

Manual de Remuneraciones.

Siguiendo los modelos de las mejores prácticas internacionales, y a fin de procurar la estabilidad, solvencia y solidez de las Casas de Bolsa, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), dispuso que dichas Instituciones que operan en México, deberán implementar, mantener y revisar permanentemente, un *Sistema de Remuneración* que promueva y sea consistente con una efectiva Administración de Riesgos.

Por lo anterior Intercam Casa de Bolsa, elaboró el Manual de Remuneración, que está dirigido a :

- 1) Delimitar las Responsabilidades de los Órganos encargados de la Implementación de los esquemas de remuneración.
- 2) Establecer Políticas y Procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración en congruencia con una razonable toma de riesgos.
- 3) Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajuste necesarios cuando los riesgos asumidos por Intercam Casa de Bolsa, o su materialización, sea mayor a la esperada y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia Institución.
- 4) Considerar los riesgos a los cuales se enfrenta Intercam Casa de Bolsa, sus áreas Administrativas, de Control y de Negocios y en su caso los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración.
- 5) Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto sujeto al Sistema de Remuneración en consideración de los riesgos inherentes de sus actividades, tomando en cuenta para tales efectos, tanto factores cuantitativos como cualitativos.

Algunos de los puestos sujetos al Sistema de Remuneraciones son:

Director de Mercado de Dinero, Director de Derivados y Director de Operaciones Cambios.

Con la finalidad de vigilar el cumplimiento del Manual, Intercam Casa de Bolsa, constituyó el Comité de Remuneraciones, el cual tiene juicio independiente y la facultad de proponer al Consejo de Administración, causas o circunstancias de excepción de personas al sistema de Remuneraciones, así como la responsabilidad de reportar al mismo el funcionamiento del Sistema.

El Manual de Remuneraciones de Intercam Casa de Bolsa, SA de CV, fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión del pasado 22 de Febrero de 2011 y se han realizado modificaciones al mismo autorizadas por el Consejo de Administración en su sesión del mes de Julio de 2014.

I. Información cualitativa:	
a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto	Remuneraciones ordinarias y extraordinarias que se determinan en función del cumplimiento de presupuesto y objetivos definidos.
b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo:	
1. Composición y funciones del Comité	El Comité se integra por: 3 miembros propietarios del Consejo de Administración de los cuales 1 es independiente, Director General de la Casa de Bolsa, VP de Estrategia y Finanzas, Director de la UAIR, Auditor Interno y Director de Recursos Humanos.
2. Consultores externos que han asesorado	No aplica
3. Alcance de la política de remuneraciones	Personal de las Unidades de Negocio y Soporte de la Casa de Bolsa
c) Estructura del proceso de remuneraciones	
1. Principales características y objetivos de la política de remuneración	El Objetivo principal es implementar y mantener un Sistema de Remuneración que promueva y sea consistente con una efectiva Administración de Riesgos mediante: 1) Delimitar las Responsabilidades de los Órganos encargados de la Implementación de los esquemas de remuneración. 2) Establecer Políticas y Procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración en congruencia con una razonable toma de riesgos. 3) Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por la Casa de Bolsa, o su materialización, sea mayor a la esperada y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia Institución. 4) Considerar los riesgos a los cuales se enfrenta la Casa de Bolsa, sus áreas Administrativas, de Control y de Negocios y en su caso los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. 5) Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto sujeto al Sistema de Remuneración en consideración de los riesgos inherentes de sus actividades, tomando en cuenta para tales efectos, tanto factores cuantitativos como cualitativos.
2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año	El Comité de Remuneración en su sesión de Octubre de 2023, revisó la política de remuneración y se modificó la política para la remuneración del personal de las mesas de operación.
3. De las áreas de administración de riesgo, de control y auditoría, explicación la independencia de sus remuneraciones con respecto a las áreas que supervisan	Paquete de compensación no ligado a cumplimiento de presupuesto de ingreso ni otros, sino a cumplimiento de objetivos específicos del área
d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros	
1. Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración	Riesgos de liquidez, mercado, de crédito.
2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior	Los riesgos que se derivan de posiciones discrecionales que la Institución tiene autorizadas por el Consejo de Administración a operar y algún otro evento que considere el Comité de Remuneración.
3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración	Se establecen parámetros que indican la gravedad del potencial del impacto que puede generar el exceso, dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones.
4. Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones	La forma en la cual se impactan las remuneraciones no ha cambiado.
e) Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración	
1. Principales parámetros de rendimiento para la institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual	Cumplimiento de Presupuesto y de Objetivos definidos
2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución y con el desempeño particular	Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y también en función del desempeño de la Institución.
3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades	El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser, ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, evaluaciones del Comité de Remuneraciones, etc.
f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo	
1. Política 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. Factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa	Los factores que determinan la fracción variable se relacionan con el tipo de puesto y el mercado
2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración	Ajustes discrecionales de acuerdo con lo expuesto en el anterior inciso 3
g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas	
1. En efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas	En efectivo.
2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas es diferente entre los empleados. Análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.	No aplica