

Publicación en cumplimiento a las disposiciones en materia de remuneraciones conforme al Artículo 168 Bis 3 de la Circular Única de Banco y Artículo 169 Bis 4 de la Circular Única de Casas de Bolsa, publicadas en el Diario Oficial el día 31 de diciembre de 2014.

Información Cualitativa:

- a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de colaboradores o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones**

Director Riesgos de Mercado y Liquidez

El bono es anual, pudiendo existir anticipos. Los indicadores que se toman en cuenta para la determinación del porcentaje del bono son el seguimiento, monitoreo y gestión de los indicadores que la Unidad de Administración Integral de Riesgos tiene definidos.

DGA de Riesgos

El bono es anual, pudiendo existir anticipos. Los indicadores que se toman en cuenta para la determinación del porcentaje del bono son el seguimiento, monitoreo y gestión de los indicadores que la Unidad de Administración Integral de Riesgos tiene definidos.

Director Corporativo de Riesgo Operacional

El bono es anual, pudiendo existir anticipos. Los indicadores que se toman en cuenta para la determinación del porcentaje del bono son los indicadores que tienen definidos.

Director de Contraloría

El bono es anual, pudiendo existir anticipos. Los indicadores que se toman en cuenta para la determinación del porcentaje del bono son los indicadores que tienen definidos.

b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo cuando menos:

1.- La composición y las funciones del Comité de Remuneraciones

Presidente del Comité de Remuneración

Presidente Ejecutivo

Dir. Gral. Adjunto de Personal y Asuntos Corporativos

Director de Auditoría

Responsable de la UAIR

Dir. Gral. Adjunto de Operación y Finanzas

El Comité de Remuneraciones, para desarrollo de su objeto, desempeñará las siguientes funciones:

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 colaboradores que ostenten algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Banco Monex y Monex 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 el Banco o la Casa de Bolsa o participen en algún proceso que concluya en eso.

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 en el Banco y 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 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 (Variables) 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. 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 el Banco o la 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 del Banco o la Casa de Bolsa.

2.- Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

El consultor externo Willis Towers Watson (WTW) fue seleccionado por el área de Capital Humano debido a que es la firma que realiza el benchmark de mercado para la Asociación Mexicana de Instituciones de Banca (AMIB) y la Asociación de Bancos de México (ABM), lo que garantiza información confiable y representativa del sector financiero nacional.

WTW participa en el proceso de remuneración proporcionando información que nos permita realizar análisis comparativos de mercado tanto para remuneración fija como variable, asegurando que las políticas salariales estén alineadas con las mejores prácticas del sector y con criterios objetivos.

Su intervención se limita a recomendaciones, así como proporcionar información, sin involucrarse en la aprobación final de compensaciones, lo que refuerza la independencia del proceso. Las decisiones finales son tomadas por el Comité de Compensaciones y la Dirección General, conforme a las políticas internas.”

3.- Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la institución de banca múltiple, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.

Las políticas y procedimientos son aplicables para colaboradores directos o prestadores de servicios que realicen actividades propias de Banco Monex y Monex Casa de Bolsa, y que por cuenta o en nombre de cada uno de ellos, reciben cualquier tipo de percepción, ya sea que éstas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

Para la definición de puestos y responsabilidades se consideraron las funciones de la estructura de personal y las responsabilidades que conllevan; así como el riesgo que representan o que pueden representar para Banco Monex y Monex Casa de Bolsa. Por tanto, de la forma en que está planteado incorpora a las personas cuyos puestos pueden incrementar o reducir riesgos de la Institución.

El Sistema de Remuneración considera para Banco Monex y Monex Casa de Bolsa, las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los siguientes puestos elegibles, ya sea que éstas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

Por lo cual y partir de estas bases, el Manual de Remuneraciones es aplicable bajo los siguientes criterios:

Área de Negocios: Director General Adjunto de Banca Empresarial, Director General Banca Privada, Director General Adjunto de Banca Corporativa, Director General Adjunto de Productos Bancarios, Director Corporativo de Productos Fiduciarios, Director de Mercado de Dinero, Director General Adjunto de Mercados y Tesorería, Director Regional de Banca de Empresas Centro, Director Regional de Banca de Empresas Metropolitana, Director Regional de Banca de Empresas Occidente, Director Regional de Banca de Empresas Norte, Director Regional de Banca de Empresas Sur, Director Regional de Banca de Empresas Noroeste.

