

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>Riesgo de Liquidez 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>Riesgo Reputacional 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>Riesgo Operativo 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 organos de control. En el caso de ocurrir cualquier desviación a los parametros 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. 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 organos 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>Riesgo de Liquidez 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>Riesgo Reputacional 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 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.</p>
---------------------------------------	---	-----------	-----------	--------------------------------	---	---

Ejecutivo Asesores de Inversión	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	Si	Si	Liquidez y Reputacional	<p>Riesgo de Liquidez 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>Riesgo Reputacional 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>	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 valida 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>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>Riesgo de Liquidez 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>Riesgo Reputacional 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>Riesgo Operativo 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. 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>Riesgo Reputacional 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>
---	---	-----------	-----------	---------------------	--	--

<p>a) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:</p> <p>1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.
<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"> ▪ La creación de la política de remuneración por parte del Comité fue el 25 de Octubre de 2018, aprobada en ese mismo mes al asegurarse que dichas directrices logran el objetivo del sistema de remuneración.
<p>3. Una explicación de cómo la institución 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"> ▪ Paquete de compensación no ligado a logros de venta, ingresos ni otros, sino a cumplimiento de objetivos específicos de cada área.
<p>b) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:</p> <p>1. Descripción general de los principales riesgos que la institución considera al aplicar medidas de remuneración</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Riesgos de liquidez, mercado, operativos, reputacional y de crédito.
<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"> ▪ Los tipos de riesgo están en función del Grado de Aversión al Riesgo de la Institución y definidos en la Política respectiva.
<p>3. Una explicación de cómo la institución 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"> ▪ Se establecen parámetros de exceso que indican la gravedad del exceso. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones.
<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"> ▪ La forma en la cual se impactan las 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.
<p>c) Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:</p> <p>1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.

<p>2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución y con el desempeño particular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y también en función del desempeño del negocio y del país.
<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"> ▪ El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser políticas de "clawback", diferimiento de bonos, ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, evaluaciones del Comité de Remuneraciones, etc.
<p>d) Descripción de la forma en la que la institución ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:</p> <p>1. Análisis de la política de la institución 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"> ▪ Los factores que determinan la fracción variable se relacionan con el tipo de puesto y el mercado: ▪ Entendido como: <ul style="list-style-type: none"> • Devengado es a lo que tuvieron derecho • Pagado - lo que se abonó a su cuenta • Transferido – Diferido / acciones
<p>2. Análisis de la política y el criterio de la Institución 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"> ▪ El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser, políticas de "clawback", diferimiento de bonos, ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, evaluaciones del Comité de Remuneraciones, etc.
<p>e) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas.</p> <p>1. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Institución (entre otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede ser en efectivo, en acciones, en acciones virtuales, opciones, diferimientos, o cualquier otra forma que alguien ofrezca
<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"> ▪ La compensación accionaria es discrecional. La variable depende del mercado y del tipo de puesto de que se trate.

Ejercicio Fiscal 2017

C. 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:	0				
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	A reportar:	18	100%			
1) Número y monto total de bonos garantizados	A reportar:	0	0.0%			
2) Número e importe de los premios otorgados	A reportar:	0	0.0%			
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	A reportar:	0	100.0%			
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas				Efectivo	Acciones	
	A reportar:		45.6%	4.0%	39.6%	
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	A reportar:		72.9%			
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:						
1) Remuneración fija y variable	A reportar:	Remuneración Fija:	57%	Variable:	43%	
2) Transferida y no transferida	A reportar:	Transferida:	20%	No transferida:	23%	
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:		46%			
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	A reportar:		0.0%			

Ejercicio Fiscal 2018

C. 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:	1				
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	A reportar:	17	100%			
1) Número y monto total de bonos garantizados	A reportar:	1	2.3%			
2) Número e importe de los premios otorgados	A reportar:	0	0.0%			
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	A reportar:	1	100.0%			
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas				Efectivo	Acciones	
	A reportar:		46.4%	4.0%	40.5%	
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	A reportar:		81.1%			
<i>c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:</i>						
1) Remuneración fija y variable	A reportar:	Remuneración Fija:	56%	Variable:	44%	
2) Transferida y no transferida	A reportar:	Transferida:	20%	No transferida:	23%	
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	A reportar:	Pecuniarias:	82%	Acciones:	18%	
<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	A reportar:		46%			
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	A reportar:		0.0%			