

I. Información Cualitativa

I.1 Remuneración de empleados o personas sujetas al SISREM.

01. La remuneración de los empleados sujetos al SISREM se compone de Remuneración Fija y Remuneración Variable.

I.2 Remuneración Fija

01. La remuneración Fija se establece para las compensaciones aplicables a los empleados que prestan sus servicios profesionales a CI Grupo y tiene como objetivo asegurar a través de los planes de compensación, la atracción, retención y desarrollo de gente clave dentro de la organización.

I.3 Remuneración Variable

01. La remuneración variable se establece con esquemas de remuneración específicos para cada perfil del empleado o personas sujetas al SISREM, considerando los riesgos inherentes a sus actividades y tomando en cuenta que esta remuneración esta determinada por resultados individuales o colectivos, por lo que se asegurará que la evaluación del desempeño no tome en cuenta de manera exclusiva los resultados observados durante el año financiero en que se realizó la operación, sino que también considere los riesgos y resultados a lo largo de un periodo razonable de tiempo.
02. CI Grupo toma en cuenta las evaluaciones de desempeño para los empleados o personas sujetas al SISREM, estas son consistentes y se basan en los resultados ajustados por los riesgos presentes y futuros, liquidez, costo de capital y las variables que se consideren relevantes. Dentro de las evaluaciones del desempeño se consideran las evaluaciones cualitativas del apego a las políticas de Administración de Riesgos (AIR) y su cumplimiento.
03. Para la determinación de la remuneración variable, CI Grupo considera los puntos siguientes:
- El ajuste de la remuneración mediante la aplicación de factores relacionados a los riesgos que las actividades de las personas sujetas al SISREM.
 - El diferimiento de pagos de acuerdo a la subsistencia del riesgo en cuestión
 - La ampliación de los periodos de evaluación del desempeño hasta que todos los resultados o riesgos se conozcan o materialicen.
04. El SISREM considera que la compensación variable es aplicable a posiciones que originen un riesgo discrecional para cualquiera de las empresas de CI Grupo.

I.4 Información Relativa al Comité de Remuneraciones (COREM)

01. Composición y funciones del COREM.

Cargo dentro del COREM	Puesto
Presidente	Consejero Independiente
Secretario	Director Ejecutivo de Procesos, Capital Humano y Calidad
Miembro	Consejero Independiente
Miembro	Consejero Independiente
Miembro	Miembro del Comité Ejecutivo
Miembro	Miembro del Comité Ejecutivo
Miembro	Miembro del Comité Ejecutivo
Miembro	Director General CIBanco
Miembro	Director General CIG Casa de Bolsa
Miembro	Director General Finanmadrid
Miembro	Dirección Administración Integral de Riesgos
Miembro	Director Ejecutivo de Administración y Finanzas
Miembro	Director de Auditoría

02. Funciones del COREM.

- Implementar y mantener el SISREM de las empresas de CI Grupo.
- Proponer al Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, así como las modificaciones que se realicen a empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título Jurídico.
- Proponer a los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que CI Grupo haya otorgado para realizar sus operaciones.
- Informar a todo el personal pertinente las políticas y procedimientos de remuneración asegurando el entendimiento por parte de los interesados.
- Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento y desempeño del SISREM.

I. Información Cualitativa

I.5 Consultores externos que han asesorado a CI Grupo, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

01. CI Grupo cuenta con los servicios de consultora TalenWise, quien fue comisionada por el Comité Ejecutivo de CI Grupo para brindar asesoría en la elaboración del algoritmo para el cálculo de Remuneraciones.

I.6 Alcance de la política de remuneraciones de CI Grupo.

01. El SISREM considera las remuneraciones fijas y variables de los puestos elegibles en las distintas empresas de CI Grupo.

a. Aplicable a CIBanco

Puestos aplicables		
Presidente del Comité Ejecutivo	Directores de Promoción	Director de Banca Empresarial
Consejeros Delegados	Directores Regionales	Director de Admón. y Finanzas
Director General	Director de Mesa de Cambios	DAIR
Director Ejecutivo de Promoción	Director de Derivados	Director de Control Interno
Director Ejecutivo de Banca Comercial	Director Ejecutivo de Crédito Automotriz	Director de Auditoría

b. Aplicable a CIBanca de Bolsa

Puestos aplicables	
Director General	Director de Mercado de Capitales
Director de Promoción	Director de Mercado de Dinero

c. Aplicable a Finamadrid

Puestos aplicables		
Director General	Director Comercial	Director de Crédito

I.7 Empleados de CI Grupo considerados como tomadores de riesgo.

01. CI Grupo considera dentro de su Sistema de Remuneraciones a 22 empleados que toman riesgos en sus decisiones y que pueden implicar un riesgo para CI Grupo. Los empleados que se consideran para remuneraciones fijas y variables son los que se detallan en el punto I.6.01.a, b y c.

