

### Credit Suisse Asesoría México S.A. de C.V.

POSICIONES SUJETAS AL SISTEMA DE REMUNERACIÓN						
Puesto	Descripción general del puesto	Elegible a compensación variable	Elegible a compensación variable con posición de riesgo	Riesgo	Descripción del riesgo	Manejo del riesgo
<p>Director General Credit Suisse Asesoría Mexico SA de CV</p>	<p>Responsable de definir los objetivos estratégicos, financieros y operativos de la empresa subsidiaria a través del diseño e instrumentación de políticas y objetivos del negocio a corto, mediano y largo plazo, establecidas y/o acordadas con la casa matriz. Asegura el cumplimiento de los principios normativos y regulatorios aplicables a las entidades dedicadas a la Asesoría en inversiones</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Liquidez, Reputacional y Operacional</p>	<p><b>Riesgo de Liquidez</b> El Riesgo de Liquidez se define como la pérdida potencial por la imposibilidad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales o por la venta anticipada de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones.</p> <p><b>Riesgo Reputacional</b> El riesgo reputacional se define como el riesgo presente y futuro de que las ganancias o el patrimonio de la entidad se vean afectados por una opinión pública negativa. Afecta la capacidad de la institución de establecer nuevas relaciones o servicios, o continuar sirviendo a las relaciones ya existentes. Este riesgo puede exponer a la institución a juicios, pérdidas financieras o a una disminución en la base de clientes</p> <p><b>Riesgo Operativo</b> Es aquella contingencia de pérdida potencial derivada de fallas o deficiencias en los sistemas de información, en el sistema de control o por errores en el procesamiento de las ordenes de inversiones de los clientes</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por el grupo de Cumplimiento y los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, grupos de Asesores así como a los órganos de control. En el caso de ocurrir cualquier desviación a los parámetros establecidos en el manual de conducta, se informa el evento mediante notificación a los involucrados, los cuales deberán seguir las medidas preventivas, correctivas y/o sanciones establecidas en el manual de conducta de la entidad.</p> <p>Los riesgos operacionales son monitoreados por la Unidad de Riesgos los cuales a su vez, son informados a la Dirección de Operación y Administración, áreas de negocio, así como a los órganos de control. En el caso de ocurrir cualquier falla operativa se aplican las medidas correctivas y/o sanciones establecidas en el manual de conducta de la entidad.</p>

