

Casa de Bolsa Credit Suisse 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
Director General Casa de Bolsa	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. Participa activamente en diversos comités tales como Riesgos de Mercado, de Crédito, Auditoría, Comunicación y Control así como Cumplimiento Regulatorio.	Si	Si	Mercado y Liquidez	<p align="center">Riesgo de Mercado</p> <p>El Riesgo de Mercado se define como la volatilidad de los ingresos debido a cambios en el mercado, que inciden sobre la valuación de las posiciones por operaciones activas, pasivas o causantes de pasivos contingentes, como pueden ser: tasas de interés, tipos de cambios, índices de precios, etc.</p> <p align="center">Riesgo de Liquidez</p> <p>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 align="center">Riesgo de Crédito</p> <p>El Riesgo de Crédito se define como la exposición que incurre la institución debido a pérdidas potenciales por falta de pago de un acreditado o contraparte.</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>

<p>Director de Operación</p>	<p>Responsable de las actividades y operaciones de los productos en el Mercado de Capitales. Responsable de diseñar y asegurar la implementación de estrategias y políticas del área, dirige a los operadores de la mesa. Asigna y monitorea los parámetros de límites de riesgo para el área</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Mercado y Liquidez</p>	<p>Riesgo de Mercado El Riesgo de Mercado se define como la volatilidad de los ingresos debido a cambios en el mercado, que inciden sobre la valuación de las posiciones por operaciones activas, pasivas o causantes de pasivos contingentes, como pueden ser: tasas de interés, tipos de cambios, índices de precios, etc.</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>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>
<p>Operador Posición De Terceros</p>	<p>Responsable de las operaciones de trading en el mercado de capitales para clientes institucionales dentro de los límites y parámetros de riesgos y posición definidos y autorizados por la empresa</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Mercado y Liquidez</p>	<p>Riesgo de Mercado El Riesgo de Mercado se define como la volatilidad de los ingresos debido a cambios en el mercado, que inciden sobre la valuación de las posiciones por operaciones activas, pasivas o causantes de pasivos contingentes, como pueden ser: tasas de interés, tipos de cambios, índices de precios, etc.</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>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>

<p>Director de Promoción</p>	<p>Responsable de la promoción de los productos y servicios en la Casa de Bolsa a clientes institucionales. Responsable de diseñar y asegurar la implementación de estrategias y políticas del área en congruencia con las capacidades, productos y servicios de la entidad.</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Mercado y Liquidez</p>	<p>Riesgo de Mercado El Riesgo de Mercado se define como la volatilidad de los ingresos debido a cambios en el mercado, que inciden sobre la valuación de las posiciones por operaciones activas, pasivas o causantes de pasivos contingentes, como pueden ser: tasas de interés, tipos de cambios, índices de precios, etc.</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>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>
<p>Director Finanzas Corporativas</p>	<p>Responsable de implementar la estrategia de relación para la integración de productos a clientes institucionales tales como emisiones de bonos, colocaciones en bolsa, fusiones y adquisiciones en relación a las capacidades y productos de la entidad</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Liquidez</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>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>

Casa de Bolsa Credit Suisse México S.A. de C.V.

POSICIONES EXCLUIDAS 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
Director Análisis Económico	Responsable del desarrollo de modelos y herramientas de valuación analítica que permitan la formulación de recomendaciones para clientes institucionales respecto de sectores/giros industriales o bien de ramas de industrias que contribuyan a la toma de decisiones de inversión y provean un marco general de comparación sectorial	Si	No	Reputacional	<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.</p> <p>Afecta la capacidad de la institución de establecer nuevas relaciones o servicios, o continuar sirviendo a las relaciones ya existentes.</p> <p>Este riesgo puede exponer a la institución a juicios, pérdidas financieras o a una disminución en la base de clientes.”</p>	En forma regular, el departamento de LCD 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>Analista o Asociado Análisis Económico</p>	<p>Responsable del desarrollo de modelos y herramientas de valuación analítica que permitan la formulación de recomendaciones para clientes institucionales respecto un sector o giro industrial en específico que contribuyan a la toma de decisiones de inversión y provean un marco general de comparación sectorial</p>	<p>Si</p>	<p>No</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>En forma regular, el departamento de LCD 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>
<p>Director Riesgos (responsable de la UAIR)</p>	<p>Responsable de evaluar, controlar y monitorear las actividades implementadas en relación con los riesgos potenciales que se identifiquen. Coordina y participa en el desarrollo de soluciones para mitigar y evitar dichos riesgos.</p>	<p>Si</p>	<p>No</p>	<p>Operativo y reputacional</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 interno o por errores en el procesamiento de las inversiones 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.</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de</p>

