
J.P. Morgan Gestión S.G.I.I.C., S.A. Información acerca de la política de remuneración

Última actualización: octubre de 2020

Contenido

	<u>Página</u>
Antecedentes	2
1. Control y supervisión	3
Comité de Desarrollo de Gestión y Retribución (CMDC)	3
Filosofía de remuneración	4
Alineamiento de las prácticas de retribución con la filosofía de remuneración	5
Consideraciones normativas	6
Medidas para evitar conflictos de intereses	7
2. Estructura de la remuneración	9
Componentes de la remuneración fija	9
Componentes de la remuneración (variable) de incentivo	9
Premios para empleados de nueva incorporación y salientes	11
3. Vínculo entre pago y desempeño	12
Fijación de fondos de remuneración de incentivo	12
Desarrollo del Desempeño	12
Revisiones de Desarrollo de Desempeño para el Personal Identificado	13
Revisiones de Desarrollo de Desempeño para Inversores	14
4. Gestión de riesgos	15
Proceso de revisión de riesgos, controles y conducta	15
Disposiciones de sanción y reembolso	15
Cultura y conducta	17

Antecedentes

Este documento presenta un resumen de la política de remuneración que se aplica a J.P. Morgan Gestión S.G.I.I.C., S.A. (la “**Compañía**” o “**JPMG**”) con respecto al ejercicio de rendimiento finalizado el 31 de diciembre de 2019.

En el presente documento, los términos “**J.P. Morgan**” o la “**Firma**” hacen referencia al grupo de compañías J.P. Morgan Chase & Co. y a cada una de las entidades pertenecientes a ese grupo nivel mundial, salvo que se especifique lo contrario. Como parte de la Firma, la Compañía se regirá por la filosofía y las prácticas de remuneración globales de J.P. Morgan. Por lo tanto, este documento debe leerse junto con el *Proxy Statement* de Estados Unidos (el “**Proxy Statement**”)¹ y la Información sobre la política de remuneración de Europa, Medio Oriente y África (EMEA) más recientes ².

Este documento presenta los principios generales que están sujetos a las disposiciones específicas incluidas en los términos y condiciones del plan de remuneración correspondiente que esté en vigor en cada momento.

Este documento se actualizó por última vez en octubre de 2020, sin cambios significativos respecto de la versión de 2019.

¹ La Declaración informativa para accionistas más reciente se encuentra disponible en: <http://investor.shareholder.com/jpmorganchase/index.cfm>

² La Declaración de política de remuneración de EMEA se encuentra disponible en: <http://investor.shareholder.com/jpmorganchase/basel.cfm>

1. Control y supervisión

Comité de Desarrollo de Gestión y Retribución

La Firma cree firmemente que su filosofía de remuneración aplicable a nivel global y su implementación promueven el buen gobierno y el cumplimiento normativo adecuado. Esa filosofía está sujeta al control y la supervisión independientes del Comité de Desarrollo de Gestión y Retribución (“**CMDC**”), un comité del consejo de J.P. Morgan Chase & Co, la principal compañía matriz de la Firma.

El CMDC está integrado en su totalidad por consejeros independientes. El organigrama y la composición actual del CMDC se encuentran disponibles en el sitio web de la Firma³.

El CMDC supervisa los programas retributivos de la Firma durante todo el año, lo que permite que los programas sean proactivos a la hora de abordar los avances o retos tanto actuales como emergentes. Entre las principales funciones del comité del CMDC relativas a los programas retributivos de la Firma cabe citar:

- Revisar periódicamente y aprobar una declaración informativa sobre la filosofía, los principios y las prácticas de remuneración de la Firma.
- Revisar las prácticas de remuneración de la Firma y la relación entre el riesgo, la gestión del riesgo y la remuneración (lo que incluye la seguridad y la solidez, y evitar prácticas que puedan alentar riesgos excesivos).
- Adoptar prácticas de pago y aprobar las fórmulas necesarias, las métricas de rendimiento o los cálculos de los *pools* necesarios en cumplimiento de los requisitos reglamentarios, legales o de gobierno aplicables, a escala estadounidense y global.
- Revisar y aprobar los fondos globales de retribución (*pools*) (incluida la combinación de instrumentos/efectivo).
- Revisar y aprobar el marco de control, diseño y evaluación del plan de remuneración de incentivos acorde con el negocio.
- Revisar las múltiples reuniones y aprobar la remuneración del Comité Operativo de la Firma y, para el consejero delegado, realizar una recomendación de remuneración al consejo de administración para su consideración y ratificación por parte de los consejeros independientes.
- Revisar la remuneración de determinados empleados regulatorios designados de acuerdo a los estándares de la Reserva Federal (“empleados de Nivel “1”) y/o del Personal identificado (definido a continuación en el apartado de “Consideraciones normativas”) (conjuntamente, los “**Empleados Designados**”).
- Revisar y aprobar el diseño y los términos de las asignaciones de remuneración, incluidas las disposiciones sobre reembolso, pactos restrictivos y periodos de consolidación.

Asimismo, el CMDC celebra una sesión conjunta anual con la Comisión de Riesgos del Consejo para revisar las prácticas de remuneración y de RR. HH. aplicables a toda la Firma, incluido lo siguiente:

- La manera en que la Firma integra las consideraciones de riesgos, controles y conducta en las principales prácticas de RR. HH., incluyendo el desarrollo del rendimiento, remuneración, ascensos y planificación de la sucesión.
- Características y elementos de remuneración diseñados para desalentar la toma de riesgos imprudente (p. ej.: consolidación plurianual, reembolsos (*clawbacks*), prohibición de cobertura, etc.).

³ El acta constitutiva y la composición actual del CMDC se encuentran disponibles en <https://www.jpmorganchase.com/corporate/About-JPMC/ab-compensation-management.htm>

- Procesos anuales del fondo global de incentivos (“*incentive pool*”) para las líneas de negocio y las funciones.
- Las actualizaciones normativas que han afectado o pueden afectar las prácticas de RR. HH. en el futuro.

Los comités también reciben información sobre el proceso de desarrollo del desempeño de la Firma, un resumen de los riesgos, controles y *feedback* de la conducta, y actualizaciones relativas a los asuntos de los Foros de Control de RR. HH.

