

SISTEMA DE REMUNERACIÓN

De acuerdo a las Disposiciones de Carácter General aplicables a Inversora Bursátil S.A. de C.V. Casa de Bolsa Grupo Financiero Inbursa (en adelante Casa de Bolsa) ha implementado un Sistema de Remuneración que establece los principios para efectuar remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus empleados.

Políticas y procedimientos.

Políticas y procedimientos que norman el Sistema de Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias del personal de Casa de Bolsa.

Remuneración ordinaria: conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que Casa de Bolsa otorgue a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que la propia Casa de Bolsa haya otorgado para la realización de sus operaciones, que paguen en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que no varía en atención a los resultados obtenidos por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que les son propias.

Remuneración extraordinaria: Casa de Bolsa establece un sistema de compensación variable a través del sistema de Bono de productividad por objetivos, los cuales contienen las siguientes características:
Se establecen de manera trimestral objetivos para cada área de Casa de Bolsa los cuales están enfocados en colaborar a cumplir con las metas establecidas por la institución.

La base para el cálculo del bono será el ingreso por sueldo base trimestral, un porcentaje obtenido de objetivos de productividad en forma individual y un porcentaje obtenido de objetivos institucionales

Trimestralmente se determinarán objetivos institucionales los cuales serán considerados para el pago de la remuneración extraordinaria.

El Sistema de Remuneración ordinario y extraordinario está basado en el estudio de Compensación Total realizado de manera anual, con el cual se puede ubicar el nivel de competitividad salarial de Casa de Bolsa con las demás entidades del sector financiero.

Las remuneraciones ordinarias y extraordinarias no propiciarán ni privilegiarán la venta de algún valor o Instrumento financiero derivado o la celebración de alguna operación en particular, en detrimento de otros valores, instrumentos financieros derivados u operaciones de naturaleza similar.

Es por ello que el Sistema de Remuneración de Casa de Bolsa, contiene:

Composición y función del comité de remuneraciones.

La integración del Comité de Remuneraciones se encuentra integrado por seis miembros propietarios de los cuales 2 son miembros del Consejo de Administración, 1 Responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, 1 Representante del área de Recursos Humanos, 1 Representante del área de Planeación Financiera y 1 Auditor Interno.

El Comité de Remuneraciones, adopta las medidas necesarias a fin de dar cumplimiento a cada una de sus obligaciones indelegables que se citan en la ley y disposiciones, entre otras de manera enunciativa más no limitativa; I) Informar al Consejo de Administración semestralmente sobre el sistema de remuneración, II) Implementar y mantener el sistema de remuneración, III) Informar a todo el personal pertinente las políticas de remuneración.

Alcance de las políticas y procedimientos.

Las políticas y procedimientos establecen los requisitos mínimos que debe contemplar el sistema de remuneración, así como las Funciones del Consejo de Administración, Comité de Remuneración, Comité de Auditoría, Comité de Riesgos, de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, políticas para la contratación de personal y políticas para el otorgamiento de remuneraciones ordinarias y extraordinarias.

El Sistema de Remuneración extraordinario contempla a todo el personal de Casa de Bolsa, dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

- Dirección Casa de Bolsa
- Dirección Administración y Finanzas
- Dirección Comercial
- Dirección Auditoría Interna
- Dirección Banca Mayoreo
- Dirección Centros de Atención
- Dirección informática
- Dirección Crédito
- Dirección Desarrollo Humano
- Dirección Jurídica y de R.L.
- Dirección General Afore
- Dirección Jurídico Contencioso
- Dirección Mercado de Capitales
- Dirección Mercadotecnia
- Dirección Operación y Telecomunicaciones
- Dirección Servicios al Cliente
- Dirección Tesorería Corporativa
- Subdirección Calidad y Servicio

Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgos y sus directivos

El proceso de la toma de riesgo no reside de manera individual, se realiza a través de los Comités y los 15 Directores, quienes se encargan de autorizar los límites y las políticas de riesgo relevantes de la Institución.

Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneraciones.

Procurar la estabilidad, solvencia y solidez de la Institución, contar con un plan y Comité de Remuneraciones que determine las políticas para establecer las remuneraciones ordinarias y extraordinarias que perciban los empleados de la institución.

Última revisión de la política de remuneraciones por parte del comité de remuneraciones.

Publicación de la información disponible en la Red Electrónica Mundial (internet) 28 Marzo 2018

Remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría.

Para el caso de los bonos a los Empleados encargados de la Administración integral de Riesgos, de las áreas de Control Interno y de Auditoría, estos no se encontrarán ligados en forma alguna con los resultados directos del área de Negocio, ni de la evaluación de riesgos asociada al desempeño del portafolio del área de Negocios.

Los bonos están sujetos a los objetivos específicos del área así como los resultados de la institución.

Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros

Los empleados o personal que ostentan algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Casa de Bolsa les haya otorgado para la realización de sus operaciones, no toman decisiones que puedan implicar un riesgo para Casa de Bolsa, ni participan en algún proceso que concluya en eso. Son los distintos comités autorizados por la Casa de Bolsa, los que diariamente evalúan y seleccionan las operaciones a realizar.

Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración

Nuestros Planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y principalmente por el los resultados de la institución.