<p>Director Asesores de Inversión</p>	<p>Responsable de la promoción, captación y desarrollo de negocios con clientes, así como de la operación de los servicios de asesoría en inversiones en general. Responsable de diseñar y asegurar la implementación de estrategias y políticas del área, dirige a los ejecutivos de asesoría de inversión. Monitorea los parámetros de operación y cumplimiento de instrucciones de inversión.</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Liquidez y Reputacional</p>	<p><b>Riesgo de Liquidez</b> El Riesgo de Liquidez se define como la pérdida potencial por la imposibilidad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales o por la venta anticipada de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones.</p> <p><b>Riesgo Reputacional</b> El riesgo reputacional se define como el riesgo presente y futuro de que las ganancias o el patrimonio de la entidad se vean afectados por una opinión pública negativa. Afecta la capacidad de la institución de establecer nuevas relaciones o servicios, o continuar sirviendo a las relaciones ya existentes. Este riesgo puede exponer a la institución a juicios, pérdidas financieras o a una disminución en la base de clientes</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por el grupo de Cumplimiento y los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, grupos de Asesores, así como a los órganos de control. En el caso de ocurrir cualquier desviación a los parámetros establecidos en el manual de conducta, se informa el evento mediante notificación a los involucrados, los cuales deberán seguir las medidas preventivas, correctivas y/o sanciones establecidas en el manual de conducta de la entidad.</p> <p>En forma regular, el departamento de Legal y Normatividad válida y revisa los textos a publicar en los reportes emitidos por dicha área, con la finalidad de asegurar que ninguno de los comentarios vertidos en los reportes actúe potencialmente como un elemento de riesgo reputacional a la firma, a los clientes y a los sectores industriales involucrados.</p>
<p>Ejecutivo Asesores de Inversión</p>	<p>Responsable de la ejecución de las operaciones instruidas por los clientes dentro de los límites y parámetros de riesgos y posición definidos según el tipo de servicio contratado por estos y autorizados por la empresa</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Liquidez y Reputacional</p>	<p><b>Riesgo de Liquidez</b> El Riesgo de Liquidez se define como la pérdida potencial por la imposibilidad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales o por la venta anticipada de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones.</p> <p><b>Riesgo Reputacional</b> El riesgo reputacional se define como el riesgo presente y futuro de que las ganancias o el patrimonio de la entidad se vean afectados por una opinión pública negativa. Afecta la capacidad de la institución de establecer nuevas relaciones o servicios, o continuar sirviendo a las relaciones ya existentes. Este riesgo puede exponer a la institución a juicios, pérdidas financieras o a una disminución en la base de clientes</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por el grupo de Cumplimiento y los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, grupos de Asesores, así como a los órganos de control. En el caso de ocurrir cualquier desviación a los parámetros establecidos en el manual de conducta, se informa el evento mediante notificación a los involucrados, los cuales deberán seguir las medidas preventivas, correctivas y/o sanciones establecidas en el manual de conducta de la entidad. En forma regular, el departamento de Legal y Normatividad válida y revisa en conjunto con las áreas de análisis económico los textos a publicar en los reportes emitidos por dicha área, con la finalidad de asegurar que ninguno de los comentarios vertidos en los reportes actúe potencialmente como un elemento de riesgo reputacional a la firma, a los clientes y a los sectores industriales involucrados.</p>

<p>Consultor de inversiones</p>	<p>Responsable de la integración de portafolios de inversión que se adecuen a los perfilamientos y necesidades de clientes tanto en mandatos discretos como en no discretos</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Liquidez, Reputacional y Operacional</p>	<p><b>Riesgo de Liquidez</b> El Riesgo de Liquidez se define como la pérdida potencial por la imposibilidad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales o por la venta anticipada de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones.</p> <p><b>Riesgo Reputacional</b> El riesgo reputacional se define como el riesgo presente y futuro de que las ganancias o el patrimonio de la entidad se vean afectados por una opinión pública negativa. Afecta la capacidad de la institución de establecer nuevas relaciones o servicios, o continuar sirviendo a las relaciones ya existentes. Este riesgo puede exponer a la institución a juicios, pérdidas financieras o a una disminución en la base de clientes</p> <p><b>Riesgo Operativo</b> Es aquella contingencia de pérdida potencial derivada de fallas o deficiencias en los sistemas de información, en el sistema de control o por errores en el procesamiento de las ordenes de inversiones de los clientes</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por el grupo de Cumplimiento y los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, grupos de Asesores así como a los órganos de control. En el caso de ocurrir cualquier desviación a los parámetros establecidos en el manual de conducta, se informa el evento mediante notificación a los involucrados, los cuales deberán seguir las medidas preventivas, correctivas y/o sanciones establecidas en el manual de conducta de la entidad.</p> <p>En forma regular, el departamento de Legal y Normatividad valida y revisa los textos a publicar en los reportes emitidos por dicha área, con la finalidad de asegurar que ninguno de los comentarios vertidos en los reportes actúe potencialmente como un elemento de riesgo reputacional a la firma, a los clientes y a los sectores industriales involucrados. Los riesgos operacionales son monitoreados por la Unidad de Riesgos los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio, así como a los órganos de control. En el caso de ocurrir cualquier falla operativa se aplican las medidas correctivas y/o sanciones establecidas en el manual de conducta de la entidad.</p>
---------------------------------	---	-----------	-----------	---	--	--

