

Sistema de Remuneración

Barclays Bank México, S.A.
Institución de Banca Múltiple,
Grupo Financiero Barclays México

Contenido

I.	Información Cualitativa	3
a)	Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil del puesto de los empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración	3
b)	Información relativa al Comité de Remuneración, incluyendo al menos:	4
c)	Información relativa a la estructura del proceso de remuneración que debe incluir:	6
d)	Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, tomando en consideración lo siguiente:.....	7
e)	Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración dentro del periodo, el cual debe incluir:	8
f)	Descripción de la forma en la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones, considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:.....	9
g)	Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas, incluyendo:.....	10
II.	Información Cualitativa	12

En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 168 Bis 3 de las Disposiciones de carácter general aplicables a las Instituciones de Crédito (CUB), a continuación, se da a conocer la información respecto al Sistema de Remuneración de Barclays Bank México, S.A. Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Barclays México (Barclays Bank)

I. Información Cualitativa

a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil del puesto de los empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración

En línea con los objetivos de negocio, la filosofía de remuneración de Grupo Barclays (Barclays Group) define la estrategia de Remuneración a nivel global.

La filosofía y estrategia de remuneración de Barclays está aprobada por el Comité de Remuneración del Grupo (Barclays PLC) basado en los siguientes principios:

1. Atraer y retener el talento necesario para llevar a cabo la estrategia de Barclays.
2. Alinear la compensación con los intereses de los inversionistas.
3. Recompensar desempeño sustentable.
4. Fomentar los Valores y Cultura de Barclays.
5. Alinear la compensación con el apetito de riesgo, exposición de riesgo y el comportamiento esperado.
6. Ser lo más claro, transparente y simple posible.

Adherirse a la filosofía de remuneración de Barclays significa que las decisiones de compensación para todos los colegas en Barclays están alineadas acorde a alcanzar la estrategia de Barclays.

Uno de los principios clave de la filosofía de remuneración de Barclays es recompensar el desempeño sustentable. Esto se logra vinculando la remuneración con una amplia evaluación del desempeño. A nivel individual, el desempeño es medible contra los objetivos y cómo se logran estos objetivos buscando siempre sea acorde a los Valores e Ideología de Barclays, tomando en consideración la conducta individual de cada empleado. Esto garantiza que nuestros Valores estén firmemente integrados en la forma en que gestionamos el desempeño con la remuneración.

Vincular la evaluación del desempeño y las decisiones de remuneración con nuestros Valores e Ideología, así como con los objetivos individuales y del negocio, promueven el desarrollo sustentable no solo individual, sino del negocio y establece una relación directa entre la remuneración y la estrategia de Barclays.

Barclays opera con un enfoque de Remuneración Total. Existen dos elementos que integran el pago, la Remuneración Fija y Variable de los empleados. La combinación de ambas resulta en la Remuneración Total del empleado.

Las decisiones sobre la Remuneración Fija se basan en valor de mercado de la posición; el pago fijo refleja y está vinculado a la antigüedad, responsabilidades, habilidades y experiencia del empleado. Las decisiones sobre compensación variable reconocen el desempeño general de Barclays y del empleado.

La Política de Remuneración y la filosofía de remuneración de Barclays son aplicables de manera global a todos los empleados de Barclays (Personal Elegible). Esto incluye empleados de diferentes unidades de administración, control y negocios, así como Tomadores de Riesgo (MRT – ver sección 1b y 4).

A partir del ejercicio 2022 las decisiones de remuneración deben ajustarse en caso de existir algún riesgo o conducta inapropiada. Una parte importante en las decisiones de remuneración durante el proceso de fin de año es reconocer a los colaboradores por su contribución en la adecuada implementación de controles y mitigación de riesgos. Barclays ha determinado que todo colaborador tiene que tomar responsabilidad y desarrollar un ambiente en donde los riesgos estén controlados, asegurándose de identificar, prevenir y mitigar riesgos y promoviendo una mejora continua de nuestros controles. Esto con el fin que la excelencia que nos caracteriza esté presente en todo momento.

b) Información relativa al Comité de Remuneración, incluyendo al menos:

1. La composición y funciones del Comité de Remuneración:

Miembros del Comité de Remuneración:

- (i). Un consejero propietario independiente del Consejo de Administración, quien preside el Comité.
- (ii). Un consejero propietario del Consejo de Administración.
- (iii). El responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos.
- (iv). Un representante del área de Recursos Humanos, quien actuará como Secretario.
- (v). Un representante del área de Finanzas y Administración.
- (vi). El auditor interno, quién podrá participar con voz, pero sin voto.

Barclays Bank México ha establecido un Comité de Remuneración local, capaz de ejercer juicio independiente en decisiones de remuneración. Las recomendaciones incluyen la evaluación de los riesgos asumidos por el Banco.

El Comité de Remuneración de México deberá:

- Someter al Consejo de Administración, para su aprobación: todas las políticas y procedimientos de remuneración (así como las modificaciones a los mismos), las posiciones sujetas al Sistema de Compensación y los casos especiales en los cuales una persona pueda verse excluida de la aplicación de las políticas de compensación autorizadas.
- Implementar y mantener el Sistema de Remuneración, considerando las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios, así como los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas dentro de las respectivas unidades de negocio. Para cumplir con lo anterior, se deberán recibir y considerar los reportes emitidos por la Unidad para la Administración Integral de Riesgos para la consideración de los riesgos en las políticas y procedimientos de remuneración.
- Revisar el cumplimiento en los esquemas de remuneración específicos del Personal Elegible y de los Tomadores de Riesgo (MRT), considerando a futuro los riesgos inherentes a sus actividades.

- Revisar continuamente las políticas y procedimientos de remuneración del Banco y recomendar todos los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por Barclays o la materialización de los mismos, sean mayor a lo esperada y por consecuencia representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de Barclays Bank.
 - Informar a todo el personal pertinente las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando que todas las partes involucradas entiendan, en todo momento, los métodos para determinar, consolidar y pagar remuneración, los ajustes aplicables por riesgos, el diferido de su remuneración extraordinaria y cualquier otro mecanismo aplicable a su remuneración.
 - Cuando se considere necesario, gestionar consultores externos para apoyar evitar cualquier conflicto de interés, para proporcionar recomendaciones en planes de remuneración y administración de riesgos y para apoyar en el diseño del Sistema de Remuneración. Los resultados deberán ser adoptados por el Comité de Remuneración.
 - Informar al Consejo de Administración el desempeño del Sistema de Remuneración por lo menos dos veces al año y en cualquier momento cuando la exposición de riesgo asumida por la institución, las unidades de administración, de control y de negocio o de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudiera llevar a un ajuste al mencionado Sistema.
 - Reunirse trimestralmente, con la asistencia de la mayoría de sus miembros como mínimo, pero, en cualquier caso, el Presidente debe estar siempre presente. Las reuniones y acuerdos deberán ser registrados en minutas debidamente firmadas por los asistentes.
- 2. Los consultores externos que actuaron como consejeros del Comité, la entidad corporativa por la cual se encontraron comisionados y las áreas del proceso de remuneración de la cual formaron parte**

