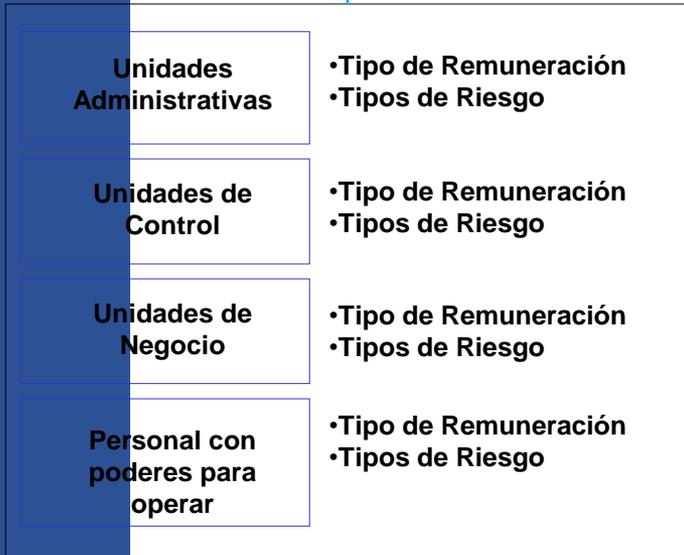


SISTEMA DE REMUNERACIÓN



D

Determinar el personal susceptible al riesgo

1

2

E

B

F

C

A

- Identificar, medir, vigilar e informar los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al sistema de remuneración y unidades de negocio de la casa de bolsa.
- Elaborar análisis de escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- Evaluar si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios.

- A.- Reporte sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración
- B.- Informes semestrales sobre comportamiento del sistema de remuneración.
- C.- Reporte anual sobre el desempeño del sistema de remuneración
- D.- Informar al personal pertinente las políticas de procedimientos de remuneración
- E.- Dar a conocer información a través de Internet.
- F.- Informe a la CNBV.

POLÍTICAS GENERALES DE REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA DE LAS PERSONAS SUJETAS AL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

En cumplimiento al Marco Normativo, FINAMEX aplicará las siguientes políticas generales a las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración:

1. La remuneración podrá estar integrada por una parte ordinaria y una extraordinaria. La remuneración extraordinaria podrá ser diferida o ajustada mediante la aplicación de factores relacionados con: I) los riesgos asumidos por las personas sujetas al sistema de remuneración; II) la ampliación de los periodos de evaluación del desempeño hasta que todos los resultados o riesgos se conozcan o materialicen; III) la reducción de la remuneración extraordinaria a corto plazo.
2. Cuando la remuneración esté relacionada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se ponderen los resultados (cuantitativos y cualitativos) del personal y de la unidad de negocios, así como los resultados de FINAMEX.
3. Con la finalidad de calcular el monto de la remuneración extraordinaria, las evaluaciones de desempeño deberán ser consistentes y se determinarán ajustando los riesgos actuales y potenciales, la liquidez de FINAMEX, el costo de capital; aspectos cualitativos referidos al apego a las políticas de administración de riesgos y su cumplimiento; y las demás variables que FINAMEX determine.
4. La remuneración extraordinaria para las personas pertenecientes a UAIR, de control y administración, será proporcionalmente menor que la de los empleados asignados a las unidades de negocio y deberá basarse en el logro de objetivos.

ESQUEMAS DE OPERACIÓN PARA LOS EMPLEADOS SUJETOS AL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

- Mercado de Dinero
- Mercado de Capitales
- Mercado de Derivados
- Mercado Cambiario

Órganos encargados del Sistema de Remuneración

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

COMITÉ DE RIESGOS

COMITÉ DE REMUNERACIÓN

COMITÉ DE AUDITORÍA

UAIR

Estructura del Comité de Remuneración

(sesiones trimestrales, como mínimo)

PRESIDENTE

Consejero Propietario con carácter de independiente.

CONSEJERO PROPIETARIO

Uno de los 2 Consejeros debe contar con experiencia en administración de riesgos o control interno.