<p>Consultor de Planeación y Adm. Finanzas personales</p>	<p>Responsable de la asesoría respecto de las Finanzas personales en lo relativo a temas de impuestos, legales, etc. que se adecuen a los perfilamientos y necesidades de clientes.</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Reputacional</p>	<p><b>Riesgo Reputacional</b>  El riesgo reputacional se define como el riesgo presente y futuro de que las ganancias o el patrimonio de la entidad se vean afectados por una opinión pública negativa.  Afecta la capacidad de la institución de establecer nuevas relaciones o servicios, o continuar sirviendo a las relaciones ya existentes.  Este riesgo puede exponer a la institución a juicios, pérdidas financieras o a una disminución en la base de clientes</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por el grupo de Cumplimiento y los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, grupos de Asesores, así como a los órganos de control. En el caso de ocurrir cualquier desviación a los parámetros establecidos en el manual de conducta, se informa el evento mediante notificación a los involucrados, los cuales deberán seguir las medidas preventivas, correctivas y/o sanciones establecidas en el manual de conducta de la entidad.  En forma regular, el departamento de Legal y el de Normatividad validan y revisan los textos a publicar en los reportes emitidos por dicha área, con la finalidad de asegurar que ninguno de los comentarios vertidos en los reportes actúe potencialmente como un elemento de riesgo reputacional a la firma, a los clientes y a los sectores industriales involucrados.</p>
---	---	-----------	-----------	---------------------	--	---

INFORMACION CUALITATIVA

REQUERIMIENTO	DESCRIPCIÓN
<p>a) <b>Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La política de remuneración está integrada por una parte fija y por incentivos variables que se ajustan en función del cumplimiento de objetivos establecidos por la propia organización.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una remuneración ordinaria (salario, aguinaldo, tiempo extra, previsión social) y</li> <li>• Una remuneración extraordinaria o variable: el Incentivo Discrecional Variable es meramente discrecional, ningún empleado tiene derecho alguno, tácito o explícito, de recibir cualquier monto por dicho concepto. Es otorgado considerando diversos factores incluyendo, entre otros, la rentabilidad de la empresa, la división y departamento del empleado; la contribución, desempeño, su fecha de ingreso y conducta del empleado y las contribuciones que se espera el empleado haga en un futuro.</li> </ul> </li> </ul>
<p>b) <b>Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo cuando menos:</b></p> <p>1. Composición y funciones del Comité de Remuneraciones.</p>	<p>PUESTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un miembro propietario del Consejo de Administración.</li> <li>▪ El responsable de la Unidad de Riesgos.</li> <li>▪ Un representante del Área de Recursos Humanos quien actuará como secretario.</li> <li>▪ Un representante del Área de Finanzas y Administración (Operaciones)</li> </ul> <p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proponer al Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración,</li> <li>2. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración,</li> <li>3. Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos o su materialización sea mayor a la esperada,</li> <li>4. Informar al personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración,</li> <li>5. Realizar la contratación de consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del Sistema de Remuneración,</li> <li>6. Informar al Consejo de Administración cuando menos semestralmente sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, o cuando la exposición al riesgo asumida por la institución pudiera derivar en un ajuste a dicho sistema en la institución,</li> <li>7. Reunirse periódicamente.</li> </ol>
<p>2. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para la integración del Manual, consultamos al despacho Escobar <i>Consulting &amp; Associates</i>, S.C.</li> <li>▪ Para determinar la política de remuneración no se recibió apoyo de nadie, es 100% política interna.</li> </ul>

