

I. Información cualitativa:	
a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto	Remuneraciones ordinarias y extraordinarias que se determinan en función del cumplimiento de presupuesto y objetivos definidos.
b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo: 1. Composición y funciones del Comité 2. Consultores externos que han asesorado 3. Alcance de la política de remuneraciones 4. Tomadores de Riesgos	El Comité se integra por: 3 miembros propietarios del Consejo de Administración de los cuales 1 es independiente, Director General de la Casa de Bolsa, VP de Estrategia y Finanzas, Director de la UAIR, Auditor Interno y Director de Recursos Humanos. No aplica Personal de las Unidades de Negocio y Soporte de la Casa de Bolsa El personal considerado como tomadores de riesgo son 9 miembros del Comité Ejecutivo y 4 colaboradores más del área de tesorería.
c) Estructura del proceso de remuneraciones 1. Principales características y objetivos de la política de remuneración 2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año 3. De las áreas de administración de riesgo, de control y auditoría, explicación la independencia de sus remuneraciones con respecto a las áreas que supervisan	El Objetivo principal es implementar y mantener un Sistema de Remuneración que promueva y sea consistente con una efectiva Administración de Riesgos mediante: 1) Delimitar las Responsabilidades de los Órganos encargados de la Implementación de los esquemas de remuneración. 2) Establecer Políticas y Procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración en congruencia con una razonable toma de riesgos. 3) Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por la Casa de Bolsa, o su materialización, sea mayor a la esperada y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia Institución. 4) Considerar los riesgos a los cuales se enfrenta la Casa de Bolsa, sus áreas Administrativas, de Control y de Negocios y en su caso los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. 5) Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto sujeto al Sistema de Remuneración en consideración de los riesgos inherentes de sus actividades, tomando en cuenta para tales efectos, tanto factores cuantitativos como cualitativos. El Comité de Remuneración en su sesión de Enero 2025, revisó la política de remuneración y se agregó el procedimiento de evaluación de desempeño y el detalle de los requisitos para la compensación variable. Paquete de compensación no ligado a cumplimiento de presupuesto de ingreso ni otros, sino a cumplimiento de objetivos específicos del área
d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros 1. Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración 2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior 3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración 4. Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones	Riesgos de liquidez, mercado, de crédito. Los riesgos que se derivan de posiciones discrecionales que la Institución tiene autorizadas por el Consejo de Administración a operar y algún otro evento que considere el Comité de Remuneración. Se establecen parámetros que indican la gravedad del potencial del impacto que puede generar el exceso, dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones. La forma en la cual se impactan las remuneraciones no ha cambiado.
e) Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración 1. Principales parámetros de rendimiento para la institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual 2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución y con el desempeño particular 3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades	Cumplimiento de Presupuesto y de Objetivos definidos Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y también en función del desempeño de la Institución. El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser, ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, evaluaciones del Comité de Remuneraciones, etc.
f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo 1. Política para transferir la retribución variable devengada y, como la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa 2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración	Los factores que determinan la fracción variable se relacionan con el tipo de puesto y el mercado Ajustes discrecionales de acuerdo con lo expuesto en el anterior inciso 3
g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas 1. En efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas 2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas es diferente entre los empleados. Análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.	En efectivo. No aplica