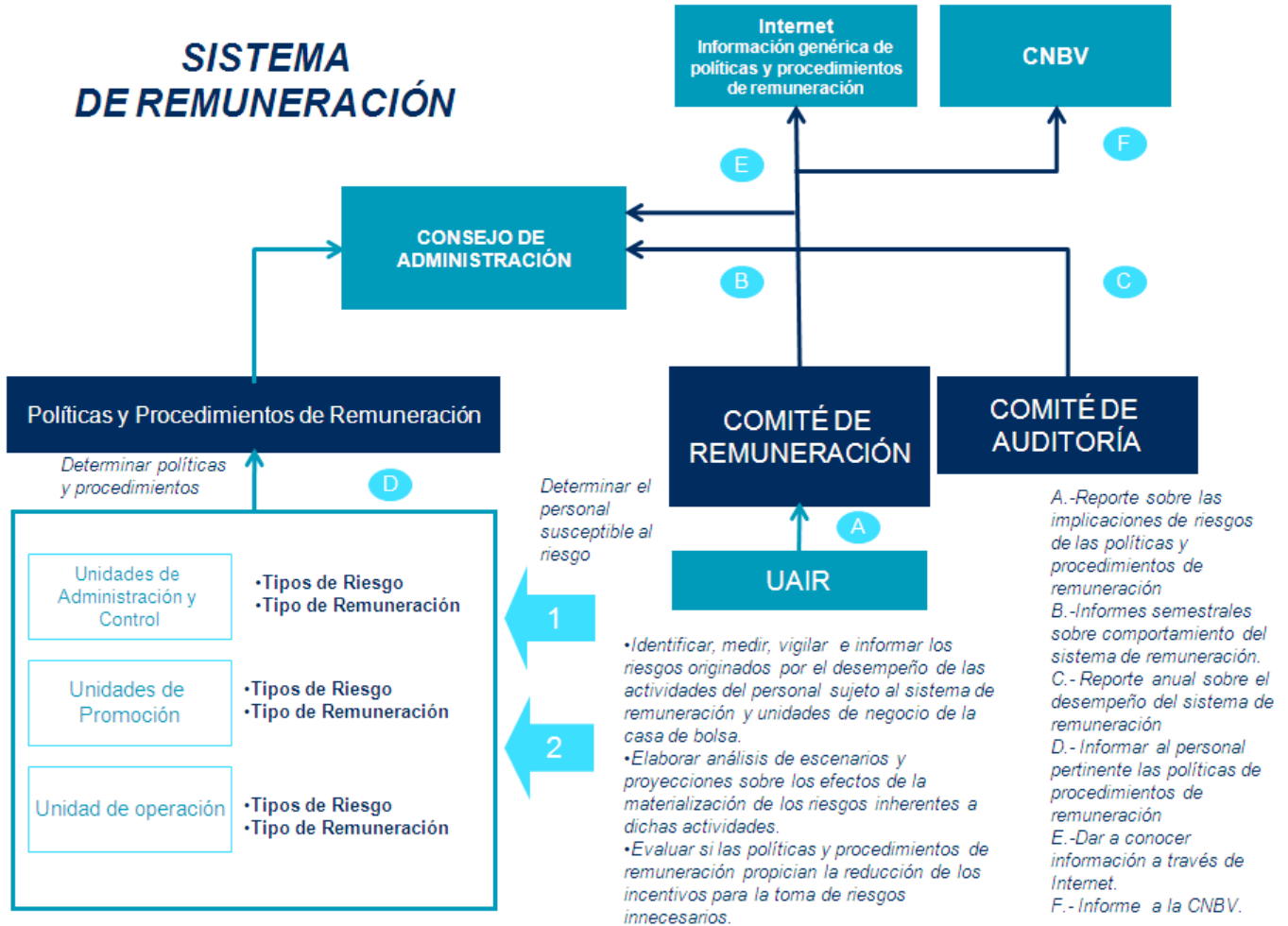


## VALORES MEXICANOS CASA DE BOLSA S. A. DE C. V.

### SISTEMA DE REMUNERACIÓN

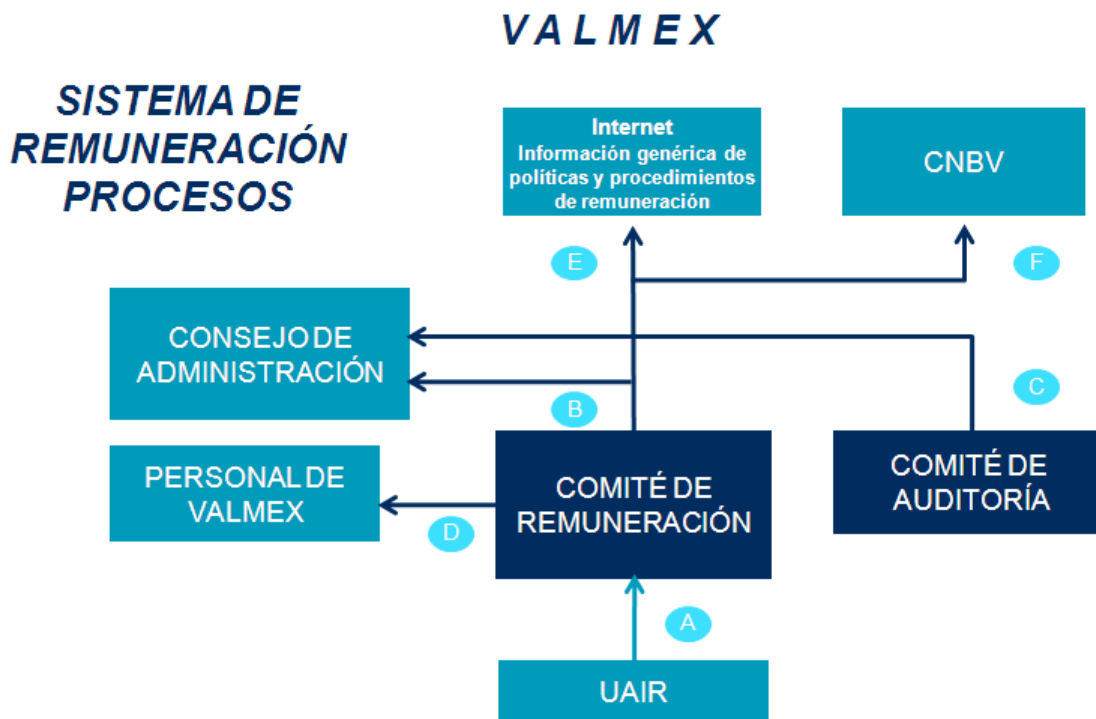


## SISTEMA DE REMUNERACIÓN POLÍTICAS GENERALES

De conformidad con las disposiciones se establecen los siguientes tipos de remuneración considerando los riesgos a sus actividades.

SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE VALORES MEXICANOS CASA DE BOLSA, S.A. DE C.V.							
EMPLEADOS DE VALMEX	PERFIL DE EMPLEADO	TOMA DE RIESGOS	TIPO DE RIESGO	TIPO DE REMUNERACIÓN	SUJETOS AL SISTEMA DE REMUNERACIÓN / EXCEPCIONES	POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN	MEDIDAS
	Personal en general (asistentes, auxiliares, analistas, jefes o equivalentes)	Sí	Operacional	Remuneración Ordinaria (sueldo)	NO SUJETOS AL SISTEMA	No cuenta con ingresos variables	No se debe generar descuento sobre ingresos fijos
	Gerencias/Subdirecciones Administrativas, de Control y de Riesgos	Sí	Operacional	Remuneración Ordinaria más Bono Administrativo Variable	Sí, salvo aquellos que el Comité de Remuneración determine con base en las matrices de riesgo	Evaluación Anual de desempeño	Reducción de la Remuneración Extraordinaria Variable por evaluación. Excepcionalmente diferimiento
	Direcciones Administrativas, de Control y de Riesgos						
	Personal de áreas de Operación (propia/terceros)	Sí	Operacional Mercado Crédito Liquidez	Remuneración Ordinaria más Bono Variable / Bono Administrativo Variable.	Sí, salvo aquellos que el Comité de Remuneración determine con base en las matrices de riesgo	Considera ingresos generados; en casos específicos, se ajusta por las pérdidas por periodo, de acuerdo a políticas	Diferimiento por pérdidas por periodo, en su caso reducción; de acuerdo a políticas
	Personal de Promoción Institucional	Sí	Operacional	Remuneración Ordinaria más Bono Variable	Sí, salvo aquellos que el Comité de Remuneración determine con base en las matrices de riesgo	Considera presupuesto vs. ingresos generados, descontando cierto porcentaje y en su caso gastos; y considera porcentaje de ingresos generados, dependiendo el esquema se aplican conceptos de gastos, de acuerdo a políticas	Diferimiento o Reducción de Remuneración Variable, de acuerdo a políticas
Personal de área de Promoción Tradicional (manejo de cuentas discrecionales y no discrecionales/portipo de Bono)	Considera porcentaje de ingresos generados, dependiendo el esquema se aplican conceptos de gastos, de acuerdo a políticas						