<p>3. Alcance de la política de remuneraciones del Asesor de Inversiones, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El Sistema de Remuneración aplica a los empleados de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio, o personal que ostenta algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que CREDIT SUISSE ha otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público en general, cuyas actividades representen riesgos actuales y potenciales para la institución.</li> </ul>
<p>4. Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Director General Credit Suisse Asesoría</li> <li>▪ Director Asesores de Inversión</li> <li>▪ Ejecutivo Asesores de Inversión</li> <li>▪ Consultor de Inversiones</li> <li>▪ Consultor de Planeación y Administración de Finanzas personales</li> </ul>
<p><b>c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:</b></p> <p>1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las políticas y procedimientos del Sistema de Remuneración tienen por objetivo principal la determinación y pago de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas a dicho Sistema, en congruencia con una razonable toma de riesgos, con el fin de detectar y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por dicho personal representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de CREDIT SUISSE.</li> </ul>
<p>2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Después de revisado el material y basado en el hecho de que para el Asesor de Inversiones permanece el objetivo de contar con un plan de compensación multifactorial con una perspectiva a largo plazo y el componente de compensación diferida para las posiciones afectadas bajo el sistema de remuneración durante el año fiscal correspondiente a este reporte, podemos confirmar el cumplimiento de los principios del Sistema de Remuneración.</li> <li>▪ Durante las sesiones del comité de remuneraciones se evalúa si es que es necesario hacer algún cambio al Sistema de Remuneraciones y, por ende, a la política de remuneración.</li> <li>▪ Tampoco hubo ninguna indicación de ajuste en el sistema debido a la exposición al riesgo en la empresa y de manera individual, teniendo en cuenta las posiciones afectadas bajo el plan.</li> <li>▪ Asimismo, según las discusiones y el reporte del Comité de riesgos, no existieron elementos significativos en el sistema de compensación que pudieran afectar la liquidez de la institución o la estabilidad de la empresa.</li> </ul>
<p>3. Una explicación de cómo del Asesor de Inversiones garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los empleados adscritos a las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría se encuentran segregadas de las áreas de negocio que supervisan y reportan con independencia a los grupos de negocio. Las áreas que son supervisadas por estos grupos de control no tienen injerencia en la determinación de su remuneración ya sea fija o variable.</li> </ul>

<p><b>d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:</b></p> <p>1. Descripción general de los principales riesgos que el Asesor de Inversiones considera al aplicar medidas de remuneración</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgos de liquidez, mercado, operativos, reputacional y de crédito.</li> </ul>
<p>2. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los tipos de riesgo están en función del Grado de Aversión al Riesgo de la Institución y definidos en la Política respectiva.</li> </ul>
<p>3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se establecen parámetros de exceso que indican la materialidad y límites respecto de los riesgos en las diferentes posiciones. Dichos parámetros son tomados en cuenta como parte del esquema de sanciones y de evaluación para la asignación de remuneraciones.</li> </ul>
<p>4. Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La forma en la que se establece el esquema de sanciones y de evaluación para la asignación de remuneraciones no cambia; simplemente se definen los nuevos parámetros de riesgo de acuerdo con Grado de Aversión al Riesgo determinado para el año de que se trate.</li> </ul>
<p><b>e) Vinculación del rendimiento del Asesor de Inversiones con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:</b></p> <p>1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para el Asesor de Inversiones, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se toma: la ROE (<i>Return on Equity</i>, Rentabilidad financiera de la empresa), el NIAT (<i>Net Income After Taxes</i>, Ingreso Neto después de Impuestos), rentabilidad, utilidad operativa, beneficio económico añadido, entre otros potenciales parámetros.</li> </ul>
<p>2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de todo el Asesor de Inversiones y con el desempeño particular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño del negocio, del país, e individual, entre otros factores.</li> </ul>
<p>3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser políticas de "clawback" para los componentes diferidos de compensación, diferimiento de bonos, ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, evaluaciones del Comité de Remuneraciones, etc.</li> </ul>

