

# Manual de Políticas y Lineamientos del Sistema de Remuneración de MSMCB

<b>Effective Date</b>	1º de noviembre de 2018
<b>Department</b>	Recursos Humanos
<b>Content Owner</b>	Human Resources Mexico
<b>Approver</b>	Comité de Auditoría/Consejo de Administración
<b>Intranet Location</b>	Policy Portal

# Contenido

<b>Manual de Políticas y Lineamientos del Sistema de Remuneración de MSMCB.....</b>	<b>1</b>
<b>Contenido .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Definiciones.....</b>	<b>1</b>
<b>3. Objetivos.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Alcance.....</b>	<b>5</b>
<b>5. Marco Legal.....</b>	<b>7</b>
<b>6. Metodología.....</b>	<b>7</b>
<b>7. Sistema de Remuneración .....</b>	<b>8</b>
<b>7.1 Lineamientos Generales.....</b>	<b>9</b>
<b>7.2 Responsabilidades de los Órganos Sociales .....</b>	<b>11</b>
<b>7.2.1 Consejo de Administración</b>	<b>11</b>
<b>7.2.2 Comité de Remuneración</b>	<b>11</b>
<b>7.2.3 Comité de Riesgos</b>	<b>14</b>
<b>7.2.4 Comité de Auditoria</b>	<b>15</b>
<b>7.2.5. Unidad para la administración integral de riesgos (UAIR)</b>	<b>15</b>
<b>7.2.6. Recursos Humanos</b>	<b>15</b>
<b>8. Personal y Puestos Elegibles .....</b>	<b>17</b>
<b>9. Composición de la Remuneración .....</b>	<b>17</b>
<b>10. Principios de la Remuneración.....</b>	<b>19</b>
<b>11. Desempeño Individual.....</b>	<b>20</b>
<b>12. Determinación del Fondo de Remuneración Extraordinaria o Variable .....</b>	<b>21</b>
<b>13. Alineación de la Remuneración con la Toma de Riesgos Equilibrada .....</b>	<b>23</b>
<b>14. Proceso de Revisión de Riesgos del Sistema de Remuneración de la Casa de Bolsa</b>	<b>26</b>
<b>15. Consideraciones Finales .....</b>	<b>27</b>
<b>16. Anexo A .....</b>	<b>28</b>
<b>17. Anexo B .....</b>	<b>28</b>
<b>18. Anexo C .....</b>	<b>28</b>

## 1. Introducción

El enfoque de Morgan Stanley & Co. LLC (en adelante la “Firma”), Casa Matriz de Morgan Stanley México, Casa de Bolsa, S.A. de C.V. (en adelante “MSMCB” y/o la “Casa de Bolsa”) considera que para proveer un marco de compensaciones robusto, es conveniente tomar en cuenta la necesidad de compensar efectivamente el desempeño del negocio y el talento de sus empleados dentro del contexto de crecientes presiones competitivas del mercado, el rápidamente cambiante entorno comercial en el que operan y la evolución del control regulatorio.

El Consejo de Administración de MSMCB ha resuelto adoptar las siguientes políticas y lineamientos para su Sistema de Remuneración, los cuales buscan promover y ser consistentes con una efectiva administración de riesgos.

La Casa de Bolsa desarrolla criterios tendientes a propiciar que los empleados a quienes les sea aplicable el Sistema de Remuneración, actúen con base en el interés de sus clientes y que prevengan elementos que incidan negativamente en el monto de las remuneraciones extraordinarias cuando causen un daño a sus clientes por dolo o negligencia, así como que no propicien o privilegien la venta de algún valor o instrumento financiero derivado o la celebración de alguna operación en particular, en detrimento de otros valores, instrumentos financieros derivados u operaciones de naturaleza similar.

MSMCB pondrá especial atención sobre las remuneraciones ordinarias y extraordinarias del Personal Elegible, que proporciona Servicios de Inversión, para que no se vinculen de manera preponderante ya sea directa o indirectamente a los ingresos recibidos por colocar o distribuir valores o por realizar o ejecutar operaciones con independencia de si se trata de una Entidad Financiera.

## 2. Definiciones

Para facilitar la lectura y comprensión de los lineamientos descritos en el presente documento, así como aquellos que aplican a la documentación normativa, se consideran las siguientes definiciones.

### **Administración Integral de Riesgos**

Al conjunto de objetivos, políticas, procedimientos y acciones que se llevan a cabo para identificar, medir, vigilar, limitar, controlar, informar y revelar los distintos riesgos a que se encuentran expuestas las Casas de Bolsas.

<b>Apoderado</b>	En singular o plural, a las personas físicas autorizadas por la CNBV para celebrar a nombre de la institución y con el público, operaciones con valores inscritos en el registro nacional de valores y listados en bolsa, así como de asesoría y promoción de dichos valores, de conformidad con lo establecido por la Ley del Mercado de Valores.
<b>Circular Única de Casas de Bolsa ("CUCB")</b>	Disposiciones de Carácter General aplicables a las Casas de Bolsa.
<b>Circular de Prácticas de Venta ("CUPV")</b>	Disposiciones de Carácter General aplicables a las entidades financieras y demás personas que proporcionen Servicios de Inversión.
<b>Comité de Remuneración</b>	Comité de Remuneración constituido por el consejo de administración conforme al artículo 169 Bis 6 de la CUCB, a fin de apoyar al mencionado órgano de gobierno en sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, y cuyo objetivo será la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneración, con las atribuciones descritas en el artículo 169 Bis 7 de la citada circular.
<b>Comité de Riesgos</b>	Al comité constituido por el Consejo de Administración, a fin de apoyar al mencionado órgano de gobierno en la administración integral de riesgos.
<b>Contrato Individual de Trabajo</b>	Al documento que contiene los términos y condiciones que rigen la relación laboral del empleado con la Casa de Bolsa, incluidas las remuneraciones ordinarias y extraordinarias.
<b>CNBV</b>	Comisión Nacional Bancaria y de Valores.
<b>Evaluación del Desempeño</b>	Proceso mediante el cual la Casa de Bolsa periódicamente evalúa la actuación de sus ejecutivos y empleados, con el objeto de establecer parámetros que le permitan establecer una calificación del desempeño.

<b>Firma</b>	Morgan Stanley & Co. LLC, Casa Matriz de Morgan Stanley México, Casa de Bolsa, S.A. de C.V.
<b>LMV</b>	Ley del Mercado de Valores.
<b>MSMCB o Casa de Bolsa</b>	Morgan Stanley México, Casa de Bolsa, S.A. de C.V.
<b>Personal Elegible</b>	Todos los empleados de MSMCB.
<b>Remuneración Extraordinaria</b>	Al conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que la Casa de Bolsa otorgue a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que la Casa de Bolsa haya otorgado para la realización de sus operaciones, que pague en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que se determina con base en los resultados obtenidos, entre otros, por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que les son propias.
<b>Remuneración Ordinaria</b>	Al conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que la Casa de Bolsa otorgue a sus Empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que la propia Casa de Bolsa haya otorgado para la realización de sus operaciones, que pague en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que no varía en atención a los resultados obtenidos por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que les son propias.
<b>Servicios de Inversión</b>	Prestación de servicios habitual y profesional en favor de Clientes, que comprende Asesoría de Inversiones, Gestión de Inversiones Comercialización o Promoción de Valores o la Ejecución de Operaciones según corresponda.
<b>Sistema de Remuneración</b>	Al referido en la CUCB en el Capítulo Quinto de su Título Quinto, artículos 169 Bis 1 a 169 Bis 11, aplicable en lo

conducente a todos los empleados de la Casa de Bolsa, en especial, aquellos empleados que ostenten algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que MSMCB haya otorgado para la prestación de los Servicios de Inversión, o bien cuyas funciones se encuentren relacionadas con los referidos Servicios de Inversión.