El CMDC se reunió formalmente en 6 ocasiones en el periodo de evaluación de desempeño 2019. Para ese periodo, el CMDC y el Consejo no contrataron los servicios de un asesor en asuntos de remuneración. En su lugar, el departamento de Recursos Humanos de la Firma proporcionó al CMDC y al Consejo datos sobre remuneración tanto internos como externos y actualizaciones regulares en un esfuerzo por cumplir con la orientación y las reglas relevantes de los reguladores que supervisan a la Firma y las leyes aplicables.

Filosofía de remuneración

La filosofía de remuneración de la Firma proporciona los principios de orientación que impulsan las decisiones relacionadas con las remuneraciones en todos los niveles de la Firma, incluida la Compañía. La filosofía de remuneración fomenta un enfoque equitativo y bien administrado sobre la remuneración, que incluye prácticas de pago según desempeño, que atraen y retienen a los mejores talentos en un mercado competitivo, responde y se alinea con los accionistas, refuerza la cultura de la Firma y los Principios *How We Do Business* (la forma en que hacemos negocios) de la Firma (“**Principios Empresariales**”)⁴, e integra consideraciones de riesgo, controles y conducta.

La siguiente tabla presenta un resumen de la filosofía de remuneración de la Firma:

Filosofía de compensación	
Pagar según desempeño y alinearse con los intereses de los accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Al momento de tomar decisiones relacionadas con la remuneración, la Firma se centra en el desempeño ajustado al riesgo por los profesionales de riesgo y control de la Firma, ayuda a contextualizar el riesgo asumido para conseguir el rendimiento, y recompensa los comportamientos que generan valor sostenido para la Firma. Esto significa que la compensación no debe ser excesivamente predecible, rígida o centrada en el corto plazo.
Alentar una cultura de éxito compartido	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe alentar y recompensar el trabajo en equipo y el liderazgo para promover una cultura que respalde nuestros Principios Empresariales. • Las contribuciones se deben considerar en toda la Firma, dentro de las unidades de negocios e individualmente al momento de evaluar el desempeño de un empleado.
Atraer y retener a empleados con mucho talento	<ul style="list-style-type: none"> • El éxito a largo plazo de la Firma depende del talento de sus empleados. La filosofía de remuneración de la Firma cumple una función significativa en su capacidad de atraer, motivar adecuadamente y retener al mejor talento. • Una remuneración competitiva y razonable debe atraer y retener a los mejores talentos para hacer crecer y sostener el negocio de la Firma.
Integrar la gestión de riesgos y la remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Las políticas de gestión de riesgos, recuperación y devolución de la retribución deben ser lo suficientemente sólidas y estar diseñadas para fomentar el comportamiento acorde con los criterios de integridad que requiere nuestra cultura y nuestros Principios Empresariales. Se debe desalentar la toma de riesgos excesiva.

⁴ El conjunto completo de Principios Empresariales se incluye en “*How We Do Business – The Report*” que se encuentra publicado en www.jpmorganchase.com/governance

	<ul style="list-style-type: none"> • Los foros de control de RR.HH. deben analizar cualquier incumplimiento individual real o potencial en asuntos que creen riesgos materiales, controles, y problemas de conducta. • Las políticas de reembolso deben incluir la recuperación de la remuneración en efectivo o instrumentos. • Las prácticas de remuneración de la compañía deben cumplir con las reglas y reglamentos aplicables tanto en los Estados Unidos como a escala global.
No existen gratificaciones especiales ni remuneraciones no basadas en el desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración debe ser clara y consistir principalmente en incentivos en efectivo y en capital. • La Firma no cuenta con beneficios especiales complementarios de jubilación u otros beneficios especiales solo para los ejecutivos, y tampoco realiza ningún cambio en los acuerdos de control, las indemnizaciones por despido, las bonificaciones por fusión ni otros acuerdos de beneficios de indemnización especiales para los ejecutivos.
Mantener un fuerte entorno de control	<ul style="list-style-type: none"> • Se promueve un entorno de control corporativo sólido por medio de la supervisión independiente por parte del Consejo de J.P. Morgan Chase & Co del programa de remuneración de ejecutivos, que incluye la definición de la filosofía de remuneración de la Firma, la revisión y aprobación de los fondos comunes de retribución y la aprobación de la remuneración del Comité Operativo, incluidos los términos de los premios de remuneración. • La Firma cuenta con un riguroso proceso para revisar problemas de riesgo, control y conducta a nivel de la Firma, de la línea de negocios, y a nivel funcional y regional, que ha tenido impacto en los fondos globales de retribución y asimismo han reducido la remuneración a nivel individual, además de otras medidas relativas a los empleados.
Transparencia con los accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • La transparencia con los accionistas respecto del programa de remuneración para ejecutivos de la Firma es importante. La Firma hace público todos los términos importantes de su programa de remuneración a ejecutivos, y cualquier medida por parte de la Firma en respuesta a eventos significativos, según corresponda.

Alineamiento de las prácticas de pago con la filosofía de remuneración

La eficacia del programa de remuneración de la Firma depende del alineamiento de sus sólidas prácticas de retribución según desempeño con su filosofía de remuneración, como se ilustra en la siguiente tabla.

Alineamiento de las prácticas de retribución con la filosofía de remuneración	
<ul style="list-style-type: none"> • Filosofía de remuneración basada en principios Principios orientativos que impulsan la toma de decisiones en materia de remuneración en todos los niveles de la Firma 	<ul style="list-style-type: none"> • Comparativa de mercado La Firma compara los niveles salariales y las prácticas salariales frente a los datos de mercado pertinentes.
<ul style="list-style-type: none"> • Sólidas disposiciones anti-cobertura / anti-pignoración Prohibición estricta de cobertura y pignoración de premios no devengados y acciones en propiedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso responsable de acciones propias La Firma utilizó menos del 1 % del promedio ponderado de acciones diluidas en 2019 para la remuneración de los empleados..

<ul style="list-style-type: none"> • Reembolsos (“Clawbacks”) y disposiciones Las disposiciones integrales de reembolso y recuperación permiten a la Firma cancelar o reducir los incentivos diferidos no consolidados y solicitar la devolución de remuneraciones adjudicadas anteriormente, si procede. 	<ul style="list-style-type: none"> • El riesgo, los controles y la conducta afectan a los pagos La Firma tiene en cuenta los problemas significativos de riesgos, controles y conducta y efectúa ajustes a la remuneración, si procede.
<ul style="list-style-type: none"> • Pago según riesgo Incentivos adecuadamente equilibrados a corto, medio y largo plazo, vinculados al valor, la seguridad y la solidez sostenibles a largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Robusta participación de los accionistas Cada año, la firma presenta al Consejo de J.P. Morgan Chase & Co. las observaciones de los accionistas acerca de diversos temas, incluyendo nuestros programas y prácticas de remuneración.

