

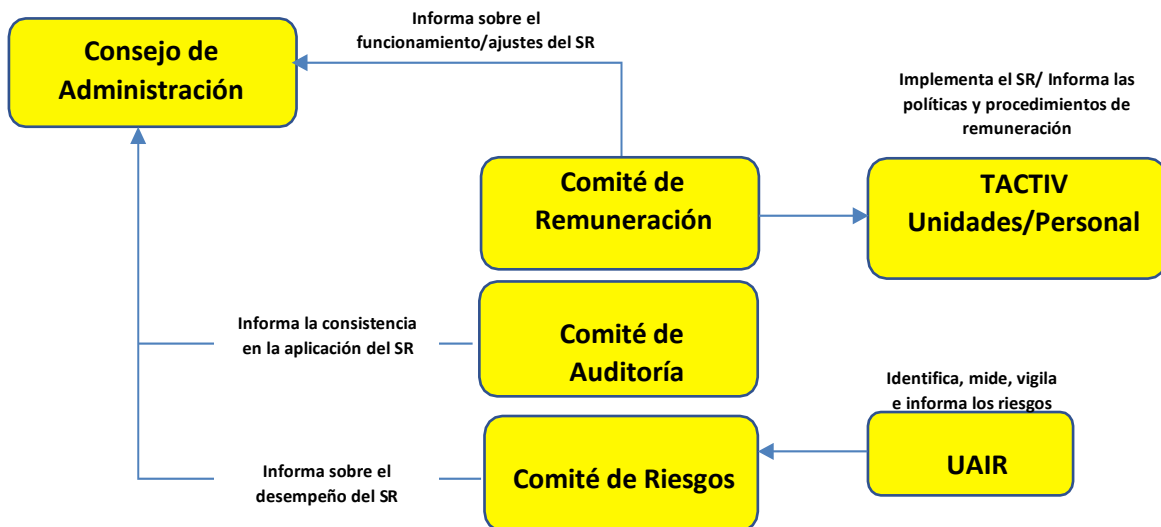
SISTEMA DE REMUNERACIÓN

TACTIV Casa de Bolsa tiene implementado un Sistema de Remuneración (SR), que son un conjunto de políticas y procedimientos que norman las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los directivos y empleados, en congruencia con una razonable toma de los riesgos que enfrenta la casa de bolsa, sus unidades administrativas y el personal sujeto a dicho sistema.

El SR fue aprobado mediante sesión extraordinaria del Consejo de Administración realizada el 21 de febrero de 2011 y posteriores modificaciones.

Estructura:

TACTIV Casa de Bolsa cuenta con una estructura que permite una eficiente implementación del SR, siendo el Consejo de Administración el encargado vigilar su buen funcionamiento con base en la información que le proporcionan los Comités de Remuneración, de Riesgos y de Auditoría.



De manera anual, el Comité de Riesgos presenta al Consejo un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración, en tanto que la UAIR identifica, mide, vigila e informa los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al sistema y las Unidades de Negocio, y entre otros, evalúa si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios.

El Comité de Auditoría realiza una evaluación del apego a las políticas y procedimientos de remuneración, considerando los aspectos significativos del sistema que pudieran afectar la liquidez, solvencia y estabilidad de la Casa de Bolsa.



CASA DE BOLSA

Comité de Remuneración:

El Comité de Remuneración de **TACTIV Casa de Bolsa** se encuentra integrado de la siguiente forma:

- Un Consejero Independiente (Presidente);
- Dos miembros propietarios del Consejo;
- El responsable de la UAIR;
- Un representante del área de recursos humanos;
- Un representante del área encargada de finanzas;
- El auditor interno (voz, pero sin voto).