#### **Tomadores de Riesgo**

Empleados de la Casa de Bolsa pertenecientes a las siguientes áreas de negocios: Fixed Income, Global Capital Markets e Institutional Equity, así como a los Apoderados y los Operadores de Bolsa. Adicionalmente, aquel personal que de tiempo en tiempo determine el Comité de Remuneración tomando en consideración el cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que MSMCB haya otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público, y que se determinen en atención a los riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas por ellos.

#### **UAIR**

Unidad para la Administración Integral de Riesgos, cuyo objeto es identificar, medir, vigilar e informar los riesgos cuantificables que enfrenta la Casa de Bolsa en sus operaciones, ya sea que éstos se registren dentro o fuera del balance. Sus funciones respecto al Sistema de Remuneración se encuentran descritas en la CUCB.

### **3. Objetivos**

Los objetivos del presente manual para definir los lineamientos para el control interno de MSMCB en material del Sistema de Remuneración, establecidos en el artículo 130 de la LMV, son los siguientes:

- a) Contar con un Sistema de Remuneración para el pago de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a favor de las personas sujetas al Sistema de Remuneración (Personal Elegible), entendiéndose que lo comprenden aquellos

empleados de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico otorgado para la realización de las operaciones con el público de la Casa de Bolsa, que se determine en atención a los riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas por éstos.

- b) Alinear los riesgos que asumen los empleados de las áreas de negocios al actuar por cuenta propia en representación de la Casa de Bolsa con el público en general, con los riesgos actuales o potenciales que la Casa de Bolsa se encuentra dispuesta a tomar frente a sus clientes y/o el mercado.
- c) Reducir y monitorear los incentivos que el Personal Elegible pudiera tener por asumir riesgos innecesarios.
- d) Administrar y vigilar los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración, y a los que se encuentra expuesta la Casa de Bolsa.
- e) Implementar un Sistema de Remuneración que promueva y sea consistente con una efectiva administración de riesgos.

Los objetivos anteriores se lograrán mediante el diseño y la implementación de políticas y procedimientos para que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias del Personal Elegible de MSMCB, de las diferentes unidades de negocio, administrativas y de control, o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico o laboral que MSMCB haya otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público, se determinen en atención a los riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas por dicho Personal Elegible.

## 4. Alcance

Las políticas y los lineamientos de la estructura y del programa de remuneración a los empleados, son establecidas por el Chief Human Resources Officer, el Chief Legal Officer y el Chief Risk Officer de la Firma. Equipos de especialistas de las áreas de Corporate Compensation y Employment Law e Internal Audit participan también en los procesos de definición e implementación de las políticas globales relacionadas con las remuneraciones que aplican a MSMCB.

Las políticas y lineamientos establecidos en el presente manual son aplicables a todos los empleados de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico otorgado para la realización de las operaciones con el público que MSMCB haya otorgado para la prestación de los servicios que determine el Comité de Remuneración que sea elegible.

Las políticas y lineamientos contenidos en el presente documento deben aplicarse conjuntamente con:

- La Política Global Discrecional de Incentivos y Compensación (“Global Incentive Compensation Discretion Policy”), disponible en el portal de políticas de la Firma (“Policy Portal”), que establece las normas mínimas para el uso adecuado del criterio para determinar el nivel de compensaciones por incentivos que debe otorgarse a un empleado, la evaluación y aplicación de disposiciones de cancelación y recuperación de primas de compensación por incentivos diferidos, y que define que la compensación por incentivos del Personal Elegible en las funciones de control se determine de forma independiente a las unidades de negocio.
- La Política Global de Cancelación y Recuperación de Compensaciones por Incentivos (“Global Incentive Compensation Clawback Procedure”), disponible en el portal de políticas de la Firma (“Policy Portal”), que establece directrices para identificar, revisar y determinar si las circunstancias ameritan que algunas o todas las remuneraciones extraordinarias de compensaciones por incentivos del Personal Elegible se cancelen o se recuperen de conformidad con los términos de dicha remuneración extraordinaria.
- La Política Global de Financiamiento y Asignación de Compensación por Incentivos (“Global Incentive Compensation Funding & Allocation Procedure”), disponible en el portal de políticas de la Firma (“Policy Portal”), que describe las normas relativas a los procesos de financiamiento y asignación de recursos para la reserva anual de compensación por incentivos.

Como resultado de las políticas globales anteriores, este documento considerará la gestión y medición del desempeño como factores a considerar en la toma de decisiones de remuneración incluyendo incidentes y procesos de revocación de compensación, así como compromisos de compensación en nuevas contrataciones y requisitos contractuales relacionados.

El Personal Elegible considerado como Tomador de Riesgo (definido en el Anexo “A” del presente documento), serán aquellos que tengan una posición, función, empleo, cargo o rol en los que puedan materialmente comprometer, ejecutar o controlar los recursos de la Casa de Bolsa (activos o pasivos). El Personal Elegible, conforme a los criterios anteriores será determinado por la Firma y ratificado por el Comité de Remuneración de la Casa de Bolsa, debiendo cuando menos estar dentro de dicha conformación los empleados de la Casa de Bolsa pertenecientes a las siguientes áreas de negocios: Fixed Income, Global Capital Markets e Institutional Equity, así como a los Apoderados y los Operadores de Bolsa y aquel personal que de tiempo en tiempo determine el Comité de Remuneración tomando en consideración el cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que MSMCB haya otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público, y que se determinen en atención a los riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas por ellos.

## 5. Marco Legal

### Disposiciones Regulatorias

- Ley del Mercado de Valores;
- Disposiciones de carácter general aplicables a las Casas de Bolsa;
- Disposiciones de carácter general aplicables a las entidades financieras y demás personas que proporcionen servicios de inversión; y
- Otras disposiciones relacionadas.

### Normatividad Interna de Morgan Stanley

- Manual de Servicios de Inversión;
- Política para evitar Conflictos de Interés en la prestación de Servicios de Inversión;
- MSMCB Código de Conducta;
- MSMCB Manual aplicable a las operaciones celebradas por consejeros, directivos y empleados, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 4 de las Disposiciones de carácter general aplicables a las operaciones con valores que realicen los consejeros, directivos y empleados de entidades financieras y demás personas obligadas;
- Manual de Políticas y Procedimientos de la Administración Integral de Riesgos; y
- “Above Base Compensation/Bonus Provisions for MSMCB”.

### Normatividad Corporativa de la Firma<sup>1</sup>

- Política Global Discrecional de Incentivos y Compensación (“Global Incentive Compensation Discretion Policy”);
- Política Global de Financiamiento y Asignación de Compensaciones por Incentivos (“Global Incentive Compensation Funding and Allocation Procedure”);
- Política Global de Cancelación y Recuperación de Compensaciones por Incentivos (“Global Incentive Compensation Clawback Procedure”);
- Política Global de Conflictos de Interés (“Global Conflicts of Interest Policy”);
- Código de Conducta; y

En general aquellas que de tiempo en tiempo implemente la Firma a nivel Global y que mantenga a disposición de los empleados de la Firma en el Policy Portal.

## 6. Metodología

---

<sup>1</sup> Las normatividad corporativa de la Firma (Morgan Stanley a nivel global) se incorpora por referencia como si a la letra se insertase.