Además, los miembros del Comité Operativo están obligados a conservar porciones significativas de las acciones netas recibidas mediante premios para aumentar su participación a largo plazo. Los demás detalles sobre los requisitos de titularidad y retención de acciones se recogen en el *Proxy Statement* de la Firma.

Consideraciones normativas

Al ser un negocio de servicios financieros, la Compañía se rige por múltiples regulaciones sobre retribución.

Muchas de estas regulaciones requieren que la Firma identifique a los empleados que, debido a sus funciones o responsabilidades, se designan como “personas que asumen riesgos importantes” (también denominados “**Personal identificado**”). Con frecuencia, el Personal identificado se rige por reglas más prescriptivas respecto de su remuneración, incluida la estructura de sus incentivos variables.

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

En virtud de la Directiva relativa a gestores de fondos de inversión alternativos (“**AIFMD**” por sus siglas en inglés) y de la más reciente actualización de la Directiva sobre organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (“**UCITS V**” por sus siglas en inglés), la Compañía debe identificar a las personas que, debido a su función o sus responsabilidades, puedan potencialmente tener un efecto considerable en su perfil de riesgo o en el de los Fondos de inversión alternativos (“**FIA**”) y los fondos de UCITS que gestiona. Las personas se designan como Personal identificado según AIFMD y UCITS V de acuerdo con las directrices establecidas por la Autoridad Europea de Valores y Mercados y cualquier regulación local aplicable (“**Personal Identificado AIFMD**” y “**Personal Identificado UCITS**”, respectivamente, denominados conjuntamente como “**Personal Identificado**”).

Entre los individuos clasificados como Personal Identificado para la Compañía cabe citar (sin ánimo exhaustivo):

- Miembros del Consejo de Administración de la Compañía
- Altos directivos de JPMG
- Directores de Riesgo y Cumplimiento
- Directores de funciones claves, incluidas las Finanzas, Recursos Humanos y Operaciones
- Directores de Gestión de Cartera y otros Gerentes de Cartera senior (dependiendo del tamaño y la importancia relativa de los fondos que gestionen)

El grupo de Personal Identificado se revisa de manera continua y se informa al Personal Identificado acerca de su situación y cualquier impacto sobre su estructura de remuneración. Un individuo puede ser Personal Identificado en virtud de AIFMD o UCITS V o de ambas.

Gobierno de la persona jurídica

El CMDC revisa periódicamente la filosofía de remuneración de la Firma y su implementación, lo cual incluye prácticas de pago según desempeño que atraen y retienen a los mejores talentos, están alineadas con los accionistas, refuerzan la cultura y los Principios Empresariales de la Firma, integran consideraciones de riesgos, controles y conducta, y cumplen con los requisitos pertinentes. El CMDC recibe actualizaciones sobre novedades legislativas que pueden afectar la estructura o las prácticas de remuneración para entender las obligaciones de la Firma en este ámbito, incluso en relación con la Compañía.

Además, cuando corresponde, el Consejo de la Compañía es responsable de revisar y adoptar, al menos anualmente, los términos de la política de remuneración aplicable y de supervisar su implementación, según se aplica a la entidad.

Al momento de la publicación de este documento, el Consejo de JPMG revisó por última vez la política de remuneración aplicable en junio de 2020. El Consejo determinó que no se necesitaban cambios importantes a la política y se mostró satisfecho con su implementación.

Las funciones de Riesgo y Cumplimiento de la Compañía participan en la revisión de la política de remuneración aplicable, incluida la revisión del enfoque sobre la identificación de su Personal Identificado. La función de Auditoría Interna de la Firma realiza anualmente pruebas independientes que incluyen una evaluación del diseño, la implementación y la efectividad de las políticas de remuneración de la Firma, incluida una evaluación del cumplimiento de los requisitos regulatorios, y sus resultados se les presentan a los correspondientes consejos.

Con carácter anual, la Compañía revisa la aplicación de las reglas de remuneración de AIFMD y UCITS V en la remuneración del Personal identificado con particular consideración a las directrices relativas a la proporcionalidad. En su última revisión anual, la Compañía ha concluido que su dimensión, su organización interna, su naturaleza, su alcance y la complejidad de sus actividades son tales que resulta proporcionado no aplicar estos requisitos.

Para no dejar lugar a dudas, el Personal identificado de AIFMD y UCITS continuará sujeto a las políticas que se aplican a toda la Firma sobre el diferimiento de la remuneración variable, el pago en instrumentos y las disposiciones de reembolso/sanción (“Malus/Clawback”), que se describen más detalladamente a continuación. Cualquier persona designada como Personal identificado según otros reglamentos aplicables a la Firma (p. ej.: la Directiva sobre requisitos de capital, CRD IV) estará sujeta a los requisitos de remuneración aplicables.

Medidas para evitar conflictos de intereses

Las prácticas que rigen la remuneración de la Firma contienen diversas medidas para evitar los conflictos de intereses, incluidas las siguientes:

- El CMDC está compuesto en su totalidad por consejeros independientes y proporciona supervisión independiente de la filosofía de remuneración de la Firma.
- La Firma lleva a cabo sólidas revisiones de desarrollo del desempeño para todos los empleados. Para los empleados que hayan sido objeto de designaciones regulatorias, incluido el Personal Identificado, parte del proceso incluye solicitar comentarios adicionales directamente a profesionales de riesgo y control que evalúan de manera independiente el comportamiento de riesgo y control de los empleados.
- Se prohíbe a todos los empleados la cobertura y pignoración de premios accionariales no consolidados y opciones o derechos de revalorización de acciones no ejercidos; los miembros del Comité Operativo también tienen prohibida la cobertura y pignoración de las acciones que les pertenezcan directamente o a través de la remuneración diferida.
- Hay una participación activa, transparencia y evaluaciones de riesgos, y de los problemas de control y conducta por parte de los jefes de Riesgo, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna (“**Función de Control**”), la alta dirección y expertos en la materia de toda la Firma.

