial para la empresa; o
- Negligencia grave en el desempeño de la(s) función(es) del trabajo, incluida la negligencia grave en la supervisión gerencial de los empleados que cometen una conducta indebida, de manera perjudicial para la empresa
- La negligencia grave en la supervisión gerencial probablemente implicaría evidencia razonable de mal comportamiento o conducta indebida, error material, fraude o información engañosa o falta de tomar los pasos esperados como gerente sénior que resultó o podría haber resultado en una consecuencia materialmente negativa para la Firma, el negocio o clientela.

Los problemas se pueden plantear a través de las Líneas de negocio/funciones (Regional y Global), el Comité de Control, el Comité de Riesgos o los Miembros del Foro de Control de Recursos Humanos en nombre de sus funciones (Auditoría, Asuntos Legales, Gestión de Riesgos, Cumplimiento y Control).

El proceso es de abajo hacia arriba (Región/LOB) y de arriba hacia abajo (toda la empresa) e incluye varios puntos de contacto a lo largo del año para revisar los riesgos, los controles y los problemas de conducta, que culminan con el Foro de control de recursos humanos de toda la empresa de fin de año.

Los foros de control de recursos humanos de toda la empresa revisan los resultados y brindan retroalimentación a los foros de control de recursos humanos de LOB/funciones/regionales y brindan un desafío constructivo.

Responsabilizar al personal

El programa de compensación de la Firma está diseñado para responsabilizar al Personal, cuando corresponda, por acciones o problemas significativos que impacten negativamente en el desempeño comercial o la reputación de la Firma en años actuales o futuros. Por lo tanto, los problemas de Riesgo, controles y conducta se consideran cuidadosamente a lo largo del desarrollo del desempeño de la Firma. y procesos de compensación de incentivos.

La gran mayoría de los problemas se revisan y resuelven a través de la Política del Código de Conducta de la Firma y el Marco Conozca a su Empleado. Ciertos empleados están sujetos a un proceso mejorado de evaluación del desempeño, descrito anteriormente, que se incorpora a la toma de decisiones de compensación de fin de año, cuando corresponda. También existe el proceso del Foro de Control de RR. HH. en el que la CMDC revisa un resumen de los resultados de los Foros de Control de RR. HH. de toda la empresa y los resultados de estos Foros se tienen en cuenta en la compensación de incentivos, cuando corresponda.

El personal identificado también está sujeto a un proceso de salida mejorado antes de separarse de la empresa para determinar las circunstancias que rodean la terminación del empleado, incluida

la búsqueda de comentarios de los empleados superiores de la función de control para ver si están asociados con algún riesgo, control o conducta emergente conocido o potencial. cuestiones que pueden justificar el control actual o potencial futuro de la confiscación o recuperación de un premio.

Para responsabilizar a las personas por asumir riesgos incompatibles con el apetito por el riesgo de la Firma y para desalentar futuros comportamientos imprudentes, la Firma cuenta con políticas y procedimientos que le permiten tomar medidas rápidas y proporcionadas con respecto a las personas responsables, que incluyen:

- Reducir o eliminar por completo la compensación de incentivos anuales
- Cancelar adjudicaciones no otorgadas (en su totalidad o en parte)
- Clawback/Recuperar la compensación de incentivos previamente pagada (efectivo y/o capital)
- Descenso de categoría, calificación negativa de desempeño u otras acciones laborales apropiadas
- Terminación del empleo

Las acciones precisas que la Firma puede tomar con respecto a las personas responsables se basan en las circunstancias relevantes, incluida la naturaleza de su participación, la magnitud del evento, el impacto en la Firma y las leyes locales. Se establece una descripción de las provisiones de recuperación relevantes bbajo.

Disposiciones Malus y Clawback

La Firma mantiene provisiones Malus y Clawback sobre incentivos en efectivo y adjudicaciones diferidas, que le permiten reducir o cancelar adjudicaciones no otorgadas y recuperar compensaciones pagadas previamente en ciertas situaciones. Si bien se pretende y se espera que los premios de incentivos se otorguen de acuerdo con sus términos, las sólidas disposiciones de recuperación de la empresa permiten recuperar los premios de compensación de incentivos en las circunstancias apropiadas.

Todos los premios de incentivos están sujetos a la Política de recuperación de bonos de la empresa, que está disponible en el sitio web externo de la empresa.⁵ Además, todos los premios de incentivos para el Personal Identificado están sujetos a las amplias disposiciones de Malus y Clawback resumidas en la siguiente tabla, así como disposiciones adicionales cuando así lo exijan las reglamentaciones locales. En particular, todas las adjudicaciones de IC (por adelantado y diferidas) otorgadas al personal identificado de CRD V relevante regulado en el Reino Unido están sujetos a un régimen de recuperación extendido según lo exigen las reglamentaciones locales del Reino Unido.