La metodología utilizada para definir las directrices que rigen el control interno del Sistema de Remuneración de MSMCB, se basa esencialmente en las políticas globales implementadas por la Firma, por lo que la Casa de Bolsa se adhiere a ellas y establece los requerimientos locales que le son aplicables y a los cuales debe dar cumplimiento conforme a lo requerido por la CUCB.

No obstante lo anterior, el Comité de Remuneración ha procedido a:

- a) Identificar los diferentes esquemas de remuneración ordinaria y extraordinaria que hay en la Casa de Bolsa.
- b) Identificar los principales riesgos cuantitativos y cualitativos que pueden afectarla.

Asimismo, se consideraron los principales riesgos no solo actuales, sino futuros que deben tomarse en cuenta al determinarse los pagos de compensación y su impacto en la estabilidad financiera y solidez de la misma Casa de Bolsa.

## 7. Sistema de Remuneración

El Sistema de Remuneración considera todas las remuneraciones, ya sea que se entreguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación. El Sistema de Remuneración tiene los siguientes objetivos:

- Delimitar las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
- Establecer políticas y procedimientos que norman las Remuneraciones Ordinarias y Remuneraciones Extraordinarias del Personal Elegible, en congruencia con una razonable toma de riesgos.
- Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y de ser considerado adecuado se efectúen 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 la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de la Casa de Bolsa.
- Determinar que la compensación por incentivos de los empleados en las funciones de control sea en forma independiente a las unidades de negocio.

MSMCB tiene una filosofía clara y bien definida en cuanto al “pago según el desempeño”, y que la determinación de la Remuneración Extraordinaria es establecida de acuerdo a las políticas y lineamientos definidas por la Firma, en materia de remuneraciones. Los programas de remuneración de la Casa de Bolsa están estratégicamente diseñados para cumplir con cuatro objetivos clave para poder atraer y retener a los individuos más talentosos de la industria y para generar un valor a largo plazo para los accionistas.

- Atraer y retener a los recursos humanos más talentosos;
- Cumplir con el “pago según el desempeño”;
- Alinear la remuneración con los objetivos y políticas de la empresa; y
- Evaluar los mecanismos de remuneración y la toma de riesgos.

## 7.1 Lineamientos Generales

- 1) El Sistema de Remuneración considera los riesgos a los cuales se enfrenta MSMCB, así como los riesgos asumidos por el Personal Elegible de la Casa de Bolsa.
- 2) La Firma establecerá esquemas de remuneración específicos para las Personas Sujetas al Sistema de Remuneración, considerando los riesgos inherentes a sus actividades. Para tales efectos se tomará en cuenta lo siguiente:
  - a) Promover en todo momento y ser consistente con una efectiva administración integral de riesgos;
  - b) Se deberá constituir un Comité de Remuneración, cuya integración y funcionamiento debe ser consistente con las políticas globales, reglamentación en vigor y las sanas prácticas del mercado;
  - c) Las áreas participantes en el diseño, implementación, control, evaluación, optimización y observancia del Sistema de Remuneración son las siguientes:
    - Consejo de Administración
    - Comité de Remuneración
    - Comité de Riesgos
    - Comité de Auditoría
    - Dirección General
    - Unidad de Administración Integral del Riesgo
    - Dirección de Administración y Finanzas
    - Dirección de Recursos Humanos
    - Dirección Jurídica
    - Dirección de Cumplimiento
  - d) Asegurar a través de los planes de compensación, la atracción, retención y desarrollo del Personal Elegible dentro de MSMCB;
  - e) Considerar tanto las Remuneraciones Ordinarias como las Extraordinarias, sin importar si son en efectivo o a través de algún otro mecanismo. No obstante lo anterior, únicamente serán motivo de modificación o ajuste por riesgo la Remuneración Extraordinaria;
  - f) Establecer los niveles salariales internamente aceptables y externamente

competitivos para todos los puestos y funciones Tomadoras de Riesgo de la Casa de Bolsa;

- g) La Casa de Bolsa deberá definir también el referente del mercado laboral elegido con el que se harán las comparaciones;
  - h) Diferenciar la compensación de su personal, de acuerdo con sus resultados individuales, a fin de mantener la motivación y productividad en el personal;
  - i) Implementar los esquemas específicos de compensación que favorezcan la retención de talento humano;
  - j) Definir las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración;
  - k) Establecer las políticas y procedimientos que norman las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias del Personal Elegible, en congruencia con una razonable toma de riesgos;
  - l) Revisar periódicamente y conjuntamente con la Firma, las políticas y procedimientos de pago y de ser considerado adecuado se efectúen ajustes 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, o reputación;
  - m) Revisar y evaluar los riesgos a los cuales se enfrenta MSMCB, sus unidades administrativas, de control y de negocios y, en su caso, los riesgos asumidos por el Personal Elegible, para su adecuación o ajuste;
  - n) Establecer conjuntamente con la Firma, esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto del Personal Elegible en consideración a los riesgos inherentes a sus funciones;
  - o) Los empleados de MSMCB a los que el Sistema de Remuneración les sea aplicable, deben seguir y observar la normatividad inscrita en este manual y demás normatividad aplicable; y
  - p) Tomar las medidas necesarias a fin de asegurarse que las decisiones con respecto al Personal Elegible tengan como base consideraciones de negocio y riesgo legítimos, así como que todos los empleados al que les sea aplicable el Sistema de Remuneración sean tratados con igualdad, imparcialidad, equidad y objetividad.
- 3) Informar a la CNBV las modificaciones que se efectúen al Sistema de Remuneración.
- 4) Tratándose de Remuneraciones Extraordinarias que estén determinadas por resultados individuales o colectivos del Personal Elegible, las evaluaciones de su desempeño deberán ser consistentes y considerar los resultados ajustados por los riesgos presentes y futuros, liquidez, costo de capital y las variables que se

consideren relevantes. MSMCB en conjunto con la Firma, considerarán para el otorgamiento de la Remuneración Extraordinaria, el diferimiento de pagos de un ejercicio social a los siguientes, la ampliación de los periodos de evaluación del desempeño hasta que todos los resultados o riesgos se conozcan o materialicen, o la reducción de la Remuneración Extraordinaria otorgada en efectivo.

- 5) En la evaluación del desempeño MSMCB debe considerar evaluaciones cualitativas del apego a las políticas y su cumplimiento.

La Casa de Bolsa a través de su Comité de Remuneración, considerará como Personal Elegible también al personal de las áreas administrativas y de control, para quienes la determinación de la Remuneración Extraordinaria estará basada en el logro de los objetivos declarados al inicio de cada año en sus procesos de evaluación de desempeño.

En la evaluación MSMCB debe incorporar, con base en el reporte anual de la UAIR, los riesgos originados por el desempeño de las actividades del Personal Elegible al pago de las remuneraciones extraordinarias.

El Sistema de Remuneración tendrá la flexibilidad suficiente de reducir o suspender el pago de las Remuneraciones Extraordinarias cuando se sufran pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados. Lo anterior deberá convenirse en el Contrato Individual de Trabajo en el que se establezcan las condiciones de trabajo de MSMCB con el Personal Elegible.

## **7.2 Responsabilidades de los Órganos Sociales**

### **7.2.1 Consejo de Administración**

En adición a lo establecido en las políticas globales de la Firma y la regulación aplicable en la materia, el Consejo de Administración será responsable de:

- a) Determinar y autorizar la conformación del Comité de Remuneración.
- b) La aprobación del Sistema de Remuneración, las políticas y procedimientos que lo normen y sus modificaciones.
- c) Vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneración con base en los informes semestrales del Comité de Remuneración a los que se refiere la fracción V del Artículo 169 Bis 7 de la Circular Única de Casas de Bolsa, así como en los informes anuales de los Comités de Riesgos y Auditoría a que se refieren los Artículos 169 Bis 8 y 169 Bis 11 de la Circular Única de Casas de Bolsa, respectivamente.