<p><b>f) Descripción de la forma en la que el Asesor de Inversiones ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:</b></p> <p>1. Análisis de la política del Asesor de Inversiones 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 determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El nivel de compensación variable que se otorga, conocido como incentivo discrecional variable es determinado a entera discreción del Grupo.</li> <li>▪ El Grupo toma decisiones de compensación variable basado en el desempeño absoluto y relativo del grupo y de sus divisiones, así como objetivos de desempeño previamente acordados con los empleados, posicionamiento de mercado y otros factores.</li> <li>▪ Alinea la compensación al desempeño sostenido y éxito a largo plazo de Credit Suisse.</li> <li>▪ Se alinea a prácticas competitivas mientras mantiene total adherencia a requerimientos regulatorios</li> <li>▪ Los esquemas de compensación diferida se basan en el valor de la acción, resultado de la división, o una combinación de estos factores.</li> <li>▪ Existen distintos esquemas de compensación diferida, en función del tipo de posición y área de adscripción de cada empleado sujeto al sistema de remuneraciones.</li> <li>▪ Empleados cubiertos y Tomadores de Riesgo Material y Controllers: Los empleados cubiertos están sujetos a un alto nivel de escrutinio con respecto a la alineación de su compensación con consideraciones de desempeño y riesgo.</li> <li>▪ Adicionalmente, los roles/niveles específicos de los empleados son considerados como una parte de la determinación del potencial que tiene un individuo (o grupo de individuos) de exponer al Grupo a riesgos inadecuados. Tanto los riesgos financieros (mercado, crédito, liquidez) como los no financieros (como cumplimiento, legal, operativo y reputacional) son tomados en cuenta.</li> </ul> <p>-Enfoque en evaluación de riesgos y conducta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se le solicita a los empleados cubiertos y sus supervisores que definan objetivos de riesgo específicos según su rol para incorporar cualquier consideración a este respecto que deba hacerse en sus evaluaciones de desempeño y al momento de definir su compensación variable.</li> <li>▪ -Los tipos de riesgos que se consideren varían según el rol (ejemplo-reputacional, crédito, mercado, operativo, liquidez, legal y cumplimiento)</li> <li>▪ -Se evalúan los resultados de riesgos tanto reales como potenciales.</li> </ul>
<p>2. Análisis de la política y el criterio del Asesor de Inversiones para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser, políticas de "clawback" para los componentes diferidos de compensación, diferimiento de bonos, ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, evaluaciones del Comité de Remuneraciones, etc.</li> </ul>
<p><b>g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza el Asesor de Inversiones y la justificación del uso de tales formas. La revelación debe incluir:</b></p> <p>1. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece el Asesor de Inversiones (entre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Puede ser en efectivo, en acciones, en acciones virtuales, opciones, diferimientos, o cualquier otra forma que la Institución ofrezca en función de la posición y área de adscripción de cada empleado sujeto al sistema de remuneraciones.</li> <li>▪ Compensación fija: Es un monto definido, generalmente pagado en efectivo como sueldo base en forma regular.</li> <li>▪ Compensación Variable:</li> </ul>



<p>otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El nivel de compensación variable otorgada, conocida como <i>Discretionary Variable Incentive Award</i> es determinada a total discreción del Grupo.</li> <li>• El Grupo toma decisiones sobre la compensación variable con base en el rendimiento y desempeño absoluto y relativo del grupo y sus divisiones, así como objetivos individuales de desempeño previamente acordados con los empleados, posicionamiento de mercado y otra variedad de factores.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contamos con varios esquemas de compensación diferida, que de forma enunciativa más no limitativa se presentan a continuación:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Performance Share Award-sigue el valor de la acción</li> <li>2) Phantom Share Award-Sigue el valor de la acción con ajustes positivos o negativos según el retorno de la división o del ingreso previo a impuestos.</li> <li>3) CCA- Esquema de compensación de largo plazo cuyo vencimiento mínimo es de tres años. Esta posición sigue el resultado general de CS y/o sus respectivas divisiones de negocio.</li> </ol> <p>En el esquema de compensación diferida participan todas las posiciones que ostentan el título corporativo de VP en adelante.</p> </li> </ul>
<p>2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas de remuneración variable es diferente entre los empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La compensación accionaria es discrecional. La variable depende del mercado y del tipo de puesto de que se trate.             <p>Contamos con varios esquemas de compensación diferida, que de forma enunciativa más no limitativa se presentan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Performance Share Award-Sigue el valor de la acción</li> <li>2) Phantom Share Award-Sigue el valor de la acción con ajustes positivos o negativos según el retorno de la división o del ingreso previo a impuestos.</li> <li>3) CCA- Esquema de compensación de largo plazo cuyo vencimiento mínimo es de tres años. Esta posición sigue el resultado general de CS y/o sus respectivas divisiones de negocio.</li> </ol> <p>En el esquema de compensación diferida participan todas las posiciones que ostentan el título corporativo de VP en adelante.</p> </li> </ul>