NA

3. Descripción del alcance de la política de Remuneración de Barclays Bank, ya sea por regiones o por líneas de negocio, incluyendo la extensión en la que la misma es aplicable a sus afiliadas y subsidiarias

El Comité de Remuneración de Barclays PLC ha delegado autoridad del Consejo de Barclays PLC para establecer, recomendar y supervisar los objetivos, principios y parámetros de la Política de Remuneración Global dentro de Barclays Group, asegurándose que haya adoptado un acercamiento coherente a la remuneración respetando a todos los empleados. La política debe, entre otras, evaluar el impacto de los acuerdos de pago en la cultura y todos los elementos de la administración de riesgos.

Barclays Bank PLC, una subsidiaria de Barclays PLC, cuenta con su propio Comité Consejo de Remuneración, mismo que adopta la política del Grupo. Barclays Bank Mexico, una subsidiaria de Barclays Bank PLC, es también sujeta a la Política de Remuneración de Barclays Group.

El "Payround" anual es el proceso global de Barclays para revisar la Remuneración Total de los empleados, el cual juega un papel crucial en asegurar que atraemos, recompensamos y retenemos el talento que necesitamos de manera global. Barclays Bank Mexico está alineado a estos principios y procesos.

4. Descripción de los tipos de empleados considerados como Tomadores de Riesgo y sus directores, incluyendo el número de empleados en cada grupo

Acorde con European Banking Authority, UK Prudential Regulation Authority (PRA) y su “Rulebook”, Barclays debe identificar a los Tomadores de Riesgo (MRT) anualmente. Los Tomadores de Riesgo se definen como las personas que han tenido o podrían tener un impacto material en el perfil de riesgo de Barclays. Este requerimiento aplica globalmente para Barclays.

El “Rulebook” también establece que, una vez identificados, la remuneración de los Tomadores de Riesgo sea estructurada de manera consistente con los requerimientos de este.

Un empleado será Tomador de Riesgo si se considera que las decisiones que tome tendrán un impacto material en el perfil de riesgo del Grupo o de alguna de sus subsidiarias incluyendo Barclays Bank PLC (BBPLC).

Los Tomadores de Riesgo son identificados de acuerdo con la política del Grupo de acuerdo con su perfil de riesgo, la metodología para identificar Tomadores de Riesgo ha sido aprobada por el Comité Global de Remuneración, Barclays Bank PLC, bajo este estándar se ha determinado la lista global de Tomadores de Riesgo.

Con base en esta metodología, Barclays Bank Mexico S.A, Institución de Banca Múltiple, ha identificado cinco empleados como Tomadores de Riesgo para el año de operación 2025.

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneración que debe incluir:

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

De acuerdo con la sección 1 a) de este documento, la cual describe los objetivos y características principales de la filosofía de remuneración de Barclays, la cual deriva de su casa matriz. La política de remuneración de Barclays se enfoca en un análisis de la remuneración total, la cual considera los siguientes componentes: remuneración fija y remuneración variable.

Los directivos encargados de hacer las recomendaciones de remuneración deben determinar el nivel de remuneración fija y el monto del incentivo anual (remuneración variable) con base en el desempeño en el año. Estas recomendaciones son determinadas basándose en diferentes factores, incluyendo la capacidad de pago, posición competitiva del mercado y una toma razonable de riesgo que no comprometa la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de Barclays Bank, así como el desempeño individual.

Todas las recomendaciones son aprobadas por el Comité de Remuneración de Barclays PLC con el fin de garantizar consistencia y equidad.

Adicionalmente para asegurar que los empleados son remunerados conforme a la filosofía de remuneración de Barclays, bajo un marco normativo y de gobierno corporativo la evaluación del desempeño es clave para asegurar que las decisiones de remuneración son objetivas.

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

Barclays Bank Mexico definió su política de remuneración en 2011 en cumplimiento con la provisión de remuneración establecida por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en 2010. La política de

remuneración de Barclays Bank Mexico está alineada a la Política Global de Remuneración, establecida y revisada anualmente a nivel corporativo. Barclays Bank Mexico revisa y actualiza la política actual cada año. La política actual ha sido actualizada y fue presentada al Comité de Remuneración de Mexico en la sesión de febrero 2025.

3. Explicación de cómo la institución de banca múltiple garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgos y áreas de control y auditoría son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Las áreas de administración de riesgos, de control y de auditoría son independientes de las áreas de Negocio, los pools de compensación extraordinaria pertenecen a las áreas de control del Grupo y se determinan por su desempeño no por los resultados del Negocio.

Las evaluaciones de desempeño y decisiones de remuneración de las áreas de control son independientes a los resultados del Negocio, la evaluación de desempeño se mide por el cumplimiento de objetivos y que estos sean alcanzados conforme a la cultura y valores que Barclays promueve. Las áreas de administración de riesgos, de control y de auditoría definen sus propios objetivos de acuerdo con su función conforme a la estrategia del Grupo y no a los resultados del Negocio.

Basado en lo anterior, Barclays Bank está en una posición que garantiza que la remuneración para las áreas de administración, control y auditoría se determina de manera independiente.

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

- 1. Descripción general de los principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.**
- 2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.**
- 3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan la remuneración.**
- 4. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en la remuneración.**

El Comité de Remuneración de Barclays PLC, en su responsabilidad de establecer las políticas de remuneración a lo largo del Grupo, evalúa, el impacto de la Cultura y la Administración de Riesgos, entre otros elementos, para determinar el monto de las remuneraciones.

El Comité aprueba los pools de incentivos (remuneración variable) para el Grupo, Barclays International, Barclays UK, Operaciones y Funciones. El Comité opera en conjunto con el Comité de Riesgos, Comité de Reputación, Comité de Auditoría y el grupo encargado de revisar la Remuneración para definir una adecuada administración de la remuneración, este trabajo en conjunto busca definir las medidas de evaluación del desempeño para la determinación de incentivos, el pago de incentivos a largo plazo y la determinación de los ajustes en incentivos por riesgo, incentivos diferidos que no se han adquirido (malus) y recuperación de los incentivos (clawback). Principios y procedimientos similares aplican al nivel de Barclays PLC y su Comité de Remuneración.

