

SISTEMA DE REMUNERACIÓN CITIBANAMEX, CASA DE BOLSA

En cumplimiento con lo establecido en el Artículo 169 Bis 4 de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Casas de Bolsa emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (la “Circular Única de Casas de Bolsa”), Citibanamex Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Casa de Bolsa, integrante del Grupo Financiero Citibanamex (“Citibanamex, Casa de Bolsa”) respecto a su Sistema de Remuneración informa:

Información Cualitativa:

El Sistema de Remuneración contempla las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al mismo.

Para efectos del presente informe se establece como “Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración” o “Empleados Sujetos”, a los empleados que ostenten un cargo sujeto al Sistema de Remuneración de Citibanamex, Casa de Bolsa.

El esquema de remuneración de Citibanamex, Casa de Bolsa, aplicable a todos los empleados catalogados como Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración, es el siguiente:

- Compensación Garantizada en Efectivo – Integrada por: Sueldo Base, Aguinaldo y Prima Vacacional, la cual es determinada con base en la política vigente.
- Compensación Variable – Integrada por: Bono por Desempeño, que es la gratificación que recibe el personal elegible del Grupo Financiero Banamex basado en su evaluación de desempeño y bajo las políticas para su otorgamiento vigentes; Participación de los Trabajadores en las Utilidades (“PTU”), la cual se genera a partir de los resultados de la empresa y con base en las leyes vigentes.
- Otras prestaciones y beneficios – Por ejemplo, Servicio Médico, Plan de Retiro, Préstamos y Créditos, entre otros, de acuerdo a las políticas vigentes correspondientes.

Los procedimientos de asignación y pago de remuneraciones extraordinarias aplicables a Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración están basados en el desempeño del Grupo Financiero y el individual.

Información relativa al Comité de Remuneración:

De conformidad con el Artículo 169 Bis 6 de la Circular Única de Casas de Bolsa, el Comité de Remuneraciones se integra de la siguiente manera:

- Dos miembros propietarios del Consejo de Administración, de los cuales uno es independiente el cual preside el Comité.
- El responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos (UAIR).
- Un representante del área de Recursos Humanos.
- Un representante del área de Planeación Financiera.
- El Auditor Interno de la Casa de Bolsa.

El Comité de Remuneraciones, para el desempeño de sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, es responsable de:

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) Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Citibanamex, Casa de Bolsa haya otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para Citibanamex, Casa de Bolsa o participen en algún proceso que concluya en eso, y
- c) Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.

II. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración de Citibanamex, 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

Remuneraciones deberá recibir y considerar los reportes de la unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

III. Informar a todo el personal pertinente, 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 al efecto 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 Citibanamex, Casa de Bolsa, las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración de Citibanamex, Casa de Bolsa.

Alcance de la Política de Remuneraciones:

Se ha definido como Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración a aquellos empleados o colaboradores que asumen riesgos significativos dentro de Citibanamex, Casa de Bolsa.

A continuación se lista la relación de cargos cuyos titulares se encuentran sujetos al Sistema de Remuneración de Citibanamex Casa de Bolsa.

1. Director General Citibanamex Casa de Bolsa

Los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración se han clasificado en 3 perfiles de acuerdo a las áreas por las que son responsables:

- i. Negocio – Empleados que asumen riesgos significativos titulares de áreas de negocio.
- ii. Riesgo – Empleados que autorizan o controlan los límites de riesgos significativos catalogados como oficiales de Riesgo para cualquier área de negocio.

iii. Funcionales – Empleados titulares de áreas de soporte.

Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones:

Las Políticas que regulan el Sistema de Remuneración, consideran lo siguiente:

- La delimitación de las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
- El establecimiento de las políticas y procedimientos que normen las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias, tal como dichos términos se definen en la Circular Única de Casas de Bolsa, de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, en congruencia con una razonable toma de riesgos.
- La necesidad de: (i) revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago; y (ii) efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por Citibanamex, Casa de Bolsa, o su materialización sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia Institución.

De esta forma el Estándar que regula el Sistema de Remuneración tienen como finalidad prevenir que los colaboradores de Citibanamex, Casa de Bolsa asuman riesgos excesivos o inadecuados en la toma de decisiones incentivados por bonos o compensaciones extraordinarias.

Así mismo, las remuneraciones variables de los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración de Citibanamex, Casa de Bolsa responsables de las áreas de Administración de Riesgo, así como de las áreas de Control, Cumplimiento y Auditoría son determinadas por cada una de las áreas funcionales en México con base en el desempeño del empleado, los montos de remuneración variable que se asignan a dichas áreas, son determinados globalmente y asignados a la función en México, lo cual asegura que no se comprometa su independencia al ser una función independiente de los negocios a los que supervisa.

Los principales riesgos que la institución considera al aplicar medidas de remuneración son:

- **Riesgo Crediticio**, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por la falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúe la institución.
- **Riesgo de Mercado**, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por cambios en los factores de riesgo que inciden sobre la valuación o sobre los resultados esperados de las operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, tipos de cambio e índices de precios, entre otros.
- **Riesgo Operacional**, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos, y comprende, entre otros, al riesgo tecnológico y al riesgo legal.
- **Riesgo Tecnológico**, entendiéndose por este como la pérdida potencial por daños, interrupción, alteración o fallas derivadas del uso o dependencia en el hardware, software, sistemas, aplicaciones, redes y cualquier otro canal de distribución de información en la prestación de servicios con los clientes.
- **Riesgo Legal**, entendiéndose por éste como la pérdida potencial por el incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones, en relación con las operaciones que la institución lleve a cabo.
- **Riesgo de Franquicia**, entendiéndose por éste como el impacto negativo derivado de acciones que fomenten la creación de una mala imagen o un posicionamiento negativo en la mente de los clientes, de tal forma que se produzca una migración de fondos hacia otras entidades debido a una pérdida de credibilidad.