- La remuneración para las Funciones de control se determina por referencia a objetivos independientes y las asignaciones de incentivos para estos grupos se gestionan de manera independiente de las líneas de negocios que cubren las Funciones de control.
- El director general, el director de riesgos, el director financiero y el director de Recursos Humanos de la Firma revisan las recomendaciones de remuneración de incentivos que luego se presentan al CMDC en diciembre. Además, el CMDC celebra una sesión conjunta anual con el Comité de Riesgos del Consejo para revisar las formas en que la Firma integra las consideraciones de riesgos, de controles y de conducta en las principales prácticas relativas a RR.HH. y remuneración. En enero, el CMDC toma la decisión definitiva sobre el fondo de incentivos adecuado tras las deliberaciones conjuntas del comité.
- Las decisiones de remuneración individual están asimismo sujetas a supervisión y control, incluyendo la revisión de RR. HH. Las personas con elevadas retribuciones están sujetas a revisión por parte del Comité Operativo y el CMDC de la Firma.
- Fuertes disposiciones de reembolso y recuperación abarcan todas las formas de incentivos combinadas con procesos formales y disciplinados para la revisión y las determinaciones.
- Los procesos de remuneración por desarrollo del desempeño y otros factores relacionados se centran en proporcionar productos y servicios para mantener el enfoque en salvaguardar y desarrollar y profundizar las relaciones con clientes sostenidas a largo plazo en función de las necesidades de los clientes.
- Una parte de la remuneración variable para determinada parte del equipo de Inversores (incluidos los gestores de carteras) de la Compañía está supeditada a un diferimiento en las participaciones que repliquen 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 vean mejor atendidos al alinear el pago variable con el desempeño de los fondos bajo gestión.

2. Estructura de remuneración

El disciplinado marco de retribución según rendimiento de la Firma se centra en la Remuneración Total – salario base y pago de incentivos – de modo que esa retribución sea acorde con el rendimiento general de la Firma, los respectivos negocios y el rendimiento individual. Esto incluye un enfoque discrecional equilibrado para valorar el rendimiento de un empleado a lo largo del ejercicio en función de cuatro amplias dimensiones: los resultados empresariales, el enfoque en el cliente/consumidor/accionista, el trabajo en equipo y el liderazgo, y los riesgos, controles y conducta.

La remuneración fija se establece en un nivel que permite una política totalmente flexible en lo relativo a la remuneración (variable) de incentivo, incluyendo la posibilidad de pagar una remuneración de incentivo equivalente a cero. Cuando procede, la Firma cumple con los límites del ratio entre remuneración fija y variable, de conformidad con la normativa aplicable.

En los apartados siguientes se exponen los componentes de la remuneración que pueden estar a disposición del personal de la Compañía.

Componentes de la remuneración fija

La remuneración fija consiste principalmente en el salario base. Muchos factores pueden influenciar el salario base de un empleado, como la función, el nivel de experiencia, los niveles de pago del mercado para puestos análogos, la ubicación del empleado y el talento disponible. El salario base puede ser la totalidad, o una parte significativa, de la remuneración total de un empleado, según la línea de negocio/Función y el nivel del puesto. El salario base por lo general se revisa anualmente como parte del ciclo de planificación de fin de siguiente, y los aumentos por lo general surten efecto en febrero del año siguiente.

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

Los salarios base se complementan con las contribuciones de pensión y los beneficios, proporcionados de acuerdo con las prácticas del mercado local y los objetivos de la compañía. Estos incluyen, entre otros, la disposición de planes de pensiones de contribución (normalmente) definida (incluidas determinadas contribuciones igualadas de empleadores), la cobertura médica, el seguro de vida y otros beneficios sociales tradicionales. En determinadas ubicaciones, es posible que los empleados reciban asignaciones fijas que reflejen su función, responsabilidades o experiencia ("**Asignaciones Fijas**") o los costes de vida locales ("**Asignaciones Locales**"). Las Asignaciones Fijas y las Asignaciones Locales no se basan en el rendimiento, y generalmente se pagan en efectivo con periodicidad mensual.

En el caso de los empleados en misiones internacionales, pueden abonarse otras asignaciones fijas además del salario base teniendo en cuenta los costes de vida y los tipos impositivos aplicables en su país de acogida y/o la función a la que el miembro del personal haya sido asignado ("**Asignaciones por Misión**"). Dicho personal podrá participar en los planes de pensiones que sean aplicables a su país de origen y podrán acogerse a apoyo fiscal/legal.

La Firma no abona beneficios de pensiones discrecionales en función del rendimiento.

Componentes de la remuneración (variable) de incentivo

En la Compañía, la remuneración (variable) de incentivo se satisface principalmente a través del Plan de Remuneración de Incentivo Anual de la Firma, un programa de remuneración discrecional que está en consonancia los principios clave incluidos en la filosofía de remuneración de la Firma. El plan sirve para motivar y recompensar a los empleados por conseguir resultados sostenidos y demostrar un fuerte enfoque en el riesgo, los controles y los Principios Empresariales de la Firma.

La remuneración variable ("**IC**") discrecional satisfecha en virtud de este plan puede estar compuesta por lo siguiente:

- Efectivo
- Acciones retenidas (solo aplicable al Personal Identificado)
- Unidades de acciones restringidas (“RSU”)
- Unidades de acciones de desempeño (“PSU”) (otorgadas solo a los miembros del Comité operativo de la Firma)
- Efectivo diferido (aplicable solo al Personal Identificado)
- Plan obligatorio para inversores (“MIP”, por sus siglas en inglés) (concedido únicamente a determinados empleados adscritos a las líneas de negocio de Gestión de Activos y Patrimonios)

Las recompensas están sujetas al derecho de la Firma a cancelar o reducir una adjudicación no consolidada o no ejercida (“**Malus**”), y requieren el reembolso del valor de ciertas acciones distribuidas en virtud de recompensas ya consolidadas (“**Clawback**”) en ciertas circunstancias, que se describen ulteriormente más adelante. A continuación se proporcionan detalles adicionales sobre estos componentes de la IC.

Incentivo en efectivo (IE)

La parte del IE pagadera en efectivo por lo general se entrega poco tiempo después del año de desempeño correspondiente. Por lo general, a medida que los empleados ganen más experiencia o que aumenten sus funciones, una parte mayor del IE se les otorgará en instrumentos diferidos (véase más adelante).