					Afecta la capacidad de la institución de establecer nuevas relaciones o servicios, o continuar sirviendo a las relaciones ya existentes.	Riesgos recibe los reportes de manera mensual.
Director de Riesgos de Mercado	Responsable de evaluar, controlar y monitorear el riesgo de mercado (Capitales, Dinero, Cambios y Derivados financieros) con base en la metodología, los criterios y los lineamientos previamente establecidos por la empresa a nivel Global, Regional y Divisional. Las responsabilidades incluyen la revisión de las conciliaciones entre las áreas operativas y los reportes de generación de utilidades y análisis de resultados.	Si	No	Operativo	<p>Riesgo Operativo</p> <p>Es aquella contingencia de pérdida potencial derivada de fallas o deficiencias en los sistemas de información, en el sistema de control interno o por errores en el procesamiento de las inversiones</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados.</p> <p>Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>

<p>Asistente Vice Presidente Riesgo Crédito</p>	<p>Responsable de evaluar, controlar y monitorear los riesgos y límites de Crédito (Capitales, Dinero, Cambios, etc.) con base en la metodología, los criterios y los lineamientos previamente establecidos por la empresa a nivel Global, Regional y Divisional. Recomienda la clasificación de riesgos de corporaciones y bancos en base a los estudios y análisis realizados por su área.</p>	<p>Si</p>	<p>No</p>	<p>Operativo</p>	<p>Riesgo Operativo</p> <p>Es aquella contingencia de pérdida potencial derivada de fallas o deficiencias en los sistemas de información, en el sistema de control interno o por errores en el procesamiento de las inversiones</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>
<p>Director de Administración y Finanzas</p>	<p>Es responsable de diseñar y asegurar la implementación de estrategias y políticas orientadas a establecer la normatividad y procedimientos para el registro de las operaciones de la empresa y su control interno, así como preparar los estados financieros y reportes regulares y especiales requeridos por el grupo directivo. Sus funciones incluyen también áreas de especialidad tales como contabilidad general, análisis de costos, presupuestos e impuestos.</p>	<p>Si</p>	<p>No</p>	<p>Operativo</p>	<p>Riesgo Operativo</p> <p>Es aquella contingencia de pérdida potencial derivada de fallas o deficiencias en los sistemas de información, en el sistema de control interno o por errores en el procesamiento de las inversiones</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>

<p>Director de Cumplimiento</p>	<p>Responsable de diseño e implementación de estrategias y políticas para garantizar el cumplimiento de la ley local y corporativa, reglamentos y cualquier disposición regulatoria que puede ser aplicada a la empresa</p>	<p>Si</p>	<p>No</p>	<p>Operativo</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 interno o por errores en el procesamiento de las inversiones</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>
<p>Director Legal</p>	<p>Responsable de diseño e implementación de estrategias y políticas garantizar el cumplimiento de la ley local y corporativa, reglamentos y cualquier disposición legal que puede ser aplicada a la empresa, así como el cumplimiento de normas de negocios jurídicos aplicables a la sociedad en el marco de los reglamentos corporativos, de Gobierno y de otras comisiones específicas de la actividad comercial de la empresa</p>	<p>Si</p>	<p>No</p>	<p>Operativo</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 interno o por errores en el procesamiento de las inversiones</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual</p>