Barclays opera un proceso de compensación robusto y alineado al riesgo para determinar el incentivo anual de Tomadores de Riesgo, en línea con los estándares establecidos por los Reguladores. Las decisiones de los incentivos anuales para Tomadores de Riesgo, consideran retroalimentación del equipo de Riesgos; esto puede incluir, sin estar limitado a, una evaluación de indicadores relevantes de riesgo y reportes (por ejemplo, reportes diarios de P&L, reportes de VAR regulatorios, uso de capital, liquidez de posiciones y metodologías de valuación), análisis de los límites de riesgo por operador y que estos se encuentren dentro del nivel de riesgo aceptado por la Institución, análisis de cualquier otro riesgo que pudiera afectar el perfil de riesgo de Barclays Group y la evaluación de cualquier evento relacionado con la conducta, incluyendo eventos reportados por el área de Cumplimiento o cualquier otra área de control. A los eventos que pudieran representar un riesgo para la Institución por incumplir una política, actuar de forma inapropiada o incumplir con la regulación la empresa los denomina “Review Data” y estos deben ser considerados al hacer la evaluación de desempeño y al determinar la remuneración. Los Directivos deben tomar en cuenta la conducta y desempeño, y la toma apropiada de riesgo al hacer las recomendaciones de remuneración variable.

La metodología para determinar la remuneración variable incluye ajustes de riesgos “ex-ante” y “ex-post”. Los ajustes ex-ante toman en cuenta riesgos futuros y potenciales. Los ajustes ex-post consideran el ajuste de la remuneración variable para tomar en cuenta riesgos específicos o eventos conductuales.

Cuando el desempeño y conducta individual caen en estándares por debajo de lo esperado, se debe considerar el impacto de dicho desempeño o conducta en las decisiones de remuneración variable. Los ajustes Ex-post individuales serán realizados para empleados envueltos en eventos de riesgo y conducta y puede incluir ajustes al bono anual del año corriente, reducir los incentivos diferidos no adquiridos (malus) o, como sucedería solo con los casos más serios solo para Tomadores de Riesgo, recuperar la remuneración otorgada.

e) Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración dentro del periodo, el cual debe incluir:

- 1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la institución de banca múltiple, las líneas de negocio y el desempeño individual.**
- 2. Análisis de la relación entre remuneración individual con el desempeño de la institución y el desempeño individual.**
- 3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que las medidas de desempeño indiquen debilidades.**

Desde una perspectiva integral para fondeo de incentivos, la determinación final del pool de incentivos está vinculada con el desempeño del negocio del Grupo. El pool inicial está basado en utilidades antes de impuestos. Otro paso clave en la determinación del pool es un ajuste general del Comité de Remuneración de Barclays PLC, donde, entre otros, diferentes medidas financieras claves son consideradas, incluyendo CET1, retorno en utilidades tangibles y la relación gasto-ingreso. El desempeño no financiero es también considerado como un paso dentro del marco de consideración desempeño. El desempeño está evaluado contra las categorías definidas en el marco estratégico de evaluación de desempeño no financiero. Las evaluaciones son hechas para el Grupo y sus subsidiarias. Al asignar pools de incentivos de unidades de negocio granulares, el desempeño financiero se mide a niveles de sub-negocios apropiados.

Cuando el desempeño es negativo, impactará de manera inmediata al inicio de la fórmula para cálculo del incentivo, basado en utilidades antes de impuestos. El desempeño negativo fluirá en métricas financieras (por ejemplo, utilidades gravables, CET1 -Common Equity Tier 1 Ratio-) consideradas por el Comité de Remuneración.

En línea con los objetivos del negocio, la filosofía de remuneración de Barclays articula su enfoque de remuneración. Los empleados deben ser recompensados de manera justa, en relación con su rol, antigüedad, responsabilidades, habilidades y experiencia, así como otros factores pueden afectar propiamente la compensación (incluyendo niveles de mercado, diferencias geográficas, conocimiento y experiencia, desarrollo de habilidades, así como en otras necesidades del negocio).

Vincular la evaluación del desempeño individual y las decisiones de remuneración con nuestros Valores (the “how”), así como con nuestros negocios y objetivos individuales (the “what”), promueven obtener desempeño sustentable individual y del negocio, adicionalmente establece un alineamiento claro entre la filosofía de remuneración y la estrategia de Barclays. Cuando la conducta individual es insatisfactoria es reflejado en los resultados de remuneración, incluyendo los eventos de “Review Data” para los ajustes en la compensación, mencionados anteriormente.

f) Descripción de la forma en la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones, considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

- 1. Análisis de la política de la institución de banca múltiple para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que integran la parte variable de la remuneración y su importancia relativa**
- 2. Análisis de la política y el criterio de la Institución de banca múltiple para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.**

Barclays opera un proceso de remuneración robusto y alineado al riesgo para determinar el incentivo anual para Tomadores de Riesgo, una parte significativa de su compensación anual es pagada como remuneración diferida, y en forma de acciones de Barclays PLC, la cual vencerá y deberá ser pagada, así como exigible, dentro de un periodo no mayor al año en el que el mismo fue otorgado.

Para Tomadores de Riesgo, 40% de cualquier incentivo arriba de £400,000 y 60% de incentivos entre £400,000 y £1,000,000 son diferidos entre 3 y 5 años. Para incentivos por arriba de £1,000,000, los primeros £400,000 serán otorgados de inmediato y el resto será diferido. Todos los incentivos diferidos son entregados 50% en efectivo (bajo el Cash Value Plan) y 50% en acciones de Barclays (Deferred Share Value Plan). Los equivalentes en moneda diferente a la libra esterlina se calculan al momento en que los incentivos son otorgados.

Para el personal que no es Tomador de Riesgo, los incentivos son diferidos al 0% para los primeros £65,000; para montos entre £65,000 y £250,000 se difiere el 35% y cualquier monto mayor a £250,000 es diferido al 50%.

Cualquier Remuneración Diferida está sujeta a provisiones de pérdida o penalización (malus y recuperación).

Las Remuneraciones Diferidas para los Tomadores de Riesgo, deberán realizarse a través de pagos en periodos de entre tres y cinco años, en partes iguales de manera anual, a través de:

- (i) Pago en efectivo, el Incentivo en Efectivo (Cash Incentive Award),
- (ii) Pago en acciones, acorde al Plan de Acciones (Share Incentive Award),

- (iii) Pago en efectivo o acciones diferidos, acorde al Plan de Barclays Bank, conforme al Plan Diferido de Valores en Efectivo y el Plan Diferido de Valores en Acciones (Deferred Cash Value Plan y Deferred Share Value Plan - DVSP)

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas, incluyendo:

1. **Descripción general de la remuneración variable (efectivo, acciones, instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).**
2. **Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación es diferente entre los empleados o grupo de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.**

Acorde a la Guía Corporativa, la política de Barclays Bank para otorgar Remuneración Extraordinaria es acorde a la filosofía de desempeño sustentable y bajo la absoluta discreción de Barclays Bank. Dicha política se enfoca en reconocer el desempeño del empleado contra sus objetivos, y que estos sean alcanzados conforme a la cultura y valores de Barclays, su conducta y su continua contratación con la Firma. Los incentivos también están influenciados por factores externos, como el contexto del mercado, los desafíos de la industria, la regulación global y local, así como el desempeño del negocio.

