

MERRILL LYNCH MEXICO, S.A. de C.V. CASA DE BOLSA

Las Políticas y Procedimientos de Remuneración (las “Políticas”) establecidas por Merrill Lynch México, S.A. de C.V. (MLMEX) se ajustan a las Disposiciones de Carácter General para Casas de Bolsa en México (las “Disposiciones”). Las Políticas cubren los temas clave con respecto al manejo apropiado del riesgo de los planes de compensación de MLMEX, incluyendo los siguientes:

- La definición y proceso para la identificación de los “Empleados Tomadores de Riesgo”,
- El proceso y políticas para el diseño y dirección de los planes de compensación incentiva para equilibrar apropiadamente los riesgos con resultados en compensación, incluidos:
 - La asignación de fondos para la compensación incentiva,
 - La determinación de los montos de compensación incentiva individual, y
 - El uso de la discreción como parte de esos procesos.
- Las políticas con respecto a la efectividad de los planes de compensación incentiva a través de pruebas y métodos de vigilancia realizados en el nivel apropiado para asegurar el equilibrio apropiado de los riesgos con los resultados de compensación, y
- Las políticas para asegurar la independencia de las Funciones de Control Independientes y para asegurar el suministro apropiado de información de dichas Funciones de Control Independientes.

Los planes de compensación para los empleados sujetos al Sistema de Remuneración, están diseñados para considerar el riesgo aplicable y su duración. Los tipos de riesgo están en función del apetito de riesgo de MLMEX. El Sistema de Remuneración se apega a los Principios de Compensación cuyos objetivos incluyen la generación de un crecimiento sostenible a largo plazo de cada línea de negocio con la finalidad de entregar compensaciones justas y desmotivar la toma de riesgos de manera imprudente y abusiva.

Los Principios de Compensación establecidos dentro del Sistema de Remuneración incluyen:

Principio 1: La compensación debe estar compuesta de una combinación apropiada de salario, prestaciones e incentivos pagados en el tiempo que coincida adecuadamente con los intereses del empleado y del accionista.

Principio 2: Los criterios para el pago de compensación deben tomar en cuenta factores de riesgo, así como individuales y de la unidad de negocios.

Principio 3: La compensación deberá ser determinada con base en una combinación de factores financieros y no financieros que refleje tanto el corto como el largo plazo.

Las áreas de Control, Auditoría y Riesgos de MLMEX funcionan de manera independiente a todas las líneas de negocio manteniendo un proceso de evaluación y compensación separado de las líneas de negocio (incluyendo sueldos e incentivos variables), ya que en ningún momento las líneas de negocio o tomadores de riesgo supervisan a dichas áreas de control.

Cada empleado es evaluado de manera individual anualmente con base en metas financieras y no financieras por parte de sus supervisores.

Los presupuestos anuales para los fondos de incentivos son establecidos como parte de un proceso de planeación financiera general para asegurar que correspondan a las metas de desempeño claves, tanto financieras como no financieras. Los fondos para los planes se revisarán periódicamente a lo largo del año con base en el pronóstico del desempeño anual.