

SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Value, S.A. de C.V., Casa de Bolsa, Value Grupo Financiero (en adelante, la "Casa de Bolsa"), en cumplimiento con lo establecido en los artículos 169 Bis 1 a 169 Bis 11 de las *Disposiciones de Carácter General aplicables a las Casas de Bolsa*, cuenta con un Sistema de Remuneración que establece políticas y procedimientos relativos a las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus empleados, en función de los riesgos que asuman en el desarrollo de sus actividades, promoviendo consistentemente una efectiva administración de los mismos, en los que la Casa de Bolsa se encuentre dispuesta a asumir o enfrentar.

El Sistema de Remuneración es el conjunto de funciones, políticas y procedimientos de la Casa de Bolsa referente a las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus empleados, de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio, o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la Casa de Bolsa otorga para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público, y son determinadas en atención a los riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas por dichos empleados o personal en lo individual.

El personal que está sujeto al Sistema de Remuneración es aquel que perciba una remuneración variable, y que dicha remuneración esté vinculada a actividades que implican la toma de riesgos.

La Casa de Bolsa cuenta con un Comité de Remuneración, el cual sesiona de manera trimestral, y semestralmente reporta al Consejo de Administración sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración y en su caso los ajustes realizados a dicho Sistema por riesgos que le sean aplicables, el diferimiento de sus remuneraciones extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.

Del mismo modo el Consejo de Administración recibe un reporte anual por parte de los Comités de Riesgos y de Auditoría, sobre el desempeño del Sistema de Remuneración y la consistencia en la aplicación del mismo. Dicho reporte incluirá una descripción de los eventos que hayan derivado en ajustes al Sistema de Remuneración.

Entre las funciones de la Unidad de Administración Integral de Riesgos (la UAIR), se encuentran el identificar, medir, vigilar e informar al Comité de Remuneración los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneración y unidades de negocio de la casa de bolsa.

Adicionalmente, la UAIR deberá elaborar y someter a consideración del Comité de Riesgos, análisis de escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a las actividades de las personas sujetas al Sistema de Remuneración y de la aplicación de los esquemas de remuneración sobre la estabilidad y solidez de la Casa de Bolsa, así como evaluar si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios.

El *Manual del Sistema de Remuneración de Value, S.A. de C.V., Casa de Bolsa, Value Grupo Financiero*, fue aprobado por su Consejo de Administración. Las modificaciones a este documento se aprobarán por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Remuneración.