### **7.2.2 Comité de Remuneración**

De conformidad con lo establecido en la CUCB, MSMCB contará con un Comité de Remuneración que se encargará de, además de desempeñar las funciones a que se refiere el artículo 169 Bis 7 de la CUCB, aplicar los controles establecidos en el Sistema de

Remuneración descritos en el presente documento, siguiendo las políticas y lineamientos respecto de la remuneración que establezca la Firma a nivel global.

#### **7.2.2.1 Integración**

El Comité de Remuneración estará integrado por:

- I. Cuando menos dos miembros propietarios del Consejo de Administración, de los cuales cuando menos uno deberá ser independiente, quien lo presidirá;  
Así mismo, al menos uno de los consejeros deberá ser una persona que por sus conocimientos y desarrollo, tenga amplia experiencia en la administración de riesgos o control interno;
- II. El Director General de la Casa de Bolsa;
- III. El Titular de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos;
- IV. El Director de Recursos Humanos;
- V. El Director de Finanzas;
- VI. El Auditor Interno de la Casa de Bolsa, quien podrá participar con voz pero sin voto;
- VII. El Director Jurídico quien actuará como Secretario del Comité; y
- VIII. El Director del Área de Cumplimiento.

#### **7.2.2.2 Sesiones**

El Comité de Remuneración deberá reunirse cuando menos una vez al trimestre, debiendo estar presentes por lo menos la mayoría de sus integrantes, pero en cualquier caso, deberá acudir el miembro propietario del consejo de administración con carácter de independiente. Las sesiones y acuerdos se harán constar en actas debidamente circunstanciadas y suscritas por todos los asistentes.

#### **7.2.2.3 Funciones y responsabilidades**

- I. Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
  - a) Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
  - b) Determinar los puestos o funciones, incluyendo a aquellos empleados o personal que ostenten algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la Casa de Bolsa haya otorgado para la realización de sus operaciones, que serán considerados como Personal Elegible dentro del Sistema de Remuneración, considerando en todo caso aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la Casa de Bolsa o participen en algún proceso que concluya en eso (Tomadores de Riesgo);
  - c) Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas; y
  - d) La aplicación de medidas correctivas mínimas y/o medidas correctivas especiales adicionales, hasta en tanto la Casa de Bolsa cumpla con el índice mínimo de capitalización y sus componentes y MSMCB haya sido notificada de la cancelación

de dichas medidas, que podrán incluir: (i) la suspensión del pago de las remuneraciones extraordinarias adicionales al salario del director general, a los funcionarios de los dos niveles jerárquicos inferiores a éste, o cualquier otro empleado o personal en general, así como no otorgar nuevas compensaciones en el futuro para el director general y funcionarios; y/o (ii) abstenerse de convenir incrementos en los salarios y prestaciones de los funcionarios y empleados en general.

II. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración de la Casa de Bolsa, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. Para efectos de lo dispuesto en la presente fracción, el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes de la UAIR sobre las implicaciones de riesgos, así como la estabilidad y solidez de MSMCB.

III. Informar a todo el Personal Elegible de MSMCB, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus Remuneraciones Extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.

IV. Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando en esos casos cualquier conflicto de interés.

V. Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la Casa de Bolsa, las unidades administrativas, de control y de negocios o el Personal Elegible, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración de la Casa de Bolsa.

VI. Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de funcionarios, empleados o Personal Elegible en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades, tomando en cuenta para tales efectos lo siguiente:

1. Tratándose de las Remuneraciones Extraordinarias que estén determinadas por resultados individuales o colectivos de una unidad administrativa, de control o de negocio, deberán asegurarse que la evaluación del desempeño no tome en cuenta de manera exclusiva los resultados observados durante el año financiero en que se realizó la operación, sino que, en su caso, también considere los riesgos y resultados a lo largo de un periodo razonable de tiempo más allá de dicho año financiero. Al efecto, las evaluaciones del desempeño deberán ser consistentes y

considerar los resultados ajustados por los riesgos presentes y futuros, liquidez, costo de capital y otras variables que se consideren relevantes por el Comité de Remuneración.

2. Las remuneraciones del Personal Elegible encargado de la administración integral de riesgos y de las áreas de control interno se establecerán de manera que, en su caso, el cociente que resulte de dividir las Remuneraciones Extraordinarias entre las Remuneraciones Ordinarias sea menor que el respectivo cociente de los empleados asignados a las áreas de negocios considerando períodos anuales. Este cálculo será preparado cada año por la Dirección de Recursos Humanos y reportado al Comité. En este supuesto, la Casa de Bolsa deberá determinar que el pago de las Remuneraciones Extraordinarias a las personas a que se refiere el presente numeral, deberá basarse en el logro de los resultados de las referidas áreas.

VII. Incorporar, con base en los análisis efectuados por la UAIR, el efecto potencial de la materialización de los riesgos conjuntamente con el pago de Remuneraciones Extraordinarias al Personal Elegible y sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad de la Casa de Bolsa, para determinar los esquemas de remuneración óptimos de dichas personas.

VIII. Determinar el Personal Elegible considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la Casa de Bolsa o participen en algún proceso que conlleve a la materialización del riesgo.

IX. Aprobar los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas del Sistema de Remuneración autorizadas.

X. Escalar al Consejo de Administración cualquier situación identificada como conflicto de interés entre el Personal Elegible y/o alguna violación a los principios establecidos en el Código de Conducta.

XI. Solicitar y generar información documental suficiente para permitir la revisión permanente del Sistema de Remuneración.

### **7.2.3 Comité de Riesgos**

Deberá elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración, considerando para tal efecto la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por la Casa de Bolsa y sus unidades de negocio, o en su caso, por algún empleado en particular o persona sujeta al Sistema de Remuneración, y las remuneraciones aplicables durante el ejercicio.

El reporte incluye los siguientes puntos:

- Descripción de los eventos que hayan derivado en ajustes al sistema.
- El resultado de los análisis.

#### **7.2.4 Comité de Auditoria**

Deberá informar al Consejo de Administración, cuando menos una vez al año, sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneración de la Casa de Bolsa.

El informe deberá contener como mínimo, lo siguiente:

I. Una evaluación del apego a las políticas y procedimientos de remuneración y, en su caso, las excepciones, fundamentando las razones que les dieron origen.

II. Los ajustes que se hayan efectuado al Sistema de Remuneración como resultado de la ocurrencia de pérdidas, cuando éstas no hayan estado previstas en el Sistema de Remuneración.

III. Los aspectos significativos del Sistema de Remuneración que pudieran afectar la liquidez, solvencia y estabilidad de la Casa de Bolsa.

Adicionalmente evaluará las actividades de la Casa de Bolsa en situaciones en que podría ser necesario investigar la conducta de algún empleado, y resultar apropiada la cancelación o recuperación de bonos por compensaciones de incentivos de conformidad con las Políticas Globales de la Firma.