Áreas de Operación: Director Ejecutivo de Banca Privada y Asesoría Patrimonial, Director de Capitales, Director Riesgos de Mercado y Liquidez, Director Corporativo de Riesgo Operacional, Director General Adjunto de Riesgos, Director de Operación de Cambios, Director de Operación de Derivados, Director Corporativo de Operaciones

Área de Control: Director de Contraloría.

4.- Una descripción de los tipos de colaboradores considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de colaboradores en cada grupo.

Puesto	No.
DIRECTOR GENERAL DE GRUPO FINANCIERO MONEX	1
DGA DE NEGOCIOS EMPRESARIALES	1
DIRECTOR REGIONAL DE BANCA DE EMPRESAS METROPOLITANA	1
DIRECTOR REGIONAL DE BANCA DE EMPRESAS NORTE	1
DIRECTOR REGIONAL DE BANCA DE EMPRESAS CENTRO	1
DIRECTOR REGIONAL DE BANCA DE EMPRESAS OCCIDENTE	1
DIRECTOR REGIONAL DE BANCA DE EMPRESAS SUR	1
DIRECTOR REGIONAL DE BANCA DE EMPRESAS NOROESTE	1
DGA DE BANCA CORPORATIVA	1
DIRECTOR CORPORATIVO DE PROD FIDUCIARIOS	1
DGA DE PRODUCTOS BANCARIOS	1
DGA DE MERCADOS Y TESORERIA	1
DIRECTOR DE OPERACION DE DERIVADOS	1
DIRECTOR DE OPERACION DE CAMBIOS	1
DIRECTOR DE MERCADO DE DINERO	1
DIRECTOR RIESGOS MERCADO Y LIQUIDEZ	1
DIRECTOR DE CONTRALORIA	1
DIRECTOR CORP. DE RIESGO OPERACIONAL	1
DGA DE RIESGOS	1
DIRECTOR EJECUTIVO DE BANCA PRIVADA Y ASESORIA PATRIMONIAL	1
DIRECTOR DE CAPITALS	1
TOTAL	21

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:

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

Establecer políticas y procedimientos para el Sistema de Remuneraciones de Banco Monex y Monex Casa de Bolsa, en apego a las normas establecidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores a través de las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Instituciones de Crédito y Casas de Bolsa. El Sistema de Remuneraciones abarca el cumplimiento de los aspectos sustantivos definidos en el Marco Regulatorio, tales como:

- 1) Delimitar las Responsabilidades de los Órganos Sociales encargados de la implementación de los esquemas de Remuneración.
- 2) Establecer Políticas y Procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración en congruencia con una razonable toma de riesgos.
- 3) Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por Banco Monex y/o Monex Casa de Bolsa, o en su materialización,

sea mayor a la esperada y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia Institución.

4) Considerar los riesgos a los cuales se enfrenta Banco Monex y/o Monex Casa de Bolsa, sus Unidades Administrativas, de Control de Negocios y en su caso los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración.

5) Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de empelados elegibles o personas sujetas al Sistema de Remuneración en consideración de los riesgos inherentes de sus actividades, tomado en cuenta para tales efectos, tanto factores cuantitativos como cualitativos.

2.- Última 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.

La última fecha de actualización del Manual es el 15 de abril de 2025 y corresponde a la actualización operativa por cambios en estructura organizacional.

3.- Una explicación de cómo la institución de banca múltiple garantiza que las remuneraciones de los colaboradores de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Existen políticas y procesos claramente definidos en donde la transparencia en la asignación y pago de las remuneraciones se hace con total independencia entre cada una de las áreas de la organización.

Las remuneraciones de las áreas de Administración de Riesgo, Control y Auditoría se determinan de manera independiente a las áreas que supervisan, mediante una estructura organizacional separada, evaluaciones basadas en desempeño propio (no en resultados de negocio), y políticas internas que garantizan transparencia y autonomía en la asignación de compensaciones.

Las áreas de Administración de Riesgo, Control y Auditoría reportan directamente a la Dirección General de Monex, y no a las Direcciones Generadoras de Negocio. Esto asegura que no exista influencia de las áreas supervisadas en la definición de compensaciones.