Tipos de Remuneración Extraordinaria en Barclays Bank:

(i). Plan de Valor en Efectivo – PVE (Cash Value Plan – CVP)

Las recompensas son otorgadas basadas en la recomendación del negocio y, normalmente son proporcionados en periodos iguales entre tres y cinco años.

Un incentivo CVP es un derecho condicional a recibirse en efectivo, normalmente en moneda local. El CVP es normalmente programado para ser adquirido de tres a cinco partes iguales en periodos de tres a cinco años, sujetos a la contratación continua con Barclays Bank México, S.A. Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Barclays México y a las reglas del CVP (“Las Reglas”).

Las recompensas CVP son normalmente otorgadas en marzo, inmediatamente después del año de desempeño al que dichas recompensas hacen referencia.

(ii). Plan Diferido de Valores en Acciones – PDVA (Deferred Share Value Plan - DSVP)

Los incentivos son otorgados con base en una recomendación del área de negocio y, generalmente, son entregados entre tres y cinco partes iguales a lo largo de un periodo de tres a cinco años.

Un incentivo Plan Diferido de Valores en Acciones – PDVA (Deferred Share Value Plan - DSVP) es un derecho condicional para recibir acciones de Barclays PLC (“Acciones”). El incentivo DSVP está normalmente programado para adquirirse en partes iguales en periodos de entre tres y cinco años, sujetos al continuo empleo con Barclays Bank México y a las reglas del DSVP (“Las Reglas”). Los incentivos son otorgados a discreción del Comité de Esquemas de Acciones de Barclays Group (El Comité).

Para los Tomadores de Riesgo, las acciones adicionalmente están sujetas a un periodo de retención de entre seis a doce meses (el “Periodo de Retención”), durante el cual el participante ser el beneficiario efectivo de las acciones, sin embargo, el participante no tiene permitido vender, transferir, cobrar, comprometer, hipotecar o gravar de alguna otra forma dichas acciones. Barclays no pagará dividendos sobre la adquisición de incentivos diferidos en el periodo de concesión de acciones DSVP. El precio de las acciones utilizado para calcular el número de acciones a ser otorgadas será el precio de mercado de las acciones de Barclays PLC ajustado para reflejar la ausencia de dividendos durante el periodo de adquisición. Esto significa que se otorgará un mayor número de acciones que si se utilizara el precio de mercado no ajustado.

Los incentivos DSVP son generalmente otorgados en marzo, inmediatamente después del año de desempeño al que dichas recompensas hacen referencia.

(iii). Plan de Acciones (Share Incentive Award – SIA)

50% del incentivo no diferido anual de Tomadores de Riesgo será entregado en forma de acciones de Barclays PLC (“Acciones”), conocido como el Plan de Acciones con Periodo de Retención (Share Incentive Award – SIA HP). Se espera que las acciones bajo el esquema SIA HP sean puestas a su nombre en una cuenta nominativa por un periodo de doce meses (el “Periodo de Retención”). Durante el Periodo de Retención el participante será el beneficiario propietario de las Acciones, sin embargo, el participante no tiene permitido vender, transferir, cobrar, comprometer, hipotecar o gravar de alguna otra forma dichas acciones.

Los incentivos SIA son normalmente otorgadas en marzo, inmediatamente después de año de desempeño al que dichos incentivos hacen referencia y son otorgados inmediatamente en la fecha de entrega sujeta al Periodo de Retención.

Todos los incentivos son sujetos a la pérdida potencial en ciertos escenarios de salida, la devolución aplica a cualquier participante identificado como Tomar de Riesgo para el año en cuestión, si en cualquier momento en un periodo de 7 años desde la fecha en que dicho incentivo diferido es otorgado, Barclays determina cualquiera de los siguientes:

- (i). Tus acciones u omisiones han significado mal comportamiento o error material.
- (ii). Barclays o la unidad de negocio relevante han sufrido una falla material de Administración de Riesgos.

II. Información Cualitativa
2025

	Número	Porcentaje
a) <i>Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio</i>	4	100%
b) <i>Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria</i>		
1) <i>Número y monto total de bonos garantizados</i>	1	0.11%
2) <i>Número e importe de los premios otorgados</i>	79	29.50%
3) <i>Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos</i>	3	7.32%
	Efectivo	Acciones
4) <i>Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas</i>	6.31%	8.94%
5) <i>Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio</i>	\$ 456,671,158	
c) <i>Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:</i>	Porcentaje	
	Fija	Variable
1) <i>Remuneración fija y variable</i>	44.97%	29.50%
	Transferida	No transferida
2) <i>Transferida y no transferida</i>	15.24%	14.26%
	Pecuniarias	Acciones
3) <i>Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos</i>	20.56%	8.94%
d) <i>Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)</i>		
1. <i>Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos</i>	15.24%	
2. <i>Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos</i>	NA	

2024

	Número	Porcentaje
<i>a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio</i>	4	100%
<i>b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria</i>		
1) Número y monto total de bonos garantizados	2	3.36%
2) Número e importe de los premios otorgados	83	29.70%
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	3	3.25
	Efectivo	Acciones
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas	5.82%	8.34%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	\$ 419,725,879	
<i>c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:</i>	Porcentaje	
	Fija	Variable
1) Remuneración fija y variable	50.47%	29.70%
	Transferida	No transferida
2) Transferida y no transferida	14.16%	18.89%
	Pecuniarias	Acciones
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	24.71%	8.34%
<i>d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)</i>		
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos		14.16%
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos		NA

III.
2023

	Número	Porcentaje
<i>a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio</i>	4	100%
<i>b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria</i>		
1) Número y monto total de bonos garantizados	1	5.39%
2) Número e importe de los premios otorgados	83	24.55%
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	1	1.30%
	Efectivo	Acciones
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas	3.60%	6.68%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	\$ 350,411,507	
<i>c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:</i>	Porcentaje	
	Fija	Variable
1) Remuneración fija y variable	53.76%	24.55%
	Transferida	No transferida
2) Transferida y no transferida	10.28%	14.28%
	Pecuniarias	Acciones
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	17.87%	6.68%
<i>d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)</i>		
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos		10.28%
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos		NA