#### **7.2.5. Unidad para la administración integral de riesgos (UAIR)**

La UAIR será responsable de las siguientes actividades:

- a) Deberá identificar, medir, vigilar e informar al Comité de Remuneración los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneración y unidades de negocio de la Casa de Bolsa;
- b) Deberá someter a consideración del Comité de Remuneración:
  - i) Análisis de escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a las actividades de las Personas Sujetas al Sistema de Remuneración, así como de la aplicación de los esquemas de remuneración sobre la estabilidad y solidez de la Casa de Bolsa;
  - ii) Evaluar si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios;

#### **7.2.6. Recursos Humanos**

La Dirección de Recursos Humanos será responsable de las siguientes actividades:

- a) Deberá observar, aplicar y dar seguimiento a las políticas, procedimientos, funciones y responsabilidades descritas, así como a los principios de remuneración descritos en este documento.
- b) Comunicar al Comité las políticas globales aplicables en materia de remuneraciones.
- c) Presentar para el análisis y, en su caso, autorización del Comité de Remuneración las posiciones que durante el trimestre se hayan incorporado a la Casa de Bolsa, y si dichas posiciones serán o no sujetas al Sistema de Remuneración.
- d) Considerar en su etapa de selección y contratación las características y elementos de evaluación a los candidatos y prospectos a Personal Elegible.
- e) Realizar cualquier ajuste o modificación al Contrato Individual de Trabajo según sea determinado por el Comité de Remuneración.
- f) Coadyuvar en la distribución y publicación del presente manual entre el Personal Elegible.
- g) Dar seguimiento al proceso de reclamación o resarcimiento (*Clawback*) en relación con los programas de compensaciones por incentivos de la Firma.
- h) Coordinar la liquidación y pago de las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias al Personal Elegible conforme lo determine y resuelva el Comité de Remuneración.
- i) Prever que la Casa de Bolsa cuente con la flexibilidad suficiente para reducir o suspender el pago de Remuneraciones Extraordinarias cuando se generen pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.
- j) Dar a conocer a través de los medios institucionales que decida la Firma, la información genérica relativa a las políticas y procedimientos de remuneración del Personal Elegible; incluyendo, en su caso, la información relativa a los ajustes que se efectúen por la materialización de los riesgos y las modificaciones que al efecto se lleven a cabo al referido Sistema de Remuneración.
- k) Escalar cualquier situación de la que tenga conocimiento durante el proceso de remuneración al Personal Elegible que represente un conflicto de interés o violación o potencial violación al Código de Conducta de MSMCB.
- l) Elaborar los cálculos de los cocientes que resulten de dividir las Remuneraciones Extraordinarias entre las Remuneraciones Ordinarias (consideradas anualmente) del personal encargado de la administración integral de riesgos, de las áreas de control interno y de las áreas de negocio a fin de validar lo señalado en el artículo 169 Bis 2 fracción II inciso b) y reportar sus resultados al Comité.
- m) Proponer al Comité de Remuneración, cuando resulte aplicable medidas correctivas mínimas o medidas correctivas mínimas adicionales y hasta en tanto la Casa de Bolsa no cumpla con el índice mínimo de capitalización y sus componentes y la Casa de Bolsa haya sido notificada de la cancelación de dichas medidas: (i) la suspensión del pago de las compensaciones y bonos extraordinarios adicionales al salario del director general, a los funcionarios de los dos niveles jerárquicos inferiores a este, así como no otorgar nuevas compensaciones en el futuro para el director general y funcionarios; y/o (ii)

abstenerse de convenir incrementos en los salarios y prestaciones de los funcionarios y empleados en general.

## 8. Personal y Puestos Elegibles

1. El Sistema de Remuneración considera que la Remuneración Extraordinaria será aplicable a todos los empleados de MSMCB (“Personal Elegible”), con especial atención en aquellas posiciones que originen un riesgo discrecional para la Casa de Bolsa (“Tomadores de Riesgos”), las que se concentran en las unidades de negocio principalmente.
2. En las unidades administrativas y de control deben prevalecer los sueldos ordinarios, y en aquellos casos que tengan definidos algún esquema de Remuneración Extraordinaria, éste se deberá determinar con base al cumplimiento de los proyectos que la Dirección General y/o el Comité de Remuneración defina conjuntamente con la Firma, alineados con el desempeño individual, y no serán sujetos a ajuste debido a que estas unidades no originan alguna posición de riesgo discrecional para la Casa de Bolsa. Las unidades administrativas y de control deben ser independientes, con autoridad suficiente y adecuadamente compensadas de acuerdo a sus funciones.

El Personal Elegible tendrá entre otras responsabilidades:

- a. Conocer y cumplir con lo establecido en el presente manual;
- b. Escalar aquellas situaciones que representen un potencial conflicto de interés o en su caso violen la normatividad local y/o el Código de Conducta de la Casa de Bolsa; y
- c. Proporcionar a la Dirección General la información relacionada con las metas y objetivos del área respectiva. Adicionalmente deberán considerar en sus proyecciones, los niveles de riesgo aceptables para la Casa de Bolsa.

En ese sentido, en el Anexo A se detallan los puestos definidos como “Tomadores de Riesgos”.

## 9. Composición de la Remuneración

Los programas de remuneración para el Personal Elegible de la Casa de Bolsa se componen de dos elementos claves, además de las prestaciones adicionales citadas en su Contrato Individual de Trabajo que comprenden seguros de gastos médicos mayores y menores, seguro de vida, participación en el fondo de ahorro, vales de despensa, entre otras:

- i. Un salario base, el cual es revisado, al menos, una vez al año.
- ii. Un componente variable de la remuneración (bono de desempeño) sujeto al rendimiento a lo largo de un periodo de un año considerando diversas medidas de desempeño financiero, así como del desempeño individual, como se establece en el Contrato Individual de Trabajo. Dicho bono de desempeño se basará en los términos de la política denominada Above Base Compensation en vigor, misma que se adjunta al presente manual como Anexo B. Así mismo, en el Contrato Individual de Trabajo se señala que la Firma revisará en su oportunidad el contenido y términos del programa de compensación de incentivos a largo plazo diferidos y, en su caso, el componente porcentual que constituya el Bono de Desempeño. Los incentivos a largo plazo, si hubiere, se regirán y serán consistentes con los términos y condiciones del programa de compensación de incentivos a largo plazo diferidos al momento de su otorgamiento, y se sujetarán a ciertas restricciones, disposiciones y supuestos de cancelación que se estipulan en la documentación del programa de compensación aplicable a dichos incentivos, definidos todos por la Firma.

El programa de remuneración de MSMCB en conjunto con el de la Firma, se aplica de manera consistente a todos los empleados de la Casa de Bolsa. Existen, sin embargo, dos distinciones principales respecto de su aplicación:

- El Personal Elegible de las Unidades de Negocios, incluyendo aquellos que proporcionan Servicios de Inversión, típicamente reciben una mayor parte de su pago a través de un componente variable o extraordinario y contingente, a diferencia de lo que reciben los empleados en áreas de control y administrativas.
- El Personal Elegible, cuya remuneración anual sea equivalente a, o excede de cierto umbral, establecido por la Firma, serán elegibles para los incentivos de largo plazo o diferidos.

La Firma reconoce la necesidad de asegurar que la composición de Remuneraciones Ordinaria y Extraordinaria esté adecuadamente equilibrada al mismo tiempo que se mantenga la flexibilidad de controlar la composición de las compensaciones.

Los empleados de MSMCB y el Personal Elegible aceptan que la Casa de Bolsa se abstendrá de convenir u otorgar nuevas compensaciones o bonos adicionales o extraordinarios, mientras la Casa de Bolsa no cumpla los requerimientos de capital y la CNBV haya notificado la cancelación de las medidas correctivas correspondientes. Lo anterior se convendrá expresamente en los contratos que rijan su relación contractual.

La Remuneración Variable o Extraordinaria (bono de desempeño) se compone tanto de efectivo como de incentivos de largo plazo o diferidos. El Personal Elegible para un bono por desempeño anual lo podrá recibir parcialmente en efectivo y otra porción en forma diferida, la cual es una mezcla de efectivo y otra parte que se entrega en acciones. Los bonos en su parte diferida están sujetos a las condiciones de

otorgamiento (*vesting conditions*) y a los riesgos de mercado y de cancelación (“clawback”).