Los factores que determinan la fracción variable y su relación con el puesto y el mercado

Devengado: Se cuenta con un sistema de administración de sueldos sustentado con el apoyo de consultores externos y la participación en Encuestas Salariales (no haciendo mención del mismo

salvaguardando los intereses de nuestros proveedores, en cumplimiento con la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública) que permiten orientar las decisiones al respecto conjuntado por el órgano interno del Comité de Remuneraciones que determina las políticas para establecer las remuneraciones que percibirán los funcionarios y empleados, las cuales están enfocadas en colaborar con el cumplimiento de los objetivos Institucionales , previamente establecidos y autorizados por los órganos de administración y funcionarios de la organización.

Pagado: Lo que se abonó en la cuenta

Principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.

Los principales riesgos que aplican en la Institución son:

- **Riesgo de Mercado:** es la pérdida potencial por cambios en los Factores de Riesgo que inciden sobre la valuación de las posiciones por operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, tipos de cambio, índices de precios, entre otros.

- **Riesgo de Crédito:** es la pérdida potencial por falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúa Casa de Bolsa, incluyendo las garantías reales o personales que les otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación utilizado por Casa de Bolsa.

- **Riesgo de Liquidez:** es la pérdida potencial por la imposibilidad o dificultad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para la Institución, por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones o bien, por el hecho de que una posición no pueda ser oportunamente enajenada, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente.

- **Riesgo Operacional:** pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones fraudes y robos o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales.

Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.

Los tipos de riesgo mencionados en el punto anterior se miden periódicamente y se evalúan las metodologías y políticas al menos una vez al año por el Comité de Riesgos. Dichos riesgos, están en función del Apetito de Riesgo de la Institución, y se asientan en una política. Dependiendo del tipo de riesgo, se establecen parámetros de exceso que indican la gravedad del mismo.

Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.

Aquellos casos en que se excedan los parámetros de riesgo aprobados por la Institución y dependiendo de la gravedad, establecerá sanciones que pueden ir desde una llamada de atención, una acta administrativa, un factor de descuento en las remuneraciones extraordinarias (que puede ser parcial o total) o incluso la rescisión del contrato para la o las personas que incumplieron con los parámetros de riesgo definidos.

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 las remuneraciones.

No han existido cambios durante el último año.

Principales parámetros de rendimiento para la entidad, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Los principales parámetros que se utilizan en la medición de la remuneración variable son las metas, la utilidad de operación, la siniestralidad, el servicio al cliente interno y externo, la optimización de los procesos administrativos y de sistemas.

Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la entidad y con el desempeño particular.

Con base en el resultado de los objetivos institucionales, los cuales se establecen en cada trimestre y al que le es asignado un valor específico, aplicado a los resultados de los objetivos personales, se determina el porcentaje de remuneración variable al que tendrá derecho el empleado.

Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.

Con base en las necesidades de la Institución los objetivos institucionales se van modificando para obtener los resultados del Negocio.

Análisis de la política de la Entidad para transferir la retribución variable devengada y, como la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados.

El procedimiento para transferir la retribución variable devengada se realiza únicamente el pago en efectivo, con depósito en cuenta; así como la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados, debido a que cada uno de ellos tiene objetivos

personales y con base al cumplimiento de los mismos y los objetivos institucionales, obtiene un porcentaje de cumplimiento.

Análisis de la política y el criterio de la Entidad para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

Dentro del presupuesto anual se determina el monto de la remuneración variable a distribuir en el siguiente año considerando el comportamiento que se tuvo en ejercicios previos. En el transcurso del ejercicio se va creando una provisión para hacer frente a las remuneraciones variables que se van a devengar en el trimestre que es la periodicidad con la que se pagan las mismas.

Deficiencias en la información relativa a la descripción y análisis de los rendimientos de largo plazo con respecto a las remuneraciones.

Forma de remuneración Variable en cumplimiento con la normatividad citada;
Sistema de Objetivos Institucional

Casa de Bolsa tiene un sistema de compensación variable a través del sistema de Bono de Productividad por Objetivos, el cual se realiza en efectivo, contemplando las siguientes características:

Se establecen objetivos de manera trimestral para cada área de Casa de Bolsa, la base para el cálculo del bono será el ingreso por sueldo mensual real trimestral, el cual tiene un límite del 90% y en función a los resultados de la institución y de los resultados individuales del empleado.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Reuniones del comité de remuneraciones durante el ejercicio 2017.

El comité sesionó cinco veces en el año en las siguientes fechas:

25 de enero 2017, 22 de marzo 2017, 24 de abril 2017, 26 de julio 2017 y 18 de octubre 2017.

Empleados que recibieron una remuneración extraordinaria

1,897 empleados.

Los bonos garantizados y premios otorgados

No aplica

Número de Indemnizaciones y monto.

5 indemnizaciones con \$507,480.66

Importe total de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar del ejercicio.

No aplica

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

\$ 188'175,686 en efectivo

Porcentaje equivalente a cada concepto.

Sueldos	56.73%
Bono de productividad	15.16%
Gratificación anual	8.03%
Prima Vacacional	1.83%
Indemnizaciones	1.65%
Provisión Aguinaldo	0.13%
Prestaciones Seguros	16.46%