Sistema de Remuneración

**Barclays Capital Casa Bolsa
S.A. de C.V.**

Grupo Financiero Barclays México

Contenido

I.	Información Cualitativa	17
a)	Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil del puesto de los empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración	17
b)	Información relativa al Comité de Remuneración, incluyendo al menos:	18
c)	Información relativa a la estructura del proceso de remuneración que debe incluir:	20
d)	Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, tomando en consideración lo siguiente:.....	21
e)	Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración dentro del periodo, el cual debe incluir:	22
f)	Descripción de la forma en la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones, considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:.....	23
g)	Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas, incluyendo:.....	24
II.	Información Cualitativa	26

En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 169 Bis 3 de las Disposiciones de carácter general aplicables a las Instituciones de Crédito (CUB), a continuación, se da a conocer la información respecto al Sistema de Remuneración de Barclays Capital Casa Bolsa S.A. de C.V., Grupo Financiero Barclays México (Barclays Casa de Bolsa)

IV. Información Cualitativa

h) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil del puesto de los empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración

En línea con los objetivos de negocio, la filosofía de remuneración de Grupo Barclays (Barclays Group) define la estrategia de Remuneración a nivel global.

La filosofía y estrategia de remuneración de Barclays está aprobada por el Comité de Remuneración del Grupo (Barclays PLC) basado en los siguientes principios:

7. Atraer y retener el talento necesario para llevar a cabo la estrategia de Barclays
8. Alinear la compensación con los intereses de los inversionistas
9. Recompensar desempeño sustentable
10. Fomentar los Valores y Cultura de Barclays
11. Alinear la compensación con el apetito de riesgo, exposición de riesgo y el comportamiento esperado
12. Ser lo más claro, transparente y simple posible

Adherirse a la filosofía de remuneración de Barclays significa que las decisiones de compensación para todos los colegas en Barclays están alineadas acorde a alcanzar la estrategia de Barclays.

Uno de los principios clave de la filosofía de remuneración de Barclays es recompensar el desempeño sustentable. Esto se logra vinculando la remuneración con una amplia evaluación del desempeño. A nivel individual, el desempeño es medible contra los objetivos y cómo se logran estos objetivos buscando siempre sea acorde a los Valores Barclays, tomando en consideración la conducta individual de cada empleado. Esto garantiza que nuestros Valores estén firmemente integrados en la forma en que gestionamos el desempeño con la remuneración.

Vincular la evaluación del desempeño y las decisiones de remuneración con nuestros Valores, así como con los objetivos individuales y del negocio, promueven el desarrollo sustentable no solo individual, sino del negocio y establece una relación directa entre la remuneración y la estrategia de Barclays.

Barclays opera con un enfoque de Remuneración Total. Existen dos elementos que integran el pago, la Remuneración Fija y Variable de los empleados. La combinación de ambas resulta en la Remuneración Total del empleado.

Las decisiones sobre la Remuneración Fija se basan en valor de mercado de la posición; el pago fijo refleja y está vinculado a la antigüedad, responsabilidades, habilidades y experiencia del empleado. Las decisiones sobre compensación variable reconocen el desempeño general de Barclays y del empleado.

La Política de Remuneración y la filosofía de remuneración de Barclays son aplicables de manera global a todos los empleados de Barclays (Personal Elegible). Esto incluye empleados de diferentes unidades de administración, control y negocios, así como Tomadores de Riesgo (MRT – ver sección 1b y 4).

A partir del ejercicio 2022 las decisiones de remuneración deben ajustarse en caso de existir algún riesgo o conducta inapropiada. Una parte importante en las decisiones de remuneración durante el proceso de fin de año es reconocer a los colaboradores por su contribución en la adecuada implementación de controles y mitigación de riesgos. Barclays ha determinado que todo colaborador tiene que tomar responsabilidad y desarrollar un ambiente en donde los riesgos estén controlados, asegurándose de identificar, prevenir y mitigar riesgos y promoviendo una mejora continua de nuestros controles. Esto con el fin que la excelencia que nos caracteriza esté presente en todo momento.

i) Información relativa al Comité de Remuneración, incluyendo al menos:

5. La composición y funciones del Comité de Remuneración:

Miembros del Comité de Remuneración:

- (vii). Un consejero propietario independiente del Consejo de Administración, quien preside el Comité.
- (viii). Un consejero propietario del Consejo de Administración.
- (ix). El responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos.
- (x). Un representante del área de Recursos Humanos, quien actuará como Secretario.
- (xi). Un representante del área de Finanzas y Administración.
- (xii). El auditor interno, quién podrá participar con voz, pero sin voto.

Barclays Casa Bolsa ha establecido un Comité de Remuneración local, capaz de ejercer juicio independiente en decisiones de remuneración. Las recomendaciones incluyen la evaluación de los riesgos asumidos por el la Casa de Bolsa.

El Comité de Remuneración de México deberá:

- Someter al Consejo de Administración, para su aprobación: todas las políticas y procedimientos de remuneración (así como las modificaciones a los mismos), las posiciones sujetas al Sistema de Compensación y los casos especiales en los cuales una persona pueda verse excluida de la aplicación de las políticas de compensación autorizadas
- Implementar y mantener el Sistema de Remuneración, considerando las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios, así como los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas dentro de las respectivas unidades de negocio. Para cumplir con lo anterior, se deberán recibir y considerar los reportes emitidos por la Unidad para la Administración Integral de Riesgos para la consideración de los riesgos en las políticas y procedimientos de remuneración
- Revisar el cumplimiento en los esquemas de remuneración específicos del Personal Elegible y de los Tomadores de Riesgo (MRT), considerando a futuro los riesgos inherentes a sus actividades

- Revisar continuamente las políticas y procedimientos de remuneración de la Casa de Bolsa y recomendar todos los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por Barclays o la materialización de los mismos, sean mayor a lo esperada y por consecuencia representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de Barclays Casa de Bolsa.
- Informar a todo el personal pertinente las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando que todas las partes involucradas entiendan, en todo momento, los métodos para determinar, consolidar y pagar remuneración, los ajustes aplicables por riesgos, el diferido de su remuneración extraordinaria y cualquier otro mecanismo aplicable a su remuneración
- Cuando se considere necesario, gestionar consultores externos para apoyar evitar cualquier conflicto de interés, para proporcionar recomendaciones en planes de remuneración y administración de riesgos y para apoyar en el diseño del Sistema de Remuneración. Los resultados deberán ser adoptados por el Comité de Remuneración.
- Informar al Consejo de Administración el desempeño del Sistema de Remuneración por lo menos dos veces al año y en cualquier momento cuando la exposición de riesgo asumida por la institución, las unidades de administración, de control y de negocio o de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudiera llevar a un ajuste al mencionado Sistema.
- Reunirse trimestralmente, con la asistencia de la mayoría de sus miembros como mínimo, pero, en cualquier caso, el Presidente debe estar siempre presente. Las reuniones y acuerdos deberán ser registrados en minutas debidamente firmadas por los asistentes.