Acciones retenidas

En el caso del Personal Identificado, una parte del IE no diferido puede entregarse en acciones de consolidación inmediata, lo que está supeditado a un período de retención posterior a la consolidación durante el cual las acciones adquiridas no pueden venderse, darse en garantía, asignarse o transferirse a una cuenta de valores personal. La duración de este período de retención y la proporción del IE que se entrega en acciones retenidas están alineadas al menos con el mínimo requerido por las regulaciones aplicables en base a las que estos empleados están designados como Personal Identificado.

Unidades de acciones restringidas (“RSU”)

La parte en capital diferido del IE se otorga en forma de RSU (cada RSU representa el derecho a recibir una acción ordinaria de JPMorgan Chase en la fecha de consolidación). Se pagan equivalentes de dividendos sobre las RSU en el momento en que se pagan los dividendos reales sobre acciones comunes, salvo cuando ello esté prohibido conforme a la normativa local.

El porcentaje del IE diferido y adjudicado inicialmente es mayor para los empleados que reciben remuneraciones más altas, lo que incrementa el valor total sujeto a la rentabilidad continua de las acciones de la Firma. Todos los directores de gerencia (*Managing Director*) están sujetos a un diferimiento en los pagos mínimo del 35% independientemente de su nivel de remuneración.

Por lo general, el 50% de la parte adjudicada en forma de RSU se consolidará una vez transcurridos dos años desde la fecha de la concesión, y el otro 50% transcurridos tres años. Para el Personal Identificado, la parte de RSU puede consolidarse en partes anuales proporcionales durante el período de diferimiento, pero no más rápido.

Además, en el caso del Personal Identificado, las RSUs pueden estar sujetas a un período de retención posterior a la consolidación durante el cual las acciones adquiridas no pueden venderse, darse en garantía, asignarse o transferirse a una cuenta de valores personal. La duración de este período de retención, la proporción del IE que se entrega en valores y la duración del período de diferimiento están al menos alineadas con el mínimo exigido por las regulaciones aplicables en base a las cuales estos empleados están designados como Personal Identificado.

Unidades de Participación en el Rendimiento (“PSU”)

La Firma tiene un programa de remuneración de incentivo a largo plazo que consiste en Unidades de Participación en el Rendimiento (“PSU”, por sus siglas en inglés), que actualmente solo se conceden a los miembros del Comité Operativo de la Firma. Más detalles se exponen en el *Proxy Statement* de la Firma.

Efectivo diferido

Para el Personal Identificado, también es posible que se otorguen incentivos diferidos en forma de efectivo diferido, que se otorga durante un período plurianual alineado con las RSU adjudicadas respecto del mismo año de desempeño. Se generan intereses sobre el Efectivo Diferido, los cuales se pagan en el momento de consolidación, y de forma supeditada a ésta, salvo cuando esté prohibido por la normativa local.

Plan obligatorio para Inversores

Para el personal de la Compañía, también pueden concederse incentivos diferidos en unidades de seguimiento de fondos bajo el *Mandatory Investment Plan* (Plan obligatorio para Inversores). Los individuos seleccionados de los equipos de “Inversores” (incluidos los gestores de cartera y los analistas financieros) están sujetos a un diferimiento obligatorio de los incentivos variables a largo plazo según el MIP. Los empleados de ventas, de manera selectiva, también puede participar voluntariamente del MIP.

Los incentivos del MIP proporcionan una tasa de retorno igual a la de los fondos/las estrategias que cubren los equipos de Inversores. El objetivo del MIP es alinear la retribución de los equipos de Inversiones con la experiencia de sus clientes y proporcionar un vínculo directo a largo plazo entre el desempeño de los equipos de Inversores y la manera en que se les retribuye. Con sujeción a los requisitos accionariales obligatorios mínimos para el Personal Identificado pertinente, el 100% de la remuneración variable de los equipos de Inversores es elegible para el MIP, del cual el 50% debe invertirse teóricamente en el fondo/la estrategia específica que cubran según lo determine su respectivo jefe de equipo de inversión y según lo apruebe el Comité de Inversión pertinente. La parte restante de la cantidad general se puede elegir y puede invertirse teóricamente en los demás fondos/estrategias puestos a disposición según el plan y/o pueden adoptar la forma de RSU.

Premios para empleados de nueva incorporación y los salientes

La Compañía no adjudica remuneración variable garantizada excepto de forma excepcional, al contratar nuevo personal y limitada al primer año de empleo. Tales recompensas no se efectuarían si la Persona Jurídica pertinente no tuviera una base de capital sólida y fuerte.

La Firma puede sustituir las recompensas no consolidadas que los empleados de nueva incorporación no hayan obtenido de su empleador anterior (“*Buy-out Awards*”) si dichas recompensas están en consonancia con los intereses a largo plazo de la Compañía. Los *Buy-out Awards* para el Personal Identificado cumplirán con los requisitos reglamentarios pertinentes.

Todos los pagos efectuados en la finalización de la relación laboral deben estar en consonancia con los requisitos legales y reglamentarios locales y deben ser coherentes con el objetivo de la Firma de asegurar que no se premie a las personas por su incumplimiento o mala conducta (esto incluye que no se establezcan cláusulas de blindaje). El Personal Identificado es revisado antes de causar baja en la Firma para determinar si está vinculado a problemas de riesgo, controles y conducta que puedan justificar la consideración y/o supervisión de cara a la potencial pérdida o reembolso de un premio.

En casos de despido y situaciones similares, los empleados pueden participar para recibir un pago y/o prestaciones al amparo de los pertinentes planes sociales, políticas, prácticas, acuerdos o leyes locales, en virtud de los cuales determinarán dichos pagos y/o prestaciones de conformidad con las fórmulas establecidas en los correspondientes planes sociales, políticas, prácticas, acuerdos o leyes locales.

Remuneración de los consejeros no ejecutivos

Los consejeros no ejecutivos perciben únicamente una remuneración fija, basada en su experiencia, función (incluida la pertenencia a algún Comité del Consejo) y el compromiso temporal. Cuando un consejero no ejecutivo también desempeña una función ejecutiva dentro de otra parte de la Firma, la remuneración variable de la persona refleja únicamente sus funciones ejecutivas. Dichos consejeros no ejecutivos aún pueden ser elegibles para percibir una tarifa anual fija basada en su compromiso temporal.

3. Vínculo entre el pago y el desempeño

Según lo descrito en la filosofía de remuneración de la Firma, al momento de tomar decisiones relacionadas con la remuneración, la Firma se centra en el desempeño ajustado al riesgo (los profesionales de riesgo y control de la Firma ayudan a contextualizar el riesgo asumido para conseguir el retorno) y recompensa los comportamientos que generan valor sostenido para la Firma. Esto significa que la remuneración no debe ser excesivamente predecible, rígida o centrada en el corto plazo.