## 10. Principios de la Remuneración

El criterio de elegibilidad para los incentivos anuales de largo plazo, la porción de remuneración variable o extraordinaria conferida como remuneración diferida y la forma y términos de los bonos e incentivos anuales a largo plazo se determinan a nivel global por la Firma, y se aplican de manera consistente dentro del Grupo de Valores Institucionales (Institutional Securities Group o “ISG”) al que pertenece la Casa de Bolsa. Los empleados, incluyendo al Personal Elegible de la Casa de Bolsa, que no sean elegibles para los bonos e incentivos a largo plazo diferidos, reciben su remuneración variable o extraordinaria en efectivo como un incentivo anual.

La remuneración anual diferida es consistente con el marco de Riesgos de la Firma, el cual reconoce los diferentes perfiles de riesgo y naturaleza de cada negocio, tomando en cuenta factores adicionales como la naturaleza del segmento de la industria que se trate, tendencias competitivas y la calidad de las utilidades, incluyendo cómo varía esta con el tiempo.

El Personal Elegible es recompensado por sus logros en relación a un rango de objetivos financieros y no financieros. La rigurosa evaluación de las personas con relación al desempeño combinado con una comunicación efectiva asegura un vínculo con el logro de los objetivos de negocio.

MSMCB se enfoca en un programa que mantenga un adecuado equilibrio entre la remuneración fija u ordinaria y la variable o extraordinaria a largo plazo; por lo anterior, la Casa de Bolsa actualiza los sueldos base regularmente, para así proveer a los empleados con un nivel de certeza financiera y reducir el énfasis en incentivos basados en el desempeño anual.

Con el objeto de mantener una completa flexibilidad sobre el monto de remuneración y la proporción de la remuneración que va a diferirse, incluyendo la capacidad de la Firma para no otorgar una remuneración variable o extraordinaria, ésta no establece políticas absolutas en cuanto a la proporción de la Remuneración variable o extraordinaria respecto de la fija u ordinaria.

Los principios de la Firma y de MSMCB se enfocan en criterios permanentes incluyendo remuneración por desempeño, rentabilidad sostenible, solvencia, administración del riesgo, enfoque al cliente, equipo de trabajo sobresaliente y gobierno corporativo saludable.

Los Directivos son responsables de la comunicación y reforzamiento de estos conceptos durante el curso normal del negocio, por ejemplo durante el proceso de contratación y durante el desempeño regular de la gestión y procesos de compensación.

## 11. Desempeño Individual

Todo el personal permanente incluyendo el Personal Elegible deberá tener un conjunto de objetivos claramente definidos, incluyendo objetivos no-financieros, establecidos por su jefe directo y documentados. El personal permanente deberá recibir anualmente una revisión por escrito sobre su desempeño y retroalimentación verbal de un modo constante por parte de su Director/Supervisor.

Las revisiones del desempeño están basadas tanto en una valoración absoluta del desempeño contra objetivos y la clasificación del desempeño relativo en relación a sus colegas.

El Proceso de Desarrollo de Talento de la Casa de Bolsa, basado en el programa de la Firma (Talent Development Process), considera una evaluación a todos los empleados, e incluye evaluaciones de los Directores, colegas, clientes y colaboradores. El Proceso de Evaluación del Desempeño se realiza de acuerdo a los criterios que se señalan a continuación:

- a) Evaluación individual del desempeño de cada Personal Elegible tomando en cuenta el rendimiento demostrado y documentado del empleado, incluyendo los comentarios sobre su rendimiento recibidos a través del proceso anual de Desarrollo de Talento.
  - El impacto comercial, incluyendo el conocimiento y el criterio funcional y sobre el negocio, las relaciones con los clientes, la innovación y el rendimiento.
  - Las aptitudes de liderazgo, incluyendo el trabajo en equipo, la comunicación y la administración.
  - Las aptitudes profesionales, incluyendo las de contratar, de crear diversidad e inclusión.
  - Capacidad de gestión (incluida la habilidad de atraer y conservar personal ).
  - El apego a las políticas de cumplimiento y de riesgo, incluyendo la ética profesional y el control y administración de riesgos.
  - Preguntas específicas de las divisiones, especialmente formuladas para profundizar respecto de aptitudes específicas requeridas en ciertas áreas del negocio;
- b) La calificación de desempeño general incluye una evaluación de factores tanto financieros como no financieros en el desempeño del Personal Elegible durante el año;
- c) El grado de riesgo que corre el empleado durante el curso del año que se está evaluando;
- d) Si los riesgos que se manifestaron durante el desempeño del año fueron de cierto tipo y magnitud esperados o no anticipados;
- e) Si el empleado incurrió en pérdidas durante el año, si esas pérdidas se asocian con los riesgos que se habían identificado previamente o no se habían previsto;
- f) Si el empleado mitigó o controló los riesgos conocidos y esperados de una manera comercialmente razonable durante el desempeño del año;
- g) Se hace una recomendación inicial de incentivos individuales y cambios propuestos al salario basada en el desempeño, datos de compensación de

- mercado (de haber disponibles), cualquier incidente disciplinario reportado y cualquier lineamiento que se produzca divisionalmente;
- h) Contribución con la evolución del negocio, incluidas las contribuciones a los ingresos y la rentabilidad con la consideración del riesgo asumido;
  - i) El Personal Elegible, que incluye a los tomadores/controladores de riesgos, están obligadas a diferir parte de su compensación variable y son también sujetos a condiciones adicionales de desempeño;
  - j) Los directores de cada área deberán considerar si el empleado logra los objetivos comerciales a través del uso de las acciones y procesos que demuestren el cumplimiento de las normas legales, éticas y de cumplimiento.

El departamento de Recursos Humanos de MSMCB en coordinación con la Firma intervienen en este proceso, ya que proveen a los Directores con asesoría independiente y objetiva en relación con los conflictos de intereses existentes o potenciales.

La Firma incluye dentro del proceso de Evaluación de Desempeño, evaluaciones de 360 grados para:

- Todos los candidatos que estén siendo considerados para la promoción al rango de Director Ejecutivo y superiores;
- Todo el Personal Elegible en el rango de Director General (Managing Director) y superiores;
- Todo el Personal Elegible que sean tomadores/controladores de riesgos también recibirán una evaluación adicional de 360 grados de la función de control relevante; e individuos identificados por requerimientos divisionales específicos.

## **12. Determinación del Fondo de Remuneración Extraordinaria o Variable**

La elegibilidad del Personal Elegible para la Remuneración variable o Extraordinaria es enteramente discrecional y está sujeta a un proceso multidimensional. Este proceso es aplicable tanto a los individuos con funciones en las unidades de negocio como en las áreas administrativas y de control. La determinación del fondo general de remuneración variable o Extraordinaria es también un proceso multidimensional que refleja un sinnúmero de medidas estratégicas y financieras, así como los puntos de referencia internos y externos. La Firma toma en cuenta el balance completo del negocio, en donde el retorno a los inversionistas depende de la capacidad de atraer y retener a los mejores talentos. Para lo anterior, se consideran específicamente los siguientes puntos:

- Utilidades y ganancias de cada línea de negocio.
- Utilidades y ganancias de la Firma.
- Retorno sobre capital y factores de riesgo tanto de las unidades de negocios como de la Firma.
- Condiciones de mercado externas.
- Desarrollo de nuevos negocios y sustentabilidad del negocio.