6. Los consultores externos que actuaron como consejeros del Comité, la entidad corporativa por la cual se encontraron comisionados y las áreas del proceso de remuneración de la cual formaron parte

NA

7. Descripción del alcance de la política de Remuneración de Barclays Casa de Bolsa, ya sea por regiones o por líneas de negocio, incluyendo la extensión en la que la misma es aplicable a sus afiliadas y subsidiarias

El Comité de Remuneración de Barclays PLC ha delegado autoridad del Consejo de Barclays PLC para establecer, recomendar y supervisar los objetivos, principios y parámetros de la Política de Remuneración Global dentro de Barclays Group, asegurándose que haya adoptado un acercamiento coherente a la remuneración respetando a todos los empleados. La política debe, entre otras, evaluar el impacto de los acuerdos de pago en la cultura y todos los elementos de la administración de riesgos.

Barclays PLC, cuenta con su propio Comité Consejo de Remuneración, mismo que adopta la política del Grupo. Barclays Casa de Bolsa, una subsidiaria de Barclays PLC, es también sujeta a la Política de Remuneración de Barclays Group.

El "Payround" anual es el proceso global de Barclays para revisar la Remuneración Total de los empleados, el cual juega un papel crucial en asegurar que atraemos, recompensamos y retenemos el talento que necesitamos de manera global. Barclays Casa de Bolsa está alineado a estos principios y procesos.

8. Descripción de los tipos de empleados considerados como Tomadores de Riesgo y sus directores, incluyendo el número de empleados en cada grupo

Acorde con European Banking Authority, UK Prudential Regulation Authority (PRA) y su “Rulebook”, Barclays debe identificar a los Tomadores de Riesgo (MRT) anualmente. Los Tomadores de Riesgo se definen como las personas que han tenido o podrían tener un impacto material en el perfil de riesgo de Barclays. Este requerimiento aplica globalmente para Barclays.

El “Rulebook” también establece que, una vez identificados, la remuneración de los Tomadores de Riesgo sea estructurada de manera consistente con los requerimientos de este.

Un empleado será Tomador de Riesgo si se considera que las decisiones que tome tendrán un impacto material en el perfil de riesgo del Grupo o de alguna de sus subsidiarias incluyendo Barclays Casa de Bolsa.

Los Tomadores de Riesgo son identificados de acuerdo con la política del Grupo de acuerdo con su perfil de riesgo, la metodología para identificar Tomadores de Riesgo ha sido aprobada por el Comité Global de Remuneración, Barclays Casa de Bolsa, bajo este estándar se ha determinado la lista global de Tomadores de Riesgo.

Con base en esta metodología, Barclays Casa de Bolsa S.A. de C.V, no ha identificado empleados como Tomadores de Riesgo para el año de operación 2025.

j) Información relativa a la estructura del proceso de remuneración que debe incluir:

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

De acuerdo con la sección 1 a) de este documento, la cual describe los objetivos y características principales de la filosofía de remuneración de Barclays, la cual deriva de su casa matriz. La política de remuneración de Barclays se enfoca en un análisis de la remuneración total, la cual considera los siguientes componentes: remuneración fija y remuneración variable.

Los directivos encargados de hacer las recomendaciones de remuneración deben determinar el nivel de remuneración fija y el monto del incentivo anual (remuneración variable) con base en el desempeño en el año. Estas recomendaciones son determinadas basándose en diferentes factores, incluyendo la capacidad de pago, posición competitiva del mercado y una toma razonable de riesgo que no comprometa la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de Barclays Casa de Bolsa, así como el desempeño individual.

Todas las recomendaciones son aprobadas por el Comité de Remuneración de Barclays PLC con el fin de garantizar consistencia y equidad.

Adicionalmente para asegurar que los empleados son remunerados conforme a la filosofía de remuneración de Barclays, bajo un marco normativo y de gobierno corporativo la evaluación del desempeño es clave para asegurar que las decisiones de remuneración son objetivas.

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

Barclays Casa de Bolsa definió su política de remuneración en 2011 en cumplimiento con la provisión de remuneración establecida por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en 2010. La política de remuneración de Barclays Casa de Bolsa está alineada a la Política Global de Remuneración, establecida y revisada anualmente a nivel corporativo. Barclays Casa de Bolsa revisa y actualiza la política actual cada año. La política actual ha sido actualizada y fue presentada al Comité de Remuneración de Mexico en la sesión de febrero 2025.

6. Explicación de cómo la institución de banca múltiple garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y áreas de control y auditoría son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Las áreas de administración de riesgos, de control y de auditoría son independientes de las áreas de Negocio, los pools de compensación extraordinaria pertenecen a las áreas de control del Grupo y se determinan por su desempeño no por los resultados del Negocio.

Las evaluaciones de desempeño y decisiones de remuneración de las áreas de control son independientes a los resultados del Negocio, la evaluación de desempeño si mide por el cumplimiento de objetivos y que estos sean alcanzados conforme a la cultura y valores que Barclays promueve. Las áreas de administración de riesgos, de control y de auditoría definen sus propios objetivos de acuerdo a su función conforme a la estrategia del Grupo y no a los resultados del Negocio.

Basado en lo anterior, Barclays Casa de Bolsa está en una posición que garantiza que la remuneración para las áreas de administración, control y auditoría se determina de manera independiente.

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

- 5. Descripción general de los principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.**
- 6. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.**
- 7. Análisis de las formas en que estas medidas afectan la remuneración.**
- 8. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en la remuneración.**

El Comité de Remuneración de Barclays PLC, en su responsabilidad de establecer las políticas de remuneración a lo largo del Grupo, evalúa, el impacto de la Cultura y la Administración de Riesgos, entre otros elementos, para determinar el monto de las remuneraciones.

El Comité aprueba los pools de incentivos (remuneración variable) para el Grupo, Barclays International, Barclays UK, Operaciones y Funciones. El Comité opera en conjunto con el Comité de Riesgos, Comité de Reputación, Comité de Auditoría y el grupo encargado de revisar la Remuneración para definir una adecuada administración de la remuneración, este trabajo en conjunto busca definir las medidas de evaluación del

desempeño para la determinación de incentivos, el pago de incentivos a largo plazo y la determinación de los ajustes en incentivos por riesgo, incentivos diferidos que no se han adquirido (malus) y recuperación de los incentivos (clawback). Principios y procedimientos similares aplican al nivel de Barclays PLC y su Comité de Remuneración.