I.8 Estructura del proceso de remuneraciones

01. Principales características y objetivos de la política de remuneración .

- La política de remuneración de CI Grupo actúa con base en el interés de sus Clientes, por lo que se prevén elementos que inciden negativamente en el monto de las remuneraciones extraordinarias, cuando causen un daño a sus Clientes, por dolo o negligencia.
- Las principales políticas de Remuneración de CI Grupo son:
 - Establecer niveles salariales competitivos para todos los puestos de la organización.
 - Comparar la posición de los niveles salariales en contra del mercado laboral.
 - Determinar los esquemas de remuneración fija y variable para todos los puestos de CI Grupo.
 - Definir los esquemas de remuneración variable, de todos los puestos elegibles dentro de CI Grupo, ya sea a través de bonos por resultados, incentivos o comisiones y/o cualquier otro mecanismo de compensación, siempre relacionando éstos, con los niveles de riesgo en los que pudieran incurrir las funciones definidas en el numeral I.6.
 - Diferenciar la compensación del personal, de acuerdo con sus resultados individuales, a fin de mantener la motivación y productividad del personal.

02. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del COREM y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

- Se revisó en Marzo 2017, el principales cambios se incorporó el algoritmo del Sistema de Remuneraciones y el procedimiento de Evaluaciones al Desempeño.

03. Explicación de como CI Grupo garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de AIR y de las áreas de control y Auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

- El SISREM que otorga las remuneraciones de los empleados de las áreas de Administración de Riesgo (AIR), de Control y Auditoría es independiente, ya que el paquete de remuneración no está ligado a logros de venta, ingresos, ni otros. En las Unidades Administrativas y de Control prevalecen los sueldos ordinarios, y en aquellos casos que tengan definidos algún esquema de compensación variable, ésta se determina con base al cumplimiento de los proyectos que el Consejo de Administración defina al inicio del ejercicio correspondiente.

I. Información Cualitativa

I.9 Formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración

01. **Principales riesgos que CI Grupo considera al aplicar medidas de remuneración.** Se consideran como riesgos aplicables a CI Grupo: Riesgos de Mercado, Riesgos Operaciones, Riesgos de Crédito.
02. **Naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.** CI Grupo ha construido un algoritmo matemático que a través de coeficientes de riesgos operacionales, de mercado y de crédito, construidos con base en experiencia actuarial, estadística y comercial de los propios mercados en el mundo, garantiza el atemperamiento de la toma de riesgos en la generación de resultados comerciales de la institución.
03. **Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración;** en el algoritmo establecido para el cálculo de remuneraciones se establecen tabla de indicadores con respecto al riesgo obtenido en cada actividad.
04. **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;** la forma en la cual se impactan las remuneraciones no cambia, simplemente se definen los nuevos parámetros de exceso para cada elemento del riesgo.

I.10 Vinculación del rendimiento de CI Grupo con los niveles de remuneración durante el periodo

01. **Principales parámetros de rendimiento para:**
CI Grupo: El logro del 100% del presupuesto de ingresos y egresos del ejercicio
Las líneas de negocio: El logro de cuando menos el 80% del presupuesto de ingresos y egresos del ejercicio
El personal a nivel individual: El logro de cuando menos el 80% del presupuesto de ingresos y egresos del ejercicio y de los objetivos estratégicos establecidos.
02. **Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de CI Grupo y con el desempeño particular.**
El personal sujeto al SISREM deberá lograr cuando menos, el 80% del presupuesto de ingresos y egresos del ejercicio y de los objetivos estratégicos establecidos.
03. **Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.**
En caso de que se detecten debilidades en el desempeño de las funciones asignadas al personal sujeto al SISREM, se determinan como áreas de oportunidad las cuales deberán corregirse y evaluarse en el siguiente ejercicio y serán parte del cálculo de las remuneraciones variables que correspondan.

I.11 Ajuste de las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo

01. **Análisis de la política de CI Grupo 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.**
 - a. La remuneración variable constituye un elemento clave en la política retributiva de CI Grupo ya que contribuye a la creación de valor a través de las unidades de negocio que lo conforma.
 - b. Los montos de la remuneración variable se establecen de acuerdo a cada puesto en CI Grupo.
02. **Política y criterio de CI Grupo para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración;** Las partes de la remuneración anual diferidas y pendientes de abono no se pagan a los miembros del SISREM cuando se contravenga alguna de las políticas establecidas (malas prácticas) con anterioridad a la fecha de abono

I.12 Forma en la que CI Grupo ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo

- a. **Formas de retribución variable que ofrece CI Grupo (entre otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas);** CI Grupo no otorga las retribuciones variables que ofrece a los empleados o funcionarios sujetos al SIREM, en efectivo, acciones, instrumentos vinculados con las acciones y otras formas, todo las retribuciones se realizan de forma directa en la nómina de dichos empleados o funcionarios
- b. **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;** CI Grupo sólo ofrece a los empleados o funcionarios sujetos al SIREM, retribuciones variables las cuales son depositadas en la nómina de dichos empleados o funcionarios.

II. Información Cuantitativa

1. **Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio 2017; 4**

2. **Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio**

Concepto	Número	Monto Total
Bonos garantizados concedidos durante el ejercicio 2016	0	0
Premios otorgados durante el ejercicio 2016	0	0
Indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio 2017	2	1,094,999.99 \$
Importe Total de:		Monto Total
Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas		0
Remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio		Equivale a un 0.51%

3. **Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio:**

Remuneración fija y variable	Transferida y no transferida
0.51 %	0%

Concepto	En prestaciones pecuniarias	En acciones	En instrumentos vinculados	En otros tipos
Monto de Remuneración extraordinaria	0%	0%	0%	0%

4. **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:**

Importe Total de:	Monto
Remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos	0%
Reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos	0%
Reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos	0%