## Ejercicio Fiscal 2020 Credit Suisse Asesoría México S.A. de C.V

### II. Información cuantitativa:

		Número	Porcentaje		
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	<b>A reportar:</b>	4			
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	<b>A reportar:</b>	17	100%		
1) Número y monto total de bonos garantizados	<b>A reportar:</b>	0	0.0%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR	
2) Número e importe de los premios otorgados	<b>A reportar:</b>	0	0.0%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR	
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	<b>A reportar:</b>	5	100.0%	Sobre las indemnizaciones totales del año a reportar	
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas	<b>A reportar:</b>		38.9%	<b>Efectivo</b>	<b>Acciones</b>
				3.2%	32.1%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	<b>A reportar:</b>		67.3%	Sobre la remuneración fija más variable del total del personal de la institución	
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:					
1) Remuneración fija y variable	<b>A reportar:</b>	Remuneración Fija:	57%	Variable:	43%
2) Transferida y no transferida	<b>A reportar:</b>	Transferida:	17%	No transferida:	26%
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	<b>A reportar:</b>	Pecuniarias:	86%	Acciones:	14%
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	<b>A reportar:</b>		39%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR	
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	<b>A reportar:</b>		0.0%	Sobre el monto pendiente (diferido / transferido) del año a reportar	

## Ejercicio Fiscal 2021 Credit Suisse Asesoría México S.A. de C.V

II. Información cuantitativa:			Número	Porcentaje			
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio		A reportar:	4				
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria		A reportar:	14				
1) Número y monto total de bonos garantizados		A reportar:	0	0.0%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR		
2) Número e importe de los premios otorgados		A reportar:	0	0.0%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR		
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos		A reportar:	0	NA	Sobre las indemnizaciones totales del año a reportar		
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas		A reportar:		51.4%	Efectivo	Acciones	
					4.6%	46.0%	
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio		A reportar:		167.8%	Sobre la remuneración fija más variable del total del personal de la institución		
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:							
1) Remuneración fija y variable		A reportar:	Remuneración Fija:	64%	Variable:	36%	
2) Transferida y no transferida		A reportar:	Transferida:	19%	No transferida:	18%	
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos		A reportar:	Pecuniarias:	83%	Acciones:	17%	
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		A reportar:		51%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR		
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos		A reportar:		0.0%	Sobre el monto pendiente (diferido / transferido) del año a reportar		

## Ejercicio Fiscal 2022 Credit Suisse Asesoría México S.A. de C.V

### II. Información cuantitativa:

		Número	Porcentaje			
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	A reportar:	4		Se reflejaron 7 bajas del personal sujeto en el transcurso del año.		
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	A reportar:	14				
1) Número y monto total de bonos garantizados	A reportar:	0	0.0%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR		
2) Número e importe de los premios otorgados	A reportar:	0	0.0%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR		
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	A reportar:	0	NA	Sobre las indemnizaciones totales del año a reportar		
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas	A reportar:		30.8%	Efectivo	Acciones	
				2.3%	23.1%	
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	A reportar:		56.7%	Sobre la remuneración fija más variable del total del personal de la institución		
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:						
1) Remuneración fija y variable	A reportar:		Remuneración Fija:	86%	Variable:	14%
2) Transferida y no transferida	A reportar:		Transferida:	4%	No transferida:	10%
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	A reportar:		Pecuniarias:	97%	Acciones:	3%
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	A reportar:		31%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR		
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	A reportar:		0.0%	Sobre el monto pendiente (diferido / transferido) del año a reportar		