Con la finalidad de evaluar el comportamiento hacia el riesgo de los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración, se incluyen en los *scorecards* o en las metas de cada empleado indicadores para la medición del riesgo de acuerdo a la función que desempeñan.

La evaluación de las metas establecidas para el empleado tanto en el Sistema de Administración del Desempeño como en el *scorecard* para los empleados a los que así aplica, muestran resultados ajustados por riesgo, mismos que son la base para la evaluación de su desempeño general. Esta evaluación del desempeño es a su vez el fundamento para la asignación de la remuneración variable de cada empleado.

Las remuneraciones variables asignadas a cada Empleado Sujeto al Sistema de Remuneración están sujetas a la determinación del presupuesto para asignación de bonos, dicho presupuesto considera el

desempeño del negocio y la asignación para cada empleado sujeto es realizada con base en la evaluación del desempeño individual del empleado.

La evaluación del desempeño de los Empleados Sujetos se realiza sobre las metas y/o *scorecards* de dichos empleados, cualquier debilidad o falta es considerado en dicha evaluación, posteriormente la asignación de remuneración variable se realiza de acuerdo a las calificaciones asignadas a cada empleado. Adicionalmente, con base en el monto de la compensación variable asignada al empleado, ésta puede estar sujeta a ciertos porcentajes de diferimiento en el tiempo. Dicha compensación diferida está sujeta a cláusulas de *clawback*, las cuales permiten cancelar parte de la compensación diferida, así como a condiciones de entrega de acuerdo al desempeño del negocio en el tiempo.

Previendo que los riesgos a los que están expuestos los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración pueden materializarse a lo largo del tiempo, la política establece la obligación de diferir una porción de la compensación variable recibida por dichos empleados, los porcentajes de diferimiento para cada empleado son diferenciados conforme al monto de compensación variable asignado, mismo que es determinado con base en el desempeño del empleado.

Es política de la institución contar con la facultad de cancelar parte de la compensación asignada a los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración cuyo otorgamiento se haya diferido en el tiempo. Lo anterior tiene como finalidad prevenir que los empleados asuman riesgos innecesarios o excesivos.

Las porciones de compensación variable diferida pueden ser reducidas o canceladas con base en las condiciones aplicables a cada una de las formas de remuneración variable establecidas para el ejercicio en curso, considerando entre otros factores: si la compensación otorgada se basa en información financiera incorrecta o imprecisa, si el empleado con conocimiento de causa proporciona información incorrecta o imprecisa, si el empleado incurre en exposiciones de riesgo excesivas, si existe evidencia de violaciones al código de conducta, si la institución determina que el negocio ha tenido un resultado adverso importante, si la institución determina que el empleado tuvo responsabilidad significativa por ese resultado adverso importante, etc.

Las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución y la justificación del uso de tales formas son:

- Efectivo Inmediato – Bono en efectivo entregado en la fecha de pago definida corporativamente para el ejercicio en curso.

- Acciones diferidas – Acciones diferidas es una promesa sin garantía de entregar acciones comunes de Citigroup Inc. al final de un período de tiempo determinado durante el cual las acciones están sujetas a cancelación si las condiciones de cumplimiento no están satisfechas y el cual está sujeto a condiciones basadas en el desempeño del empleado.
- Efectivo diferido – El efectivo diferido es una promesa sin garantía para hacer un pago en efectivo al final de un período de tiempo determinado, durante el cual el premio está sujeto a cancelación si las condiciones de cumplimiento no están satisfechas, y el cual está sujeto a condiciones basadas en el desempeño del empleado.

El Bono por Desempeño otorgado a los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración es integrado por las diferentes formas de remuneración variable con base en el monto asignado a cada empleado. La combinación de estas formas se integra de porcentajes más altos de elementos diferidos a medida que aumenta la asignación de bono.

Dichos porcentajes de diferimiento son determinados Corporativamente para cada ejercicio de desempeño.

Información Cuantitativa:

- Reuniones del Comité de Remuneraciones:
Se llevan a cabo reuniones trimestrales del Comité de Remuneraciones y se presentan dos informes semestrales durante cada ejercicio.
- Empleados que recibieron remuneraciones extraordinarias:
Durante el ejercicio 2019 un empleado cuyo cargo estuvo sujeto a las reglas del Sistema de Remuneraciones recibió remuneraciones extraordinarias.
- Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos y ajustes explícitos en referencia a la cláusula conocida como “Clawback” de los esquemas de compensación diferida:
Durante el ejercicio 2019 no se tuvo ningún ajuste en referencia a éste punto.
- Desglose de las remuneraciones otorgadas:
Dado que los empleados sujetos a las reglas del Sistema de Remuneraciones de Citibanamex, Casa de Bolsa, están contratados por Banco Nacional de México, S.A., integrante del Grupo Financiero Banamex (“Banamex”), la información relativa a este punto se encuentra en el apartado correspondiente de la página de Internet del Sistema de Remuneraciones de Banamex.