

**Publicación en cumplimiento a las disposiciones en materia de remuneraciones conforme al artículo 168 Bis de la Ley de Instituciones de Crédito, 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 empleados ó personas sujetas al Sistema de Remuneraciones

Director General de Banca de Empresas

Direc. General Banca Privada y Mercados

El bono es anual pudiendo existir pagos trimestrales, se otorga en base a factores cualitativos orientados a mantener bajo control el riesgo. Por consiguiente, su esquema de compensación variable no está ligado a factores o indicadores que promuevan la toma de riesgos.

Director de Productos de Banca Corporativa

La posición anterior tiene como objetivo principal el cuidar la calidad del portafolio y del riesgo implícito en las inversiones del mismo. Debido a lo anterior, estos bonos no se otorgan basados en el monto de colocación sino en factores cualitativos orientados a mantener bajo control el riesgo.

Director Ejecutivo de Mercados y Tesorería

El esquema se basa en aspectos cuantitativos y cualitativos que a juicio del supervisor inmediato influyan en el desempeño. Con el fin de privilegiar los resultados de mediano largo plazo la remuneración variable se difiere anualmente, pudiendo existir anticipos.

Director Corporativo de Administración 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 Integral de Administración Integral de Riesgos tiene definidos.

Director Corporativo de Riesgos de Crédito

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 Integral de Administración Integral de Riesgos tiene definidos.

Director Corporativo de Contraloría y PLD

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.

Dirección Ejecutiva de Negocios Banca de Empresas

La DENBE comparte el riesgo, la responsabilidad y la compensación sobre los resultados de las regiones.

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 Planeación

Director de Auditoría

Responsable de la UAIR

Dir. Gral. Adjunto de Operación y Finanzas

Director Corporativo Jurídico

"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 empleados o personal que ostente 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, 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 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.

Consultor Towers Watson, proporcionan información del mercado de la remuneración de México en el sector financiero.

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 de Banca de Empresas, Direc. General Banca Privada y Mercados, Director Ejecutivo de Negocios Banca de Empresas, Director de Banca Corporativa Metropolitana, Director de Banca Corporativa (Occidente), Director de Banca Corporativa (Centro), Director de Banca Corporativa (Norte), Director de Banca Corporativa, Director Corporativo de Productos Fiduciarios, Director de Administración de Activos y Pasivos, Director de Mercado de Dinero, Director Ejecutivo de Productos Bancarios, Director Ejecutivo de Mercado y Tesorería, Director de Productos de Banca Corporativa, Director Regional de Negocios de Banca de Empresas Centro, Director Regional de Negocios de Banca de Empresas Metropolitana, Director Regional de Negocios de Banca de Empresas Occidente, Director Regional de Negocios de Banca de Empresas Norte, Director Regional de Negocios de Banca de Empresas Sur. Áreas de Operación: Director Ejecutivo de Banca Privada, Director Corporativo de Administración de Riesgos, Director Corporativo de Riesgo de Crédito, Director de Operación de Cambios, Director de Operación de Derivados Área de Control: Director de Contraloría y PLD.

4.- 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.