El CMDC utiliza un marco disciplinado de retribución según rendimiento para tomar decisiones sobre la remuneración de modo que ésta esté en consonancia con el rendimiento general de la Firma, los negocios respectivos y el rendimiento individual.

Fijación de fondos de remuneración de incentivo

Cada gran línea de negocio y función reciben financiación de remuneración de incentivo como parte del proceso anual de remuneración a fin de año.

Estos fondos de remuneración son determinados por la dirección ejecutiva (y por el CMDC) sobre la base de una revisión integral del rendimiento de la Firma y la línea de negocio/función, y tienen en consideración varios criterios esenciales, tales como:

- Los resultados empresariales
- El Riesgo, los Controles y la Conducta
- Los avances hacia el marco estratégico esencial
- Alineamiento con los principios operativos de la Firma
- La competencia y las tendencias del mercado
- Otros factores, entre ellos las principales decisiones de personal y otros factores cualitativos, incluido el respeto a nuestros Principios Empresariales

Se utilizan diversas medidas financieras para evaluar el desempeño financiero de la Firma, incluyendo, de manera no limitativa, los Ingresos, los Ingresos Netos, el Rendimiento del Capital por encima del coste de capital, el Valor Añadido del Accionista, y el Rendimiento sobre Capital Común Tangible. El rendimiento financiero se mide en múltiples niveles cuando es posible, incluyendo a nivel de línea de negocio y sub-línea de negocio.

Los fondos de remuneración de incentivo se determinan en el contexto de las consideraciones de capital y liquidez de la Firma, y se fijan a un nivel que no limite la capacidad de la Firma o la línea de negocio para fortalecer su base de capital. Cada línea de negocio incurre en gastos de capital como si fueran negocios autónomos como parte del proceso de asignación que pone de relieve los devengos de incentivos y las determinaciones del fondo.

Desarrollo del rendimiento

El proceso de desarrollo del rendimiento de la Firma gestiona de manera activa el desempeño de sus empleados durante el año, teniendo en cuenta tanto lo que se ha logrado como la forma en que se ha logrado. Para ello, la Firma utiliza criterios cualitativos y cuantitativos para evaluar el desempeño, y luego para informar determinaciones de remuneración individuales.

Dimensiones del desempeño

Todos los trabajadores son evaluados en base a las cuatro dimensiones de desempeño:

- Resultados de negocio
- Cliente / Consumidor / Otros grupos impactados
- Trabajo en equipo y liderazgo
- Riesgo, controles y conducta

Estas dimensiones de desempeño consideran adecuadamente las prioridades a corto, medio y largo plazo que impulsan el valor sostenido para los accionistas, mientras se responsabilizan por los objetivos de riesgo, controles y conducta. Para promover una alineación adecuada de la retribución según desempeño, la Firma no asigna ponderaciones relativas a estas dimensiones y considera además otros factores relevantes, incluidas las prácticas del mercado.

Prioridades y expectativas

La Firma tiene expectativas específicas bajo cada dimensión de desempeño que difieren dependiendo del nivel y/o puesto del empleado. Demostrar los comportamientos esperados de acuerdo con los Principios Empresariales y el Código de Conducta de la Firma es un factor importante en el proceso de desarrollo del desempeño y estas expectativas por lo general se incorporan a las expectativas estándar que están disponibles para los empleados en el sistema de desarrollo del rendimiento de la Firma. Estas contienen también una expectativa de que nuestros empleados y gerentes contratarán, formarán y retendrán grandes y diversos empleados, promoverán un ambiente de trabajo inclusivo y participarán en las iniciativas de diversidad.

Los empleados pueden establecer prioridades adicionales para cada dimensión de desempeño y colaborar con los gerentes en los planes de desarrollo profesional. Puesto que el establecimiento de prioridades es un proceso continuo e iterativo, los empleados y sus gerentes pueden, a través de controles regulares, analizar la progresión en comparación con las prioridades durante todo el año.

La dimensión de Riesgo, Controles y Conducta es un enfoque clave para la Firma, y actualmente existen tres expectativas específicas para esta dimensión: 1) Impulsa un entorno sólido de riesgo/control, 2) Demuestra los comportamientos esperados, y 3) Identifica, reporta a quien corresponda y soluciona los problemas.

Como se ha descrito antes, el proceso de desarrollo de la remuneración y desempeño para las Funciones de Control se determina por referencia a prioridades que son independientes de las líneas de negocios que las Funciones de Control apoyan.

Comentarios sobre desempeño

Los gerentes y empleados reciben comentarios integrales sobre desempeño, incluso sobre Riesgo, Controles y Conducta, recopilados de diversas formas, incluso a partir de compañeros, gerentes, colegas, subordinados directos y otros miembros del equipo del empleado. Cuando sean relevantes, también se pueden recopilar comentarios sobre el desempeño con respecto a una persona jurídica específica. Los datos del Código de Conducta en relación con las advertencias se incorporan en la herramienta de Desarrollo del Desempeño y los managers confirman que los han considerado al cumplimentar la evaluación del desempeño del empleado. Como ejemplos de resultados de control que para los que se consideran los impactos para una persona cabe citar la recepción por parte de un empleado de ciertas consecuencias disciplinarias por problemas del Código de Conducta de Relaciones con Empleados.

Calificaciones de desempeño

La Firma utiliza un enfoque de calificaciones múltiples utilizando una escala de 3 puntos (sin calificación general) para evaluar a los empleados en todos los niveles en relación con cada una de las dimensiones de desempeño, con la excepción de la categoría de Riesgo, Controles y Conducta.

Los gerentes deben anotar una calificación de desempeño respecto de cada dimensión del mismo que refleje el desempeño del empleado considerando las prioridades, las expectativas de toda la empresa por nivel y cualquier comentario recibido. La escala de calificación de desempeño de 3 puntos es la siguiente:

- Conseguido
- En curso
- Área de crecimiento

Para la evaluación de Riesgos, Controles y Conducta, se evalúa a todos los empleados a través de dos procesos diferentes. Los Directores evalúan a los Directores Generales, Directores Ejecutivos y Personal Identificado como “Según lo esperado para el puesto” o “Por debajo de lo esperado”. Los Directores responden una pregunta para el Vicepresidente y los empleados inferiores sobre si exhiben comportamientos en consonancia con las expectativas de Riesgo, Controles y Conducta. La determinación del Director de una evaluación se basa en su propio conocimiento directo de las actividades de toma de riesgos del empleado y los resultados del riesgo, los problemas de conducta comunicados, así como los comentarios que el Director haya recibido de diversas fuentes de información, como las mencionadas anteriormente y en el siguiente apartado.