El conjunto de funciones, políticas y procedimientos particulares deberán ajustarse al presente Sistema de Remuneración, así como contenerse en los manuales conducentes de operación y/o control de Valmex.



- A.- Reporte sobre las implicaciones de riesgos con base en 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 y procedimientos de remuneración.
- E.- Dar a conocer información a través de Internet.
- F.- Informe a la CNBV.

## FUNCIONES DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN INVOLUCRADOS EN LOS SISTEMAS DE REMUNERACIÓN

ÓRGANO	FUNCIONES
<b>CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN</b>	El Consejo de Administración será responsable de la aprobación del Sistema de Remuneración, las políticas y procedimientos que lo normen y sus modificaciones. Asimismo, deberá vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneración con base en los informes semestrales del Comité de Remuneración, así como los informes anuales de los Comités de Riesgos y Auditoría.
<b>COMITÉ DE REMUNERACIÓN</b>	<p>El Comité de Remuneración, desempeñará las funciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. <u>Proponer para aprobación del Consejo de Administración:</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Las políticas y procedimientos de remuneración</u>, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;</li> <li>b) Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas, y;</li> <li>c) Los empleados o personal que ostenten algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que las casas de bolsa hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que están sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la casa de bolsa o participen en algún proceso que concluya eso.</li> </ol> </li> <li>II. <u>Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en la Casa de Bolsa</u>, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. Para efectos de lo dispuesto en la presente fracción, el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes de la unidad para la administración integral de riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración</li> <li>III. Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajuste por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus remuneraciones extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.</li> <li>IV. Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando el conflicto de interés.</li> <li>V. <u>Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la casa de bolsa, las unidades administrativas, de control y de negocio o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudiendo derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración de la casa de bolsa.</u></li> </ol>
<b>COMITÉ DE RIESGOS</b>	<u>Elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración</u> , considerando al efecto la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por la casa de bolsa y sus unidades de negocio, o en su caso, por algún empleado en particular o personas sujeta al Sistema de Remuneración, y las remuneraciones aplicables durante el ejercicio. En su caso, el reporte incluirá una descripción de los eventos que hayan derivado en ajuste al Sistema de Remuneración y el resultado de los análisis que sobre estimado haya elaborado el propio Comité de Riesgos.
<b>COMITÉ DE AUDITORÍA</b>	<p><u>Informar al Consejo de Administración cuando al menos una vez al año, sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneración de la casa de bolsa de que se trate.</u> El informe deberá contener, como mínimo, los siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Una evaluación del apego a las políticas y procedimientos de remuneración y en su caso, las excepciones, fundamentado las razones que les dieron origen.</li> <li>II. Los ajustes que se hayan efectuado al Sistema de Remuneración como resultado de la ocurrencia de pérdidas cuando estas no hayan estado previstas en el Sistema de Remuneración.</li> <li>III. Los aspectos significativos del Sistema de Remuneración que pudieran afectar la liquidez, solvencia y estabilidad de la casa de bolsa.</li> </ol>
<b>UAIR</b>	<u>La unidad para la administración integral de riesgos deberá identificar, medir, vigilar e informar al Comité de Remuneración 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. Adicionalmente, deberá elaborar y someter a consideración del referido Comité, análisis de escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherente a las actividades de las personas sujetas al Sistema de Remuneración y de la aplicación de los esquemas de remuneración sobre la estabilidad y solidez de la casa de bolsa, así como evaluar si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios.</u>