| Puesto   | Total |
|--|-------|
| DIRECTOR GENERAL DE BANCA DE EMPRESAS                            | 1     |
| DIREC. GENERAL BANCA PRIVADA Y MERCADOS                          | 1     |
| DIRECTOR EJECUTIVO DE NEGOCIOS BANCA DE EMPRESAS                 | 1     |
| DIRECTOR REGIONAL DE NEGOCIOS DE BANCA DE EMPRESAS METROPOLITANA | 1     |
| DIRECTOR REGIONAL DE NEGOCIOS DE BANCA DE EMPRESAS NORTE         | 1     |
| DIRECTOR REGIONAL DE NEGOCIOS DE BANCA DE EMPRESAS CENTRO        | 1     |
| DIRECTOR REGIONAL DE NEGOCIOS DE BANCA DE EMPRESAS OCCIDENTE     | 1     |
| DIRECTOR REGIONAL DE NEGOCIOS DE BANCA DE EMPRESAS SUR           | 1     |
| DIRECTOR EJECUTIVO DE PRODUCTOS BANCARIOS                        | 1     |
| DIRECTOR DE BANCA CORPORATIVA METROPOLITANA                      | 1     |
| DIRECTOR DE BANCA CORPORATIVA (OCCIDENTE)                        | 1     |
| DIRECTOR DE BANCA CORPORATIVA (CENTRO)                           | 1     |
| DIRECTOR DE BANCA CORPORATIVA (NORTE)                            | 1     |
| DIRECTOR DE BANCA CORPORATIVA                                    | 1     |
| DIRECTOR DE PRODUCTOS DE BANCA CORPORATIVA                       | 1     |
| DIRECTOR CORPORATIVO DE PROD FIDUCIARIOS                         | 1     |
| DIRECTOR EJECUTIVO DE MDOS. Y TESORERIA                          | 1     |
| DIRECTOR DE OPERACION DE DERIVADOS                               | 1     |
| DIRECTOR DE OPERACION DE CAMBIOS                                 | 1     |
| DIRECTOR DE MERCADO DE DINERO                                    | 1     |
| DIRECTOR CORP. DE ADMON. DE RIESGOS                              | 1     |

|   |   |
|---|---|
| DIRECTOR CORP. DE CONTRALORIA Y PLD             | 1 |
| DIRECTOR CORP. RIESGO DE CREDITO                | 1 |
| DIRECTOR EJECUTIVO DE BANCA PRIVADA             | 1 |
| DIRECTOR DE ADMINISTRACION DE ACTIVOS Y PASIVOS | 1 |

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 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 empleados 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 revisión al Manual se efectuó en Octubre de 2017, en donde se realizaron cambios relacionados a la actualización de puestos sujetos a dicho manual.

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

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.

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 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 y reservas que complementan la información financiera (Gasto Corporativo, Fondo de Deudores, Fondo de Contingencia por Operación de Remesas, etc.), con el objetivo de determinar el resultado de la gestión Administrativa – operativa en cada sucursal."

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

Adicionalmente, el Banco y la Casa de Bolsa se incorporan medidas no financieras en la evaluación del desempeño, que considerar, entre otros aspectos, evaluaciones cualitativas del apego a las políticas de administración de riesgos, cumplimiento normativo y servicios de inversión.

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.

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.

Parámetros de Rendimiento:

- a) Utilidad operativa por área de negocio y producto.
- b) Indicadores de Calidad, aplicados de manera consistente a todos los niveles de la estructura.

Principales Líneas de Negocio

- a) Divisas y pagos internacionales
- b) Derivados
- c) Dinero
- d) Fiduciario y representaciones comunes

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

"Toda la compensación al personal de la estructura de Negocios que percibe una compensación variable está vinculada a una Utilidad Operativa del área a la que pertenecen. Existe también un indicador cualitativo que garantiza la calidad de los Ingresos denominado Desempeño Monex. Con éste se evalúa a cada Gerente, responsable y Director de cada área de Negocio y Producto."

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

El impacto en la remuneración es directo y proporcional a la variación del Resultado Operativo y, a la medida de las desviaciones sobre las metas establecidas en los indicadores cualitativos.

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 empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.

"El indicador Desempeño Monex, evalúa durante el ejercicio la calidad de los resultados, en términos de las estrategias de corto y mediano plazo establecidas por la alta dirección y aprobadas

por el comité de remuneraciones. El resultado de esta evaluación determina al menos un 27% de la compensación variable; pagado anualmente.”

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 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 empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.

No aplica



**Información Cuantitativa al cierre del 2017:**

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

4

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

25

1.- Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio 2017.

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.

14%

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

\$0.00

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

0%

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

1.- Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos 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 al reporte regulatorio R12 Consolidación.

11.78%