La remuneración variable de estos colaboradores se determina exclusivamente en función del cumplimiento de objetivos relacionados con su función (control, mitigación de riesgos, auditoría), y no está vinculada a los resultados comerciales o financieros del negocio. Los indicadores de desempeño incluyen calidad en revisiones, cumplimiento normativo, y efectividad en la gestión de riesgos.

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:

1.- Descripción general de los principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.

En lo que respecta al sistema de Remuneración, la Unidad de Administración Integral de Riesgos en conjunto con el Comité de Riesgos realiza un análisis de los riesgos presentados dentro del Banco y la Casa de Bolsa (Mercado, Crédito, Liquidez, Operacional) a través de un seguimiento al cumplimiento de límites y su comportamiento acorde con el apetito de riesgo, con ello se verifica el efecto en la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos y las Unidades de Negocio.

En caso de presentarse algún evento que exceda la capacidad de riesgo autorizada para alguna de las líneas de negocio ya sea en eventos actuales o futuros, se ajusta el sistema de remuneraciones en consecuencia al desempeño estimado por el Comité de Riesgos.

Los eventos actuales y futuros son monitoreados a través del seguimiento diario del cumplimiento de límites y el establecimiento de proyecciones de balance que estiman el comportamiento de las unidades de negocio y su requerimiento de capital para potenciales eventos futuros.

2.- Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.

"Las métricas utilizadas para el monitoreo del sistema de remuneraciones incluyen el comportamiento del Valor en Riesgos para el riesgo de mercado y resultado antes de reservas (RAR).

El esquema de compensación variable de Monex de cada uno de los funcionarios del área de negocio, parte del RAR que se estima a partir de un Estado de Resultados generado mensualmente.

En este último se adicionan o deducen conceptos e incidencias extracontables de costos, quebrantos y reservas que complementan la información financiera, con el objetivo de determinar el resultado de la gestión Administrativa – operativa en cada sucursal y unidad de negocio.

3.- Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.

Adicionalmente se incorporan medidas no financieras en la medición del desempeño, al personal de Banca de Empresas sujetos al esquema de remuneraciones, que consisten en evaluaciones cualitativas del apego a las políticas de administración de riesgos, cumplimiento normativo y servicios de inversión.

Evaluación cualitativa

Para incentivar la calidad en la operación de las sucursales que conforman las diferentes Direcciones Regionales de Negocios de Banca de Empresas, se determina una proporción de la compensación a los directores de estas, calificando diferentes aspectos; determinando así una Compensación Cualitativa.

La calificación cualitativa puede agregar o restar un porcentaje a la compensación variable basada en RAR de los Directores Regionales de Negocios de Banca de Empresas. Esta calificación está basada en los siguientes indicadores de gestión estratégica.

Calificación de Contraloría. Basada en el comportamiento de los regionales de:

El porcentaje de atención a los requerimientos de PLD

El porcentaje de cumplimiento de confirmaciones de banca privada

Índice de Deudores

4.- Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.

Se tienen claramente identificados los riesgos que asumen los participantes del Sistema de Remuneración, con base en dichos riesgos, se han definido métricas (debidamente aprobadas) que permitan identificar si los riesgos asumidos guardan consistencia con la generación de ingresos.

Estas medidas no han tenido un cambio en el último año, pues la Institución mantiene una política conservadora en cuanto a la exposición a riesgos. Cabe señalar que dicha exposición se monitorea diariamente y es informada oportunamente tanto al Comité de Riesgos como al Consejo de Administración, ocasionando que los riesgos asumidos se mantengan acotados en niveles adecuados.

e) Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:

1.- Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la institución de banca múltiple, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

El parámetro para medir el rendimiento de las líneas de negocio y de los directores encargados de las mismas es el RAR:

El esquema de compensación variable de Monex de cada uno de los funcionarios encargados de un área de negocio, parte de un indicador llamado Resultado antes de Reservas (RAR). El RAR se estima a partir de un Estado de Resultados generado mensualmente. En este último se adicionan o deducen conceptos e incidencias extracontables de costos y reservas que complementan la información financiera con el objetivo de determinar el resultado de la gestión administrativa de las líneas de negocio bajo su gestión.

Componentes:

a) Utilidad operativa por área de negocio y producto.

A continuación, se describen los elementos determinantes del RAR:

- **+ Resultado en la Operación.** Es el resultado de los Ingresos totales de la operación de la línea de negocio, menos los costos directamente vinculados a la operación.
- **- Gasto de operación.** Es la suma de los gastos de personal, más los gastos de administración del área que gestiona la línea de negocio.
- **+ Otros Ingresos y Gastos** son aquellas partidas extraordinarias, integradas principalmente de Recuperaciones, Otros Productos y Beneficios y Castigos y Quebrantos.