<p>Contralor Interno</p>	<p>Responsable de diseño e implementación de estrategias y políticas garantizar el cumplimiento de la ley local, reglamentos y cualquier disposición legal que puede ser aplicada a la empresa.</p>	<p>Si</p>	<p>No</p>	<p>Operativo</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 interno o por errores en el procesamiento de las inversiones</p>	<p>Los riesgos son monitoreados por la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>
<p>Asistente Administrativo</p>	<p>Es responsable del apoyo en funciones administrativas y secretariales de las diferentes áreas de la empresa a través de la coordinación de agendas, viajes y eventos con clientes dentro de los presupuestos autorizados y protocolos administrativos de la empresa</p>	<p>Si</p>	<p>No</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

<p>Vicepresidente Riesgo Operativo</p>	<p>Es responsable de la implementación y monitoreo del plan de riesgo operacional, asesora a la entidad respecto del apetito de riesgo en el Grupo y monitorea la operatividad conforme a dicho marco de riesgo operativo. Participa en proyectos de remediación. En función de su entendimiento de políticas y cumplimiento, asegura que los riesgos correspondientes están identificados en cada área, controlados y en caso de incidentes, escalados apropiadamente.</p>	<p>Si</p>	<p>No</p>	<p>Operativo y Reputacional</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 interno o por errores en el procesamiento de las inversiones</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 la UAIR los cuales, a su vez, son informados a la Dirección General, áreas de negocio como a los órganos/comités de control. En el caso de ocurrir cualquier exceso o desviación a los límites y parámetros establecidos, se informa el evento mediante notificación a los involucrados. Adicionalmente, en forma regular, el Comité de Riesgos recibe los reportes de manera mensual.</p>
--	---	-----------	-----------	-------------------------------------	---	--

INFORMACION CUALITATIVA

REQUERIMIENTO	DESCRIPCIÓN
<p>a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. • Una remuneración ordinaria (salario, aguinaldo, tiempo extra, previsión social) y • 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.
<p>b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo cuando menos:</p> <p>1. Composición y funciones del Comité de Remuneraciones.</p>	<p>PUESTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un miembro independiente propietario del Consejo de Administración, quién lo presidirá. ▪ Un miembro propietario del Consejo de Administración. ▪ El responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos. ▪ Un representante del Área de Recursos Humanos quien actuará como secretario. ▪ Un representante del Área de Finanzas y Administración. ▪ El Auditor Interno, quién podrá participar con voz, pero sin voto. <p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer al Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, 2. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración, 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, 4. Informar al personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, 5. Realizar la contratación de consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del Sistema de Remuneración, 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,

	<p>7. Reunirse periódicamente.</p>
<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"> ▪ Para la integración del Manual, consultamos al despacho Escobar <i>Consulting & Associates</i>, S.C. ▪ Para determinar la política de remuneración no se recibió apoyo de nadie, es 100% política interna.
<p>3. Alcance de la política de remuneraciones de la Casa de Bolsa, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.
<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"> ▪ Director Casa de Bolsa ▪ Director de Operación ▪ Operador de posición de terceros ▪ Director de Promoción ▪ Director de Finanzas Corporativas
<p>c) 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"> ▪ Después de revisado el material y basado en el hecho de que para la Casa de Bolsa 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. ▪ 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. ▪ 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. ▪ 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.

<p>3. Una explicación de cómo la Casa de Bolsa 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"> ▪ 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.
<p>d) 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 Casa de Bolsa 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. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.
<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 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.
<p>e) Vinculación del rendimiento de la Casa de Bolsa con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:</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>1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la Casa de Bolsa, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.</p>	
<p>2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Casa de Bolsa y con el desempeño particular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño del negocio, del país, e individual, entre otros factores.
<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" para los componentes diferidos de compensación, diferimiento de

