

Sistema de Remuneración 2024 Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V

Información Cualitativa

- a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración.
 - El Sistema de Remuneración de Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Actinver considera las funciones, políticas y procedimientos necesarios para definir un sistema que permita transparentar de manera sistemática el cálculo y pago tanto de las remuneraciones ordinarias como extraordinarias a las que tienen derecho los colaboradores, en apego a las normas establecidas por los organismos reguladores a través de las Disposiciones de Carácter General.
- b) Información relativa al Comité de Remuneraciones.

Composición

- Propietario independiente del Consejo de Administración (Presidente)
- Propietario del Consejo de Administración
- Responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos
- Representante de Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos
- Representante de Dirección Ejecutiva de Finanzas
- Representante de Dirección Ejecutivo Jurídico
- Auditor Interno

Funciones:

1. Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
 - Las políticas y procedimientos de remuneración, los empleados o cargos que estarán sujetos al Sistema
2. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.
 - No han participado consultores externos.
3. Alcance de la política de remuneraciones del Grupo Financiero Actinver, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.

- Las políticas y procedimientos contenidas en el presente manual son aplicables a todos los puestos de Actinver Casa de Bolsa.
4. Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.
- El Sistema de Remuneración incluye al Director General de Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Actinver, 4 Directores de áreas tomadoras de riesgo.
- c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones:

1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.

Sistema de Remuneración 2024

- El Sistema de Remuneración, promueve en todo momento las normas descritas en el Código de Ética y Conducta, en el Manual de Inversiones con Valores que realicen Directivos y Empleados.
 - Establecer mecanismos de remuneración específicos para cada perfil de puesto o grupo de perfiles sujetos al sistema de remuneración, considerando los riesgos inherentes a sus actividades.
 - El Sistema de Remuneración a través de un conjunto de políticas y procedimientos, administra y supervisa las remuneraciones otorgadas a los trabajadores.
2. Última fecha de revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.
- El 6 de septiembre de 2024 se realizó la última revisión.
 - Se actualizan los elementos a evaluar de acuerdo al esquema vigente en cada segmento.
3. ¿Cómo garantiza Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Actinver, 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?
- La remuneración Ordinaria de las áreas de administración de riesgo, contraloría y auditoría, que forman parte de la estructura del Sistema de Control Interno del Grupo Financiero Actinver, son determinadas al igual que para el resto de las áreas, en función de un análisis de valuación de puestos, comparativos de mercado y validación de equidad interna.
 - En cuanto a la remuneración extraordinaria considerada como compensación variable, está determinada con base en los resultados obtenidos en los objetivos específicos de los colaboradores y los resultados de la organización.

- d) Descripción de las formas en que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración:

1. Principales riesgos que son considerados al aplicar medidas de remuneración.
 - De acuerdo con el rol que desempeñan los colaboradores, su operación inherente está expuesta a diferentes tipos de riesgos: Cuantificables (Riesgos de Mercado, Crédito, Liquidez, Operativos, Legales y Tecnológicos) y Riesgos No Cuantificables que son aquellos derivados de acontecimientos imprevistos para los cuales no es posible conformar una base estadística que permita medir las pérdidas potenciales.
 2. Medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.
 - Las mediciones utilizadas para cada uno de los riesgos mencionados anteriormente tiene causas e impactos en la evaluación del desempeño tanto de manera colectiva en las unidades de negocio y de soporte, como en lo individual; se revisa permanentemente que los riesgos asumidos o sus resultados no representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación; así como se alinean los riesgos que asumen las referidas personas al actuar por cuenta de la institución y con el público en general, con los riesgos actuales o potenciales que la institución se encuentra dispuesta a asumir en función del Apetito de Riesgo definido.
 3. Formas en que estas medidas afectan a la remuneración.
 - El método para llevar a cabo el ajuste al cálculo de las remuneraciones extraordinarias se realizará en función del nivel de riesgos establecido por parámetros de exceso que reflejan la gravedad del mismo y seleccionado para cada grupo de perfiles; las métricas para ajustar las remuneraciones extraordinarias estarán orientadas a considerar el número y monto de los excesos a los límites de riesgo autorizados.
 4. Formas en que las medidas de riesgo han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.
 - No se han modificado las formas que se impactan las remuneraciones, ya que el Comité de Remuneración concluyó que, son adecuadas y suficientes para llevar a cabo la medición y valuación de riesgos. El sistema de remuneraciones es revisado continuamente y no ha presentado cambios.
- e) Vinculación del rendimiento de Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Actinver con los niveles de remuneración durante el periodo:
1. Principales parámetros de rendimiento de Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Actinver, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.
 - Utilidad de Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V.
 2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Actinver y con el desempeño particular.
 - El otorgamiento del bono anual en función del logro de metas y objetivos institucionales de los Centros Financieros a su cargo, basado en la rentabilidad de las diferentes áreas de negocio.

- Para los colaboradores de los grupos de perfiles Directivo y Administrativo y Control pudieran estar sujetos a una gratificación única extraordinaria con base en los resultados obtenidos.
3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.
- No aplica
- f) Ajuste de las remuneraciones considerando el rendimiento de largo plazo:
1. Política para transferir la retribución variable devengada y factores que determinan la fracción variable de la remuneración.
- Por su naturaleza las remuneraciones extraordinarias están reservadas para los colaboradores de los grupos Comercial y Operativo.
 - El Sistema de Remuneración define en el tiempo el pago de la retribución variable.
 - El pago está sujeto cumplimiento de metas.
2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.
- No aplica
- g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que ofrece Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Actinver:
1. Formas de retribución variable
- Efectivo y acciones
2. Criterios de aplicación de las distintas formas de remuneración variable
- La compensación variable de corto plazo es pagada en efectivo mientras que la remuneración de largo plazo se otorga en acciones del Grupo Financiero Actinver, siendo este último rubro usado principalmente en niveles directivos ejecutivos.

Información Cuantitativa

- a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.
- 4 empleados

b) Número de empleados que recibieron remuneración extraordinaria durante el ejercicio.

- 489 empleados

1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.

- Los bonos garantizados representan el 3.89% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".

2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.

- No aplican premios

3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.

- 0.55% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".

4. Importe total de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.

- No aplica

5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.

- El monto representa un 52.20% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".

c) Desglose del importe de las remuneraciones concedidas en el ejercicio conforme a lo siguiente:

1. Remuneración fija y variable.

- La remuneración fija representa el 26.31% y la remuneración variable representa el 25.89% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".

2. Transferida y no transferida.

- No aplica

3. Montos y formas de remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.

- El monto de remuneración extraordinaria en prestaciones monetarias representa el 0.53% y en acciones representa el 2.40% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".

d) Información sobre ajustes implícitos y explícitos de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:

1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.

- No aplicaron ajustes
2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.
 - No aplicaron ajustes
 3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.
 - No aplicaron ajustes