Responsable de la UAIR

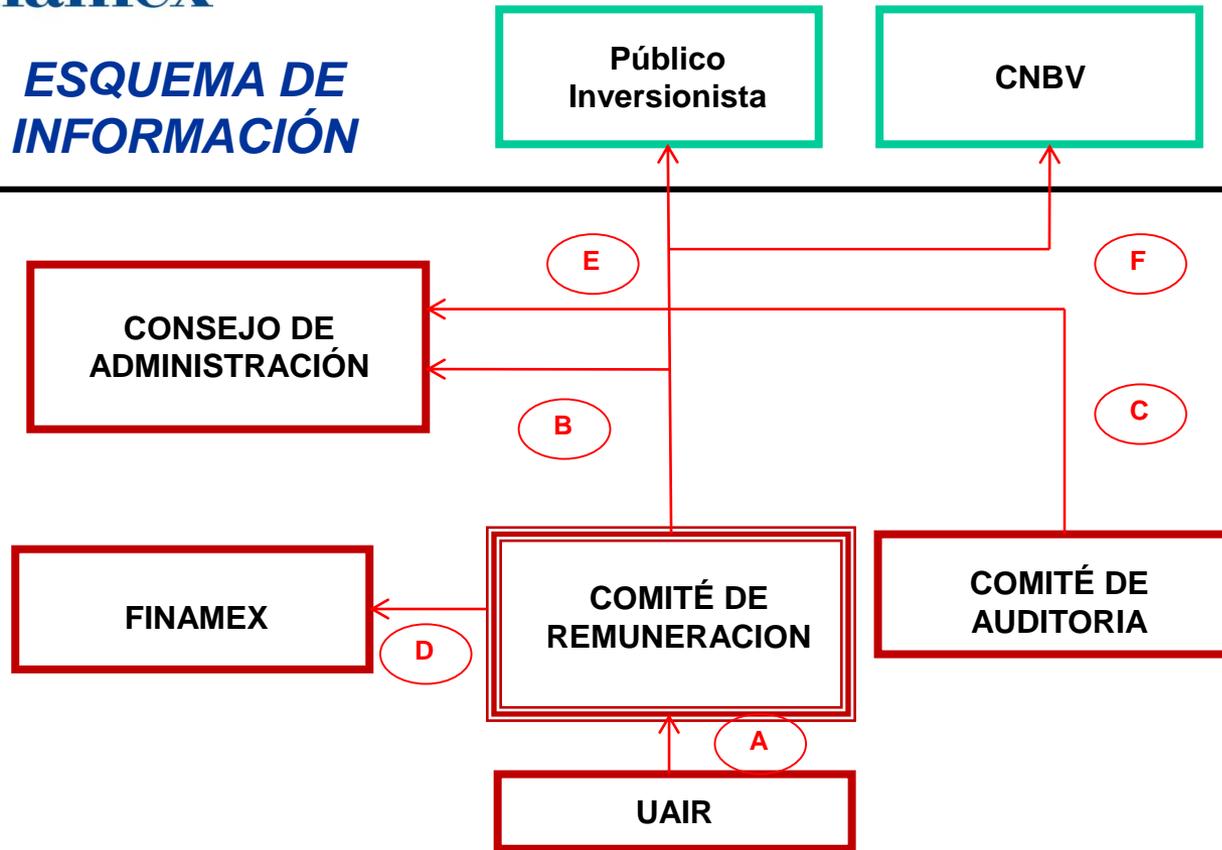
Representante de Capital Humano y Activos

Representante de Administración y Finanzas

Auditor Interno

Este representante participa con voz, sin voto.

ESQUEMA DE INFORMACIÓN



- A.- Reporte sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración
- B.- Informes semestrales sobre comportamiento del sistema de remuneración.
- C.- Reporte anual sobre el desempeño del sistema de remuneración
- D.- Informar al personal pertinente las políticas de procedimientos de remuneración
- E.- Dar a conocer información a través de Internet.
- F.- Informe a la CNBV.