A continuación se describe la asignación y distribución de la Remuneración variable o Extraordinaria aplicable a la Casa de Bolsa:

- Al acercarse el final del año fiscal, la Alta Administración (Senior Management) de la Firma se reúne con los encargados de cada segmento de negocios, incluyendo la correspondiente a ISG, para discutir la acumulación de remuneraciones variables o extraordinarias para dicho negocio con base en el desempeño actual y proyectado de la Firma y de sus subsidiarias, incluida la Casa de Bolsa, incluyendo lo siguiente:
  - Ganancias y utilidades tanto de las unidades de negocio como de la Firma;
  - Retorno sobre el capital y factores de riesgo de las unidades de negocio y de la Firma;
  - Condiciones de mercado externas.
- Las personas encargadas de las definición de las remuneraciones de cada segmento de negocio, determinan la porción del fondo de remuneración variable o extraordinaria que será asignada a cada división de negocio dentro del segmento. La distribución entre las divisiones de negocio se determina considerando el desempeño absoluto y relativo de dicha división, así como la de otras divisiones, tomando en cuenta, primordialmente, el desempeño general de la Firma y sus subsidiarias al determinar estas asignaciones.
- En el caso de las divisiones de control y administrativas, las decisiones sobre remuneración son determinadas por la Alta Administración de la Firma de cada una de las divisiones correspondientes, de forma totalmente independiente a las divisiones de negocio, con base en el desempeño general de la Firma, la Casa de Bolsa y la evaluación del desempeño de la división relevante.
- Los encargados de las Divisiones de Negocio de la Firma entonces distribuyen los fondos entre las áreas, y posteriormente los Directores Ejecutivos Divisionales distribuyen los fondos respectivos entre los empleados del área correspondiente. Las decisiones respecto de la asignación individual de los fondos de remuneración variable o extraordinaria también son multidimensionales y reflejan los logros estratégicos y financieros. Así mismo, se toman en cuenta las condiciones externas de mercado (por ejemplo, alta rotación de personal o riesgo de salida de personas claves) y el desempeño absoluto y relativo dentro de la unidad de negocio a la que corresponde dicho empleado, así como el de otras unidades y áreas dentro de la Firma y la Casa de Bolsa.
- La discrecionalidad de la dirección es un elemento importante en el marco de composición. Al establecer el paquete final para cada negocio, se aplicarán la discreción y el juicio para tomar en cuenta el desempeño relativo de la industria, una evaluación del riesgo del negocio, calidad y confiabilidad de las utilidades, compensación de mercado y futuros planes

estratégicos.

## 13. Alineación de la Remuneración con la Toma de Riesgos Equilibrada

La Firma cree de manera decidida que los riesgos deben ser entendidos, controlados y administrados. Esto significa que es extremadamente improbable que la toma de riesgos fuera de los parámetros permitidos por la Casa de Bolsa sea recompensada, y de hecho, existen instancias donde la toma de dichos riesgos tiene efectos negativos directos sobre la remuneración.

La Casa de Bolsa en conjunto con la Firma cuenta con un proceso de administración de riesgos robusto. A nivel individual, si cualquier actividad en el área de negocios no se apega a la tolerancia de riesgo acordada por la Firma de manera inmediata se escala a través de las diversas áreas de administración de riesgo y se discute con el management de la Firma. De manera periódica se llevan a cabo reuniones en las cuales se discuten eventos potenciales de riesgo y se encuentra la forma de administrar dichos riesgos, designando a los individuos que serán responsables del riesgo. De hecho, el Personal Elegible de la Casa de Bolsa está incentivado para garantizar que los riesgos tomados se encuentren dentro de los límites de tolerancia de riesgos de la Firma. En caso que un empleado tome riesgos inaceptables, dicho incidente es registrado y tomado en cuenta al momento de decidir la remuneración variable o extraordinaria de dicho empleado. Como resultado, la remuneración de dicho empleado será menor que la que hubiere podido recibir de no haber tomado ese riesgo.

La Firma actualmente utiliza diversos métodos para asegurar que los acuerdos respecto de los incentivos mantengan un equilibrio adecuado entre los riesgos y resultados financieros de manera que no se fomente al Personal Elegible a exponer a la Casa de Bolsa ni a la Firma a riesgos no deseados.

Estos métodos incluyen:

- a) El ajuste de los fondos de remuneración en ciertos negocios considerando la exposición al riesgo;
- b) El diferimiento del pago de compensaciones; y
- c) La aplicación de cláusulas de reclamación o resarcimiento (*clawback provisions*).

### a) Ajuste de Riesgos a nivel Firma

El Valor de riesgo en situación de tensión/estrés (stress value-at-risk, VaR-E) y el riesgo de capital requerido en la cola de una distribución (capital capture tail risk), así como los métodos contables utilizados por la Firma, incluyendo la valuación del ajuste a precio de mercado del riesgo de la contraparte de la Casa de Bolsa, son factores que influyen en las ganancias, utilidades y medidas de riesgo. Estas métricas son empleadas para la determinación de los fondos de remuneración.

Las ganancias, utilidades, compensaciones como un porcentaje de las utilidades y

ganancias y el margen de utilidades antes de impuestos, también son tomadas en cuenta desde el nivel de la Firma hasta el nivel del producto. De manera conjunta con la evaluación del desempeño con base en estas métricas, continuará siendo necesario considerar los juicios de valor y tomar en cuenta factores como las condiciones de mercado externas y los objetivos generales del negocio.

El Director Ejecutivo Divisional de Riesgo (*Chief Risk Officer*) de la Firma lleva a cabo una revisión anual de todos los programas de remuneración e incentivos. Esta revisión aplica a los programas de remuneración diferida en capital y en efectivo, programas de remuneración variable o extraordinaria y discrecional, programas y fondos de remuneración variable o extraordinaria formulados con base en el desempeño y programas de contratación y retención. Para cada programa se evalúan los siguientes aspectos:

- Perspectiva general de la división de negocios y los empleados correspondientes;
- Criterio de elegibilidad para cada elemento de remuneración;
- Procedimiento mediante el cual se determina y se asigna el fondo de remuneración;
- Calendarios detallados de pagos;
- Forma de entrega de bonos (efectivo, acciones restringidas);
- Periodos de entrega y pagos;
- Cláusulas de cancelación de pagos diferidos, incluyendo de retención (*holdbacks*) y de reclamación o resarcimiento;
- Aplicación del programa de remuneración e incentivos.

**b) Diferimiento de la Remuneración Extraordinaria**

Para la gran mayoría del Personal Elegible para recibir incentivos anuales de largo plazo, una parte significativa de su remuneración anual es entregada como una remuneración diferida, la cual será exigible y pagadera dentro de un periodo mayor al año en el cual fue conferida.

Las acciones restringidas entregadas al Personal Elegible como una reumeración diferida están ligadas a los efectos de los riesgos de dos maneras. La primera y más importante es la fuerte correlación entre el precio de la acción de la Firma con la rentabilidad de la misma. Los efectos de los riesgos que tengan como resultado un impacto negativo en la rentabilidad de la Firma reducirán el valor de las acciones restringidas. Los empleados están sujetos a esta reducción en el valor de la acción durante el periodo del diferimiento. La segunda incluye las cláusulas de cancelación respecto de las acciones restringidas durante el periodo del diferimiento.

Los bonos en efectivo diferidos están relacionados directamente a los efectos de los riesgos como resultado de las cláusulas de cancelación señaladas más adelante. La Firma puede cancelar el bono en efectivo diferido en caso que se haya generado una variación sustancial de los estados financieros de la Firma y/o de la Casa de Bolsa, una pérdida financiera sustancial o un perjuicio a la reputación del negocio de la Firma o de las áreas de negocios, o una pérdida sustancial en una posición, inversión, obligación u otro activo, en donde dicha posición, inversión, obligación o activo haya sido un factor para determinar el monto de la remuneración.