DISPOSICIONES DE REVISIÓN DE CLAWBACK DE EQUIDAD TIPO DE ADJUDICACIÓN

TIPO DE RESPALDO	GATILLO DE RETORNO	ESTABLECIDO	NO INVERTIDO
reexpresión	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de un reexpresión material de los resultados financieros de la Firma para el período correspondiente • Esta disposición también se aplica a los incentivos en efectivo 	✓	✓
Mala conducta	<ul style="list-style-type: none"> • Si el empleado se dedica a conducta perjudicial a la Firma que cause un daño material financiero o de reputación a la Firma, o se involucró en una mala conducta a sabiendas y deliberada relacionada con el empleo 	✓	✓

⁵ Disponible en <https://www.jpmorganchase.com/corporate/About-JPMC/ab-corporate-governance-principles.htm#recoupment>

	<ul style="list-style-type: none"> • Si el premio se basó en tergiversación material por el empleado 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Si el empleado es despedido por causa 	✓	✓
Relacionados con el riesgo y otros	<ul style="list-style-type: none"> • Si el empleado indebidamente o con negligencia grave no pudo identificar, elevar o evaluar, de manera oportuna y según lo razonablemente esperado, problemas y/o inquietudes con respecto a riesgos materiales para la Firma 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Si el premio se basó en métricas de rendimiento materialmente inexactas, sea o no el empleado responsable de la inexactitud 	✓	✓
Adquisición basada en protección ⁶	<ul style="list-style-type: none"> • Si una LOB en la que el empleado está empleado o ejerce responsabilidad no alcanzó su umbral financiero anual de línea de negocios o, en el caso de un miembro del Comité Operativo, if premios otorgados a los participantes en un LOB por lo cual el miembro del Comité Operativo ejerció responsabilidad se cancelaron en su totalidad o en parte porque la LOB no alcanzó su umbral financiero anual de la LOB 		✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Si desempeño en relación con las prioridades para el cargo de miembro del Comité Operativo, o si el desempeño de la Firma en relación con las prioridades de las que comparten la responsabilidad como miembro del Comité Operativo, ha sido insatisfactorio durante un período sostenido de tiempo.⁷ 		✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Si durante cualquier año calendario durante el período de adjudicación, antes de impuestos los ingresos antes de provisiones son negativos, según informó la Firma⁸ 		✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Si, durante los tres años calendario anteriores a la fecha de otorgamiento del tercer año, la Empresa no cumple con un rendimiento acumulativo del 15% sobre el capital ordinario tangible⁷ 		✓

Cultura y Conducta

La Firma refuerza su cultura y se mantiene enfocada en gestionar la conducta de los empleados. Los Principios Empresariales están integrados a lo largo del ciclo de vida del empleado, comenzando con el proceso de incorporación y extendiéndose a la capacitación continua, la compensación, la promoción y la recompensa de los empleados; y los procesos de compensación y desarrollo del desempeño de la Firma están diseñados para responsabilizar a los empleados por su conducta, cuando corresponda.

La Firma se esfuerza por comunicar de manera clara y frecuente sus expectativas de que toda la conducta de los empleados debe cumplir con los más altos estándares éticos contemplados en los Principios Empresariales, incluso a través de reuniones públicas y mensajes de liderazgo senior, capacitación en conducta empresarial e incluyendo preguntas relacionadas con la cultura y la conducta en el Encuestas de empleados y encuestas de salida de la empresa.

La Firma se esfuerza por promover una cultura de respeto que permita a cada colaborador sentirse seguro y empoderado en el trabajo. Con ese fin, la empresa cuenta con capacitación y protocolos para empleados para prevenir, denunciar y abordar conductas sexuales, discriminatorias u otras conductas inapropiadas y prohíbe las represalias contra una persona porque la persona informó una inquietud o ayudó con cualquier consulta o investigación.

⁶ Las disposiciones se aplican a las PSU y RSU otorgadas después de 2011 y pueden resultar en la cancelación de hasta un total del 50% de la adjudicación.

⁷ Estas disposiciones solo se aplican a los miembros del Comité Operativo de la Firma y al Contralor de la Firma.

Con los Principios Comerciales sirviendo como guía sobre cómo hacemos negocios, el Código de Conducta de la Firma (el “**Código**”) es una colección de principios diseñados para ayudar a los empleados y directores a tomar decisiones sobre su conducta en relación con los negocios de la Firma. Todos los empleados están capacitados en los principios del Código y deben afirmar anualmente que han leído, entendido y cumplen con el Código.

Junto a este marco se encuentra el Programa de Riesgo de Conducta de la Firma que se rige por la Política de Cumplimiento, Conducta y Gestión de Riesgo Operacional que establece el marco de gobierno, identificación, medición, seguimiento y prueba, gestión y reporte dentro de la Firma. El riesgo de conducta es responsabilidad de cada LOB, función y empleado, y cada LOB o función es responsable de identificar y gestionar su riesgo de conducta para proporcionar un compromiso, propiedad y sostenibilidad adecuados de una cultura coherente con los Principios empresariales. La CMDC supervisa la cultura de la empresa, incluida la revisión de las actualizaciones de la gerencia con respecto a problemas importantes de conducta de los empleados.

Los procesos de compensación de incentivos y desarrollo del desempeño de la Firma (consulte la Sección 3 anterior) son consistentes con el Estándar de Gestión de Riesgos de Conducta, incluida la gestión de conductas indebidas reales o potenciales de las personas que pueden estar involucradas en riesgos materiales y problemas de control que pueden derivarse a Recursos Humanos. Foros de Control (ver Sección 4 arriba).

5. Igualdad salarial y Igualdad de oportunidades

La Firma se compromete a igual salario por igual trabajo. Como se describe en la Firma Política de Igualdad de Oportunidades, Antidiscriminación y Antiacoso, la Firma también se compromete a brindar igualdad de oportunidades de acuerdo con la legislación local aplicable en todas las áreas de gestión de personas, incluido el reclutamiento, el empleo, la asignación, la transferencia, la promoción, la compensación, los beneficios y la capacitación. Las políticas y prácticas de remuneración de la Firma son consistentes con este compromiso y no discriminan por motivos de género o cualquier otra característica personal protegida por la ley local aplicable o el Código de Conducta de la Firma.