Principales Líneas de Negocio:

- a) Divisas y pagos internacionales
- b) Derivados
- c) Mercado de Dinero
- d) Fiduciario y Representaciones Comunes
- e) Crédito
- f) Captación
- g) Mercado de Capitales
- g) Administración de Activos y Pasivos (ALM)

2.- Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución de banca múltiple y con el desempeño particular.

La compensación al personal de la estructura de Negocios que percibe una remuneración variable está vinculada a una Utilidad Operativa del área a la que pertenecen, determinada a partir del RAR; de tal suerte que la compensación se determina con base en el crecimiento porcentual anual del RAR de la línea de negocio de que se trate, topada a un 15% de crecimiento de dicho RAR.

3.- Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño que indiquen debilidades.

Debido a que la compensación variable depende del comportamiento del indicador RAR, el impacto en la remuneración es directo y proporcional a la variación del Resultado Operativo.

Lo anterior se deriva de la mecánica de cálculo del factor de compensación variable:

$$\text{Factor de CV} = (\text{RAR2}/\text{RAR1} - 1) \times 50\%$$

Donde CV = Compensación Variable Anual

RAR2 = RAR del ejercicio actual

RAR1 = RAR del ejercicio anterior

CV1 = compensación variable anual, ejercicio anterior

La política de determinación del factor de compensación variable anual es: 50% del crecimiento porcentual del RAR, topado al 20% de incremento con relación a la compensación variable anual del ejercicio anterior.

Esto garantiza un crecimiento razonable y por debajo del crecimiento en el RAR.

f) Descripción de la forma en la que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

1.- Análisis de la política de la institución de banca múltiple para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los colaboradores o grupos de colaboradores. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.

El Resultado antes de Reservas se determina tomando el Resultado de la Operación, sumando Otros Ingresos y Gastos, y sustrayendo los quebrantos. A continuación, una descripción de estos tres elementos que componen el cálculo del RAR:

- **+ Resultado en la Operación.** Es el resultado de los Ingresos totales de la operación de la línea de negocio, menos los costos directamente vinculados a la operación.
- **- Gasto de operación.** Es la suma de los gastos de personal, más los gastos de administración del área que gestiona la línea de negocio.
- **+ Otros Ingresos y Gastos** son aquellas partidas extraordinarias, integradas principalmente de Recuperaciones, Otros Productos y Beneficios y Castigos y Quebrantos.

2.- Análisis de la política y el criterio de la Institución de banca múltiple para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

En Monex, no existen acuerdos de reintegración.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas. La revelación debe incluir:

1.- Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Institución de banca múltiple (entre otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

En Monex, la retribución variable pagada es únicamente en efectivo

2.- Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas de remuneración variable es diferente entre los colaboradores o grupos de colaboradores, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.

Monex utiliza esquemas de remuneración variable diferenciados según el tipo de funciones desempeñadas y el nivel de responsabilidad de los colaboradores.

En las áreas de negocio, la remuneración variable se otorga con base en indicadores financieros y de desempeño definidos, así como en factores cualitativos.

En las áreas de soporte y gestión, la remuneración variable se paga a través de un bono cuatrimestral, vinculado al desempeño del colaborador, con porcentajes definidos de acuerdo con la posición jerárquica.

Información Cuantitativa al cierre del ejercicio:

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

4

b) Número de colaboradores que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.

22

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

Ninguno

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

Ninguno

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

0

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

Ninguno

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

7.85%

c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:

1.- Remuneración fija y variable; -

Fija: 30%

Variable 70%

2.- Transferida y No Transferida

Corporativos: 33% y áreas de negocio 15% solo variable

3.- Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.

0%

d) Información sobre la exposición de los colaboradores a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de Remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:

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

0%

2.- Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.

0%

3.- Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.

0%

La información clasificada como cuantitativa contenida en el presente artículo deberá revelarse por lo menos para los dos años anteriores a aquel que se reporta, siempre que exista información al respecto.

Porcentaje de representación del Sistema de Remuneraciones vs Beneficios a Corto Plazo, de acuerdo con el reporte regulatorio R12 Consolidación.

6.71%