Revisiones de desarrollo de desempeño para el Personal Identificado

Para el Personal Identificado, parte del proceso reforzado de revisión incluye solicitar comentarios directamente a profesionales senior de riesgo y control que evalúan de manera independiente el comportamiento de riesgo, los controles y la conducta de los empleados. Estos comentarios se usan para evaluar si el empleado alcanza las expectativas de riesgo/control de la Firma y para proporcionar indicaciones a los gerentes a fin de que ayuden a que las personas físicas se responsabilicen por este aspecto de su desempeño. Los comentarios de este proceso están destinados a contribuir a identificar a los responsables de los problemas significativos de conducta o comportamiento de riesgo y control, problemas de supervisión (p. ej.: no supervisar adecuadamente o anticipar razonablemente un problema importante o no tomar medidas adecuadas cuando se presentó el problema), y otros problemas relacionados con el riesgo y el control que afectan a la unidad de negocio del empleado o a la Firma.

Esta información se usa en las evaluaciones de los gerentes del desempeño del Personal Identificado y se tiene en cuenta al momento de determinar la evaluación global de desempeño del empleado por parte del gerente y la determinación de la Evaluación de Riesgo, Controles y Conducta, así como determinar cualquier remuneración de incentivo anual, y cuando corresponde, cualquier medida de recuperación o reembolso tomada por la Firma.

Revisiones de desarrollo del desempeño para los equipos de Inversores

Al realizar la evaluación equilibrada del desempeño para los equipos de Inversores, también se le da importancia al desempeño de los fondos/las estrategias pertinentes. El desempeño de cada inversor se evalúa anualmente de acuerdo con diversos factores, incluyendo, entre otros, los siguientes:

- El desempeño de inversión combinado relativamente a los índices competitivos o los iguales, con el desempeño de inversión ponderado más hacia el largo plazo;
- La contribución individual en relación con los objetivos de retorno y riesgo del cliente; y
- El respeto de las responsabilidades de la Firma sobre cumplimiento, riesgo, normativas y fiduciarias de clientes.

Una evaluación del desempeño individual con el criterio anterior, además del desempeño general del equipo de Inversores y de las unidades de negocios pertinentes, se integra en la evaluación final de la IC para cada miembro del equipo de Inversores a nivel individual como parte del análisis de los Resultados de Negocio.

4. Gestión de riesgos

Según lo descrito en la filosofía de remuneración de J.P. Morgan, las políticas de gestión de riesgos, recuperación y devolución de la retribución deben ser lo suficientemente sólidas y estar diseñadas para fomentar el comportamiento acorde con los criterios de integridad que requiere la cultura de la Firma y los Principios Empresariales. Se debe desalentar la toma de riesgos excesiva.

Proceso de revisión de Riesgos, Controles y Conducta

El programa de remuneración de la Firma está diseñado para responsabilizar a los empleados, cuando corresponda, por problemas o acciones significativas que tengan un efecto negativo en el desempeño comercial o la reputación de la Firma en el año actual o en años futuros.

Los problemas que puedan justificar decisiones de recuperación pueden plantearse en cualquier momento, incluso en las reuniones de los comités de riesgos de la Firma, los Foros de Control de RR.HH., las evaluaciones anuales del desempeño de los empleados y cuando los Empleados Designados causen baja voluntaria o su relación laboral sea extinguida por la Firma.

La Firma cuenta con procesos de revisión para evaluar problemas de riesgo, controles y conducta e identificar a personas que puedan estar sujetas a medidas correctivas, como efectos en la remuneración o la finalización de la relación laboral.

Los Foros de Control de RR. HH. (*HR Control Forums*) analizan la mala conducta real o potencial de las personas involucradas en asuntos que crean riesgos e inquietudes de control graves. La mala conducta en este contexto se define como:

- Mala conducta o comportamiento intencional del empleado de una manera perjudicial para la firma; o
- Negligencia grave en el desempeño de la función(es) laboral(es), incluida la supervisión como superior indebida o inadecuada, de manera perjudicial para la firma.

Las controversias 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 RR.HH. en nombre de sus funciones (Auditoría, Legal, Riesgo, Cumplimiento Normativo y Gestión de Control).

El proceso es tanto de abajo hacia arriba (Región / Línea de Negocio) como de arriba hacia abajo (en toda la Firma) e incluye varios puntos de contacto a lo largo del año para revisar los problemas de riesgos, controles y conducta, culminando con el Foro de Control de RR.HH. de toda la Firma a fin de año.

Los Foros de Control de toda la Firma (*Firmwide Control Forums*) revisan los resultados de los Foros de control de RR. HH. en el ámbito de Línea de Negocios/Funciones/regional, proporcionan comentarios, y presentan retos constructivos. El CMDC revisa un resumen de los resultados de los Foros de control de RR. HH. de toda la Firma y estos resultados se tienen en cuenta en los fondos comunes de bonificaciones y en la remuneración de incentivo individual, cuando corresponda.

El Personal Identificado es revisado antes de causar baja en la Firma para determinar si están vinculados con problemas de riesgo, controles o conducta que puedan hacer necesario la supervisión actual o futura a los efectos de una pérdida o reembolso de la retribución.

Para que los individuos se responsabilicen por tomar riesgos que no concuerdan con el apetito de riesgo de la Firma y para desalentar el comportamiento imprudente en el futuro, la Firma cuenta con políticas y procedimientos que le permiten tomar medidas inmediatas y proporcionales respecto de los individuos responsables, incluidas las siguientes:

- La reducción o la eliminación total de la remuneración de incentivo anual;
- La cancelación de una adjudicación no consolidada o no ejercitada (de manera total o parcial);

- El reembolso/la recuperación de las remuneraciones pagadas anteriormente (en efectivo o capital);
- Degradación, calificación de desempeño negativa u otra medida de empleo adecuada;
- Extinción de la relación laboral.