	<p>bonos, ajustes discretionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, evaluaciones del Comité de Remuneraciones, etc.</p>
<p>f) Descripción de la forma en la que la Casa de Bolsa ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:</p> <p>1. Análisis de la política de la Casa de Bolsa 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"> ▪ El nivel de compensación variable que se otorga, conocido como incentivo discrecional variable es determinado a entera discreción del Grupo. ▪ 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. ▪ Alinea la compensación al desempeño sostenido y éxito a largo plazo de Credit Suisse. ▪ Se alinea a prácticas competitivas mientras mantiene total adherencia a requerimientos regulatorios ▪ Los esquemas de compensación diferida se basan en el valor de la acción, resultado de la división, o una combinación de estos factores. ▪ Existen distintos esquemas de compensación diferida, en función del tipo de posición y área de adscripción de cada empleado sujeto al sistema de remuneraciones. ▪ 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. ▪ 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. <p>-Enfoque en evaluación de riesgos y conducta</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ -Los tipos de riesgos que se consideren varían según el rol (ejemplo-reputacional, crédito, mercado, operativo, liquidez, legal y cumplimiento) ▪ -Se evalúan los resultados de riesgos tanto reales como potenciales.
<p>2. Análisis de la política y el criterio de la Casa de Bolsa 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" para los componentes diferidos de compensación, diferimiento de bonos, ajustes discretionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, evaluaciones del Comité de Remuneraciones, etc.
<p>g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Casa de Bolsa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.

<p>y la justificación del uso de tales formas. La revelación debe incluir:</p> <p>1. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Casa de Bolsa (entre otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compensación fija: Es un monto definido, generalmente pagado en efectivo como sueldo base en forma regular. ▪ Compensación Variable: <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de compensación variable otorgada, conocida como <i>Discretionary Variable Incentive Award</i> es determinada a total discreción del Grupo. • 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. ▪ Contamos con varios esquemas de compensación diferida, que de forma enunciativa más no limitativa se presentan a continuación: <ol style="list-style-type: none"> 1) Performance Share Award-sigue el valor de la acción 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. 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. <p>En el esquema de compensación diferida participan todas las posiciones que ostentan el título corporativo de VP en adelante.</p>
<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. <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"> 1) Performance Share Award-Sigue el valor de la acción 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. 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. <p>En el esquema de compensación diferida participan todas las posiciones que ostentan el título corporativo de VP en adelante.</p>

Ejercicio Fiscal 2021 Casa de Bolsa Credit Suisse 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:	5			
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:	1	0.0%	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		A reportar:		50.2%	Efectivo	Acciones
					4.5%	44.7%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio		A reportar:		68.1%	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:	82%	Variable:	18%
2) Transferida y no transferida		A reportar:	Transferida:	9%	No transferida:	9%
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos		A reportar:	Pecuniarias:	92%	Acciones:	8%
d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de Remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:						
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos		A reportar:		50%	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 Casa de Bolsa Credit Suisse 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:	4				
1) Número y monto total de bonos garantizados		A reportar:	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:	1	0.0%	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					Efectivo	Acciones	
		A reportar:		0.0%	0.0%	0.0%	
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio		A reportar:		44.4%	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:	100%	Variable:	0%	
2) Transferida y no transferida		A reportar:	Transferida:	0%	No transferida:	0%	
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos		A reportar:	Pecuniarias:	100%	Acciones:	0%	
d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de Remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:							
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos		A reportar:		0%	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 2023 Casa de Bolsa Credit Suisse 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:	0			
1) Número y monto total de bonos garantizados		A reportar:	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:	4	66%	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					Efectivo	Acciones
		A reportar:		100.0%	10.0%	100.0%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio		A reportar:		53.2%	Sobre la remuneración fija más variable del total del personal de la insitución	
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:						
1) Remuneración fija y variable		A reportar:	Remuneración Fija:	95%	Variable:	5%
2) Transferida y no transferida		A reportar:	Transferida:	5%	No transferida:	0%
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos		A reportar:	Pecuniarias:	95%	Acciones:	5%
d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de Remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:						
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos		A reportar:		100%	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	