Barclays opera un proceso de compensación robusto y alineado al riesgo para determinar el incentivo anual de Tomadores de Riesgo, en línea con los estándares establecidos por los Reguladores. Las decisiones de los incentivos anuales para Tomadores de Riesgo, consideran retroalimentación del equipo de Riesgos; esto puede incluir, sin estar limitado a, una evaluación de indicadores relevantes de riesgo y reportes (por ejemplo, reportes diarios de P&L, reportes de VAR regulatorios, uso de capital, liquidez de posiciones y metodologías de valuación), análisis de los límites de riesgo por operador y que estos se encuentren dentro del nivel de riesgo aceptado por la Institución, análisis de cualquier otro riesgo que pudiera afectar el perfil de riesgo de Barclays Group y la evaluación de cualquier evento relacionado con la conducta, incluyendo eventos reportados por el área de Cumplimiento o cualquier otra área de control. A los eventos que pudieran representar un riesgo para la Institución por incumplir una política, actuar de forma inapropiada o incumplir con la regulación la empresa los denomina "Review Data" y estos deben ser considerados al hacer la evaluación de desempeño y al determinar la remuneración. Los Directivos deben tomar en cuenta la conducta y desempeño, y la toma apropiada de riesgo al hacer las recomendaciones de remuneración variable.

La metodología para determinar la remuneración variable incluye ajustes de riesgos "ex-ante" y "ex-post". Los ajustes ex-ante toman en cuenta riesgos futuros y potenciales. Los ajustes ex-post consideran el ajuste de la remuneración variable para tomar en cuenta riesgos específicos o eventos conductuales.

Cuando el desempeño y conducta individual caen en estándares por debajo de lo esperado, se debe considerar el impacto de dicho desempeño o conducta en las decisiones de remuneración variable. Los ajustes Ex-post individuales serán realizados para empleados envueltos en eventos de riesgo y conducta y puede incluir ajustes al bono anual del año corriente, reducir los incentivos diferidos no adquiridos (malus) o, como sucedería solo con los casos más serios solo para Tomadores de Riesgo, recuperar la remuneración otorgada.

I) Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración dentro del periodo, el cual debe incluir:

- 4. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la institución de banca múltiple, las líneas de negocio y el desempeño individual.**
- 5. Análisis de la relación entre remuneración individual con el desempeño de la institución y el desempeño individual.**
- 6. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que las medidas de desempeño indiquen debilidades.**

Desde una perspectiva integral para fondeo de incentivos, la determinación final del pool de incentivos está vinculada con el desempeño del negocio del Grupo. El pool inicial está basado en utilidades antes de impuestos. Otro paso clave en la determinación del pool es un ajuste general del Comité de Remuneración de Barclays PLC, donde, entre otros, diferentes medidas financieras claves son consideradas, incluyendo CET1, retorno en utilidades tangibles y la relación gasto-ingreso. El desempeño no financiero es también considerado como un paso dentro del marco de consideración desempeño. El desempeño está evaluado

contra las categorías definidas en el marco estratégico de evaluación de desempeño no financiero. Las evaluaciones son hechas para el Grupo y sus subsidiarias. Al asignar pools de incentivos de unidades de negocio granulares, el desempeño financiero se mide a niveles de sub-negocios apropiados.

Cuando el desempeño es negativo, impactará de manera inmediata al inicio de la fórmula para cálculo del incentivo, basado en utilidades antes de impuestos. El desempeño negativo fluirá en métricas financieras (por ejemplo, utilidades gravables, CET1 -Common Equity Tier 1 Ratio-) consideradas por el Comité de Remuneración.

En línea con los objetivos del negocio, la filosofía de remuneración de Barclays articula su enfoque de remuneración. Los empleados deben ser recompensados de manera justa, en relación con su rol, antigüedad, responsabilidades, habilidades y experiencia, así como otros factores pueden afectar propiamente la compensación (incluyendo niveles de mercado, diferencias geográficas, conocimiento y experiencia, desarrollo de habilidades, así como en otras necesidades del negocio).

Vincular la evaluación del desempeño individual y las decisiones de remuneración con nuestros Valores (the “how”), así como con nuestros negocios y objetivos individuales (the “what”), promueven obtener desempeño sustentable individual y del negocio, adicionalmente establece un alineamiento claro entre la filosofía de remuneración y la estrategia de Barclays. Cuando la conducta individual es insatisfactoria es reflejado en los resultados de remuneración, incluyendo los eventos de “Review Data” para los ajustes en la compensación, mencionados anteriormente.

m) Descripción de la forma en la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones, considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

- 3. Análisis de la política de la institución de banca múltiple para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que integran la parte variable de la remuneración y su importancia relativa**
- 4. Análisis de la política y el criterio de la Institución de banca múltiple para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.**

Barclays opera un proceso de remuneración robusto y alineado al riesgo para determinar el incentivo anual para Tomadores de Riesgo, una parte significativa de su compensación anual es pagada como remuneración diferida, y en forma de acciones de Barclays PLC, la cual vencerá y deberá ser pagada, así como exigible, dentro de un periodo no mayor al año en el que el mismo fue otorgado.

Para Tomadores de Riesgo, 40% de cualquier incentivo arriba de £400,000 y 60% de incentivos entre £400,000 y £1,000,000 son diferidos entre 3 y 5 años. Para incentivos por arriba de £1,000,000, los primeros £400,000 serán otorgados de inmediato y el resto será diferido. Todos los incentivos diferidos son entregados 50% en efectivo (bajo el Cash Value Plan) y 50% en acciones de Barclays (Deferred Share Value Plan). Los equivalentes en moneda diferente a la libra esterlina se calculan al momento en que los incentivos son otorgados.

Para el personal que no es Tomador de Riesgo, los incentivos son diferidos al 0% para los primeros £65,000; para montos entre £65,000 y £250,000 se difiere el 35% y cualquier monto mayor a £250,000 es diferido al 50%.

Cualquier Remuneración Diferida está sujeta a provisiones de pérdida o penalización (malus y recuperación).