Las medidas precisas que la Firma puede tomar respecto de los responsables se toman según las circunstancias pertinentes, incluida la naturaleza de su participación, la magnitud del evento y el impacto en la Firma, y la legislación local. A continuación se proporciona una descripción de las disposiciones de recuperación relevantes.

Disposiciones de sanción y reembolso

La Firma cuenta con disposiciones de sanción y reembolso tanto para los incentivos en efectivo como para los instrumentos diferidos, que le permiten a la Firma reducir o cancelar las recompensas no otorgadas y recuperar las remuneraciones pagadas anteriormente en determinadas situaciones. Aunque está previsto que las recompensas de incentivo se otorguen de conformidad con sus términos, y se espera que así sea, las fuertes disposiciones de recuperación de la Firma permiten recuperar las recompensas de remuneración de incentivo en determinadas circunstancias.

Todos los premios de incentivo están sujetos a la Política de reembolso de bonificaciones, que se encuentra disponible en el sitio web externo de la Firma.⁵ Además, todos los premios de incentivo para el Personal Identificado están sujetos a las disposiciones extensivas de sanción y reembolso que se resumen en la siguiente tabla, y también a disposiciones adicionales cuando las regulaciones locales lo exijan. En particular, todos los premios IC (por adelantado y diferidos) otorgados al personal identificado de CRD IV pertinente regulado en el Reino Unido están sujetos a un régimen de reembolso extendido conforme a lo exigido por la normativa británica local.

DISPOSICIONES DE REVISIÓN DE REEMBOLSO DE ACCIONES

TIPO DE INCENTIVO

TIPO DE REEMBOLSO	DESENCADENANTE DEL REEMBOLSO	CONSOLIDADO	NO CONSOLIDADO
Revisión	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de una revisión importante de los resultados financieros de la Firma para el período pertinente. • Esta disposición también se aplica a incentivos en efectivo. 	✓	✓
Conducta indebida	<ul style="list-style-type: none"> • Si el empleado participa en una conducta perjudicial para la Firma que causa un importante daño financiero o a la reputación de la Firma, o participa en una mala conducta consciente y dolosa relativa a la relación laboral 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Si la recompensa se otorgó de acuerdo con una tergiversación importante por parte del empleado. 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Si el empleado es despedido con causa justificada. 	✓	✓
Relacionado con el riesgo y otros	<ul style="list-style-type: none"> • Si el empleado, de manera inadecuada o con negligencia grave, no identificó, no derivó o no evaluó, de manera oportuna y según lo razonablemente esperado, problemas o dudas respecto de riesgos importantes para la Firma 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Si la recompensa se basó en métricas de desempeño sustancialmente inexactas, con independencia de que el empleado sea responsable o no de la inexactitud 	✓	✓
Otorgamiento basado en una protección⁶	<ul style="list-style-type: none"> • Si una línea de negocios en la que el empleado trabaja o ejerce responsabilidades no cumplió con su límite financiero anual de la línea de negocios o bien, en el caso de un miembro del Comité operativo, si dicho 		✓

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

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

	desencadenante se produce por parte de un participante o de participantes de una línea de negocios para la cual el miembro del Comité operativo ejercía responsabilidades	
	<ul style="list-style-type: none"> • Si el desempeño en relación con las prioridades para el puesto de un miembro del Comité Operativo, o si el desempeño de la Firma en relación con las prioridades para las que comparte la responsabilidad como miembro del Comité operativo, no ha sido satisfactorio durante un período considerable.⁷ 	✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Si para cualquier año de calendario durante el período de otorgamiento, el ingreso antes de impuestos y antes de la disposición es negativo, según lo informe la Firma.⁷ 	✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Si para el período de tres años de calendario anteriores a la fecha de otorgamiento del tercer año, la Firma no alcanza el 15% de ganancias acumulativas en capital ordinario tangible.⁷ 	✓

Cultura y conducta

La Firma refuerza su cultura y sigue centrada en gestionar la conducta de los empleados. Los Principios Empresariales están integrados en toda la trayectoria laboral de los empleados, comenzando con el proceso de incorporación y extendiéndose a la formación, remuneración, ascensos y retribución de los empleados; y los procesos de desarrollo y remuneración de 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 nuestras expectativas de que toda la conducta de los empleados debe atenerse a los criterios éticos más exigentes incorporados en los Principios Empresariales de la Firma, incluso a través de reuniones públicas y mensajes del equipo de alta dirección e incluyendo temas relacionados con la cultura y la conducta en las encuestas a los empleados de la Firma.

La Firma se esfuerza por promover una cultura de respeto que permita que cada empleado se sienta seguro y empoderado en el trabajo. Con ese fin, la Firma ofrece sesiones formativas para empleados y protocolos para prevenir, denunciar y abordar la conducta indebida sexual, discriminatoria o de otro tipo y prohíbe las represalias contra una persona porque la persona haya comunicado una inquietud o haya colaborado con cualquier consulta o investigación.

Los Principios Empresariales sirven de guía de la forma en que desarrollamos nuestras actividades, y, por otra parte, el Código de Conducta de la Firma (el “**Código**”) constituye una colección de criterios y políticas que esperamos que los empleados sigan a fin de operar con el máximo nivel de integridad y conducta ética. Todos los empleados reciben formación periódica sobre los principios, obligaciones y requisitos establecidos en el Código, y deben afirmar anualmente que han leído, comprendido y están al corriente de cumplimiento del Código.

Junto a este marco, se encuentra la Política de Cumplimiento Normativo, Conducta y Riesgo Operativo de la Firma, que establece el marco para el gobierno, identificación, medición, seguimiento y evaluación, gestión y presentación de informes dentro de la Firma. El Riesgo de Conducta es responsabilidad de cada línea de negocio, función y empleado y cada línea de negocio o función es responsable de identificar y gestionar su riesgo de conducta para proporcionar el compromiso, la responsabilización y la sostenibilidad adecuados de una cultura coherente con los Principios Empresariales. El CMDC se encarga de la supervisión de la cultura de la Firma, incluida la revisión de las comunicaciones de los directivos relativas a problemas importantes de conducta de los empleados.

Los procesos de desarrollo del desempeño y de remuneración de incentivo de la Firma (véase la Sección 3 anterior) están en consonancia con el Criterio de Gestión de Riesgo de Conducta, incluida la gestión de la mala conducta real o potencial de personas que puedan estar involucradas

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

en problemas graves de riesgo y control que puedan ser reportados a los Foros de Control de RR. HH (véase la Sección 4 anterior).