

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

Merrill Lynch (la “Compañía”) a nivel mundial mantiene una estructura global de gobierno corporativo y políticas de remuneración de sus empleados aplicables a todas sus empresas relacionadas. Con el fin de proveer un balance apropiado entre riesgo y recompensa, los planes de remuneración incentiva son desarrollados de acuerdo a la Política de Gobierno de Compensaciones Global. Dichas políticas globales de gobierno sobre la remuneración, son revisadas periódicamente y se alinean al perfil de riesgo deseado de la institución. En este sentido las políticas de remuneración de Merrill Lynch México, S.A. de C.V. (MLMEX) se alinean con los estándares corporativos manteniendo la estructura de gobierno y requerimientos locales establecidos en las Disposiciones emitidas por la CNBV a través de su Comité de Remuneración local y demás órganos de gobierno locales.

Las Políticas y Procedimientos de Remuneración (las “Políticas”) establecidas por 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 remuneración 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 administración de los planes de remuneración incentiva para equilibrar apropiadamente los riesgos y recompensas, incluidos:
 - La asignación de fondos para la remuneración incentiva,
 - La determinación de los montos de remuneración incentiva individual, y
 - El uso de la discreción como parte de esos procesos.
- Las políticas con respecto a la efectividad de los planes de remuneración 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 la 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 remuneración 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 remuneraciones justas y desmotivar la toma de riesgos de manera imprudente y abusiva.

Con el fin de proveer un balance apropiado entre riesgo y recompensa, los planes de remuneración incentiva son desarrollados de acuerdo a los Principios de Compensación Global y establecidos dentro del Sistema de Remuneración:

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

Principio 2: Los criterios para el pago de compensación incentiva deben tomar en cuenta factores de riesgo a nivel de la compañía, 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 reflejen tanto el período actual como el largo plazo.

Principio 4. Los programas de remuneración deben incorporar procesos y procedimientos adecuados de control.

Es crítico para la implementación efectiva de la Política de Gobierno de Compensaciones Global que las funciones de control operen de manera independiente de las líneas de negocio a las que dar soporte. Las áreas de Control, Auditoría y Riesgos de MLMEX operan de manera independiente a todas las líneas de negocio, y a este respecto, los empleados de las funciones de control tienen un proceso de evaluación y compensación separado (incluyendo sueldos e incentivos variables), y no se basan en el desempeño financiero de las líneas de negocio o tomadores de riesgo.

Cada empleado es evaluado de manera individual anualmente sobre objetivos cuantitativos y cualitativos así como de comportamientos específicos 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 los objetivos de desempeño claves, tanto financieras como no financieras. Los fondos para los planes se revisarán a lo largo del año con base en el pronóstico del desempeño anual.