**c) Cláusulas de Reclamación o Resarcimiento (*Clawback*)**

Los bonos de compensaciones por incentivos (diferidos) están sujetos a su cancelación o recuperación previo a la fecha de pago, en caso que el empleado incurra en ciertas conductas, incluyendo el incumplimiento de las políticas de cumplimiento, ética, servicios de inversión, de administración de riesgos o el Código de Conducta.

El diferimiento de parte de los bonos otorgados permite que sean reclamados por la Firma durante el periodo de diferimiento aplicable.

El departamento de Recursos Humanos, en conjunto con los Jefes de cada línea de negocio, evalúan la conducta del Personal Elegible en las situaciones en que podría ser apropiada la cancelación o recuperación de los bonos de compensaciones por incentivos. Adicionalmente, comunica al departamento de Legal y Cumplimiento los casos en que puede ser apropiada la Cancelación o Recuperación de bonos pendientes de compensaciones por incentivos.

Para decidir si la Casa de Bolsa va a cancelar o recuperar los bonos de compensación por incentivos (diferidos) de un empleado dentro del Personal Elegible, y en qué medida es necesario hacerlo, se revisarán exhaustivamente los hechos y las circunstancias de los hechos subyacentes, así como el papel de cada persona en los hechos subyacentes.

El proceso de reclamación puede detonarse, por ejemplo, en caso de que:

- un empleado que forme parte del Personal Elegible se involucre en actividades (incluyendo respecto a las responsabilidades de supervisión) que causen o contribuyan a la necesidad de realizar una reexpresión sustancial de los estados financieros de la Casa de Bolsa.
- un empleado que forme parte del Personal Elegible se involucre en actividades (incluyendo respecto a las responsabilidades de supervisión) que causen, o que razonablemente pueda esperarse que causen, una pérdida financiera sustancial o cualquier perjuicio relevante a los intereses o a la reputación de la Casa de Bolsa o de un área de negocio;
- la Firma determine que ha habido:
  - (i) una pérdida en una posición, inversión, obligación u otro activo donde un empleado opere fuera de los parámetros de riesgo o del perfil de riesgo aplicables en dicha posición, inversión,

obligación o tenencia de títulos;

- (ii) uso de forma no autorizada de cualquier información confidencial de MSMCB.

Donde, ya sea en cualquiera de los incisos anteriores, dicha posición, inversión, obligación u otra tenencia de títulos es un factor determinante para la remuneración.

## **14. Proceso de Revisión de Riesgos del Sistema de Remuneración de la Casa de Bolsa**

Debido a que la Casa de Bolsa es una subsidiaria de la Firma, sus resultados financieros, gastos (incluyendo las compensaciones), la rentabilidad y riesgos de la misma se consolidan a nivel de la Firma. Como resultado, los procesos de revisión de riesgos para el Sistema de Remuneración de la Casa de Bolsa y las políticas y procedimientos aplicables al Personal Elegible relativos al ajuste de su remuneración con base en la existencia o amenaza de un riesgo, son parte de un proceso de revisión más amplio llevado a cabo tanto a nivel de la unidad de negocio como a niveles regional y divisional de la Casa de Bolsa y la Firma. Dichas revisiones analizan los factores de riesgo existentes o potenciales, así como su impacto o posible impacto sobre la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la Firma con el fin de realizar ajustes a la remuneración, los cuales serán reflejados ulteriormente en la remuneración del Personal Elegible de la Casa de Bolsa.

En virtud de que el proceso de revisión se da a nivel de desempeño de la Firma, la Casa de Bolsa evita que las Remuneraciones tanto Ordinarias como Extraordinarias al Personal Elegible involucrados en el ofrecimiento de Servicios de Inversión, se vinculen de manera preponderante ya sea directa o indirectamente a los ingresos recibidos por la Casa de Bolsa por colocar o distribuir valores o por realizar o ejecutar operaciones.

Asimismo, en la evaluación que realice la Casa de Bolsa para el otorgamiento de la Remuneración Extraordinaria, se considerará que el Personal Elegible involucrados en la prestación de servicios de inversión hayan actuado en interés del Cliente, evitando causarles algún daño por dolo o negligencia.

En la determinación de las Remuneraciones Ordinarias o Extraordinarias no se privilegiará la venta de algún producto financiero o la celebración de alguna operación en particular, en detrimento de otros productos financieros u operaciones de naturaleza similar.

La dirección de las áreas de negocio no puede determinar ni influir de ninguna manera en las compensaciones por incentivos otorgadas al Personal Elegible en las funciones de control que vigilan sus exposiciones al riesgo.

No obstante lo anterior, en caso que la solvencia, liquidez, estabilidad o reputación de la Casa de Bolsa se vean potencialmente amenazadas de manera individual como resultado de sus costos de remuneración, la Casa de Bolsa tomará las medidas necesarias para reducir dichos riesgos y para cubrir los pagos de la Remuneración Ordinaria o Extraordinaria de la Casa de Bolsa, de conformidad con las políticas del Sistema de Remuneración de la Firma.

En caso de que la Casa de Bolsa sufra pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados, deberá contar con la flexibilidad suficiente para reducir o suspender el pago de las Remuneraciones Extraordinarias del Personal Elegible de que se trate.

## **15. Consideraciones Finales**

La Casa de Bolsa y la Firma consideran que estas medidas para ajustar los resultados a los riesgos, conjuntamente con los periodos de diferimiento existentes para los bonos e incentivos de largo plazo y las cláusulas de reclamación, contribuyen a una estructura de remuneración balanceada de bonos que está alineada con la toma de riesgos balanceada. La Firma considera también que los bonos diferidos de remuneración vinculan a los resultados con los riesgos asumidos y a otros aspectos del desempeño durante el periodo de diferimiento.

La Casa de Bolsa conjuntamente con la Firma continuará revisando la efectividad de su estructura de remuneración para asegurar que se logre una toma de riesgos balanceada, incluyendo respecto al plazo del diferimiento, el otorgamiento de unidades de acciones restringidas, las cláusulas de reclamación y otras medidas de ajuste considerando los riesgos.

## 16. Anexo A

Relación de las Unidades de Negocio Definidas como Tomadoras de Riesgos

Unidad de Negocio	Descripción de la Función	Descripción del Riesgo
<b>Fixed Income</b>	Definir las estrategias y las políticas de las operaciones en el Mercado de Dinero dentro de los parámetros de operación y los límites de riesgo y posición.	Riesgos de mercado, crédito, liquidez y no discretionales.
<b>Institutional Equity</b>	Definir las estrategias y las políticas de las operaciones en el Mercado de Capitales dentro de los parámetros de operación y los límites de riesgo y posición.	Riesgos de mercado, crédito, liquidez y no discretionales.
<b>Global Capital Markets</b>	Definir las estrategias y las políticas para las colocaciones y operaciones de deuda dentro de los parámetros de operación y los límites de riesgo y posición.	Riesgos de mercado, crédito, liquidez y no discretionales.

## 17. Anexo B

Above Base Compensation Policy

## 18. Anexo C

Versión	Fecha	Responsable de actualización	Motivo de ajuste / actualización
<b>V1</b>	Octubre 2016	Comité de Remuneración	Revisión Integral
<b>V2</b>	Octubre 2017	Comité de Remuneración	Acutalización anual
<b>V3</b>	Octubre 2018 Noviembre 2018	Comité de Auditoría Comité de Remuneración	Actualización anual Ratificación