Las Remuneraciones Diferidas para los Tomadores de Riesgo, deberán realizarse a través de pagos en periodos de entre tres y cinco años, en partes iguales de manera anual, a través de:

- (iv) Pago en efectivo, el Incentivo en Efectivo (Cash Incentive Award),
- (v) Pago en acciones, acorde al Plan de Acciones (Share Incentive Award),
- (vi) Pago en efectivo o acciones diferidos, acorde al Plan de Barclays Casa de Bolsa, conforme al Plan Diferido de Valores en Efectivo y el Plan Diferido de Valores en Acciones (Deferred Cash Value Plan y Deferred Share Value Plan - DVSP)

n) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas, incluyendo:

3. **Descripción general de la remuneración variable (efectivo, acciones, instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).**
4. **Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación es diferente entre los empleados o grupo de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.**

Acorde a la Guía Corporativa, la política de Barclays Casa de Bolsa para otorgar Remuneración Extraordinaria es acorde a la filosofía de desempeño sustentable y bajo la absoluta discreción de Barclays Casa de Bolsa. Dicha política se enfoca en reconocer el desempeño del empleado contra sus objetivos, y que estos sean alcanzados conforme a la cultura y valores de Barclays, su conducta y su continua contratación con la Firma. Los incentivos también están influenciados por factores externos, como el contexto del mercado, los desafíos de la industria, la regulación global y local, así como el desempeño del negocio.

Tipos de Remuneración Extraordinaria en Barclays Casa de Bolsa:

(iv). Plan de Valor en Efectivo – PVE (Cash Value Plan – CVP)

Las recompensas son otorgadas basadas en la recomendación del negocio y, normalmente son proporcionados en periodos iguales entre tres y cinco años.

Un incentivo CVP es un derecho condicional a recibirse en efectivo, normalmente en moneda local. El CVP es normalmente programado para ser adquirido de tres a cinco partes iguales en periodos de tres a cinco años, sujetos a la contratación continua con Barclays Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Barclays México y a las reglas del CVP (“Las Reglas”).

Las recompensas CVP son normalmente otorgadas en marzo, inmediatamente después de año de desempeño al que dichas recompensas hacen referencia.

(v). Plan Diferido de Valores en Acciones – PDVA (Deferred Share Value Plan - DSVP)

Los incentivos son otorgados con base en una recomendación del área de negocio y, generalmente, son entregados entre tres y cinco partes iguales a lo largo de un periodo de tres a cinco años.

Un incentivo Plan Diferido de Valores en Acciones – PDVA (Deferred Share Value Plan - DSVP) es un derecho condicional para recibir acciones de Barclays PLC (“Acciones”). El incentivo DSVP está normalmente programado para adquirirse en partes iguales en periodos de entre tres y cinco años, sujetos al continuo

empleo con Barclays Casa de Bolsa y a las reglas del DSVP (“Las Reglas”). Los incentivos son otorgados a discreción del Comité de Esquemas de Acciones de Barclays Group (El Comité).

Para los Tomadores de Riesgo, las acciones adicionalmente están sujetas a un periodo de retención de entre seis a doce meses (el “Periodo de Retención”), durante el cual el participante ser el beneficiario efectivo de las acciones, sin embargo, el participante no tiene permitido vender, transferir, cobrar, comprometer, hipotecar o gravar de alguna otra forma dichas acciones. Barclays no pagará dividendos sobre la adquisición de incentivos diferidos en el periodo de concesión de acciones DSVP. El precio de las acciones utilizado para calcular el número de acciones a ser otorgadas será el precio de mercado de las acciones de Barclays PLC ajustado para reflejar la ausencia de dividendos durante el periodo de adquisición. Esto significa que se otorgará un mayor número de acciones que si se utilizara el precio de mercado no ajustado.

Los incentivos DSVP son generalmente otorgados en marzo, inmediatamente después del año de desempeño al que dichas recompensas hacen referencia.

(vi). Plan de Acciones (Share Incentive Award – SIA)

50% del incentivo no diferido anual de Tomadores de Riesgo será entregado en forma de acciones de Barclays PLC (“Acciones”), conocido como el Plan de Acciones con Periodo de Retención (Share Incentive Award – SIA HP). Se espera que las acciones bajo el esquema SIA HP sean puestas a su nombre en una cuenta nominativa por un periodo de doce meses (el “Periodo de Retención”). Durante el Periodo de Retención el participante será el beneficiario propietario de las Acciones, sin embargo, el participante no tiene permitido vender, transferir, cobrar, comprometer, hipotecar o gravar de alguna otra forma dichas acciones.

Los incentivos SIA son normalmente otorgadas en marzo, inmediatamente después de año de desempeño al que dichos incentivos hacen referencia y son otorgados inmediatamente en la fecha de entrega sujeta al Periodo de Retención.

Todos los incentivos son sujetos a la pérdida potencial en ciertos escenarios de salida, la devolución aplica a cualquier participante identificado como Tomar de Riesgo para el año en cuestión, si en cualquier momento en un periodo de 7 años desde la fecha en que dicho incentivo diferido es otorgado, Barclays determina cualquiera de los siguientes:

- (iii). Tus acciones u omisiones han significado mal comportamiento o error material
- (iv). Barclays o la unidad de negocio relevante han sufrido una falla material de Administración de Riesgos

V. Información Cualitativa
2025

	Número	Porcentaje
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	4	100%
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria		
1) Número y monto total de bonos garantizados	0	0.00%
2) Número e importe de los premios otorgados	4	28.92%
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	0	0.00%
	Efectivo	Acciones
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas	2.66%	2.66%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	\$ 29,093,767	
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:	Porcentaje	
	Fija	Variable
1) Remuneración fija y variable	49.03%	28.92%
	Transferida	No transferida
2) Transferida y no transferida	5.33%	29.94%
	Pecuniarias	Acciones
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	26.25%	2.66%
d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)		
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	5.33%	
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	0%	

2024

	Número	Porcentaje
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	4	100%
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria		
1) Número y monto total de bonos garantizados	0	0.00%
2) Número e importe de los premios otorgados	4	36.70%
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	0	0.00%
	Efectivo	Acciones
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas	3.38%	3.38%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	\$ 27,877,862	
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:	Porcentaje	
	Fija	Variable
1) Remuneración fija y variable	58.09%	36.70%
	Transferida	No transferida
2) Transferida y no transferida	6.76%	29.94%
	Pecuniarias	Acciones
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	33.32%	3.38%
d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)		
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	6.76%	
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	0%	

VI.
2023

	Número	Porcentaje
<i>a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio</i>	4	100%
<i>b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria</i>		
1) Número y monto total de bonos garantizados	0	0.00%
2) Número e importe de los premios otorgados	4	15.57%
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	3	28.37%
	Efectivo	Acciones
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas	1.74%	1.74%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	\$ 30,710,140	
<i>c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:</i>	Porcentaje	
	Fija	Variable
1) Remuneración fija y variable	60.90%	15.57%
	Transferida	No transferida
2) Transferida y no transferida	3.48%	12.09%
	Pecuniarias	Acciones
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	13.83%	1.74%
<i>d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)</i>		
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	3.48%	
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	0%	