

México D. F. a 06 de marzo de 2013.

Red de Carreteras de Occidente, S. A. B. de C. V.

Informe de actividades del Comité de Prácticas Societarias al Consejo de Administración

Estimados Presidente y miembros del Consejo:

Como es del conocimiento de todos ustedes, con la modificación de la forma legal de la Sociedad, de S.A.P.I.B. a S.A.B., en octubre del 2012, el Comité único de Auditoría y Prácticas Societarias fue separado en dos: uno de Auditoría y otro de Prácticas Societarias.

Por lo anterior, el presente informe, emitido en términos del artículo 43 de la Ley del Mercado de Valores (la **LMV**), tiene por objeto informar al Consejo de Administración (el **Consejo**) sobre las actividades del Comité de Prácticas Societarias (el **Comité**) de Red de Carreteras de Occidente, S.A.B. de C.V., (la **Sociedad** o **RCO**, indistintamente), durante dos periodos: por el año 2012 y por el tiempo comprendido desde el último consejo de la Sociedad.

1.- Sesiones del Comité en 2012.

- Durante el año de 2012, el Comité de Prácticas sesionó de manera individual e independiente en dos ocasiones, la primera el día 18 de octubre y la segunda el 4 de diciembre.
- En ambas sesiones se contó con el quórum requerido y se revisó tanto la forma de organización como las actividades a realizar, destacando: la revisión y/o, en su caso, definición de las políticas que la Sociedad debe observar conforme a la LMV y al CMP; la evaluación y seguimiento del sistema de compensación de los ejecutivos relevantes, y; el sistema de nominación y plan de sucesión de los mismos.
- El Comité consideró apropiado sesionar en al menos 2 ocasiones durante el 2013, con la primera de ellas agendada en el mes de febrero para evaluar el aspecto de la compensación de ejecutivos.
- El Comité inició la revisión de su reglamento interno, mismo que se prevé terminar hacia el primer semestre del 2013, para su presentación y aprobación por este Consejo. El Comité, asimismo, solicitó a la administración, recopilar todos los documentos existentes en RCO que involucren las políticas que la LMV requiere a RCO observar.

2.- Actividades de la Sesión del 18 de Octubre.

- El Comité revisó la compensación del banco Goldman Sachs como agente estructurador del proceso de refinanciamiento de la sociedad, opinando favorablemente sobre la propuesta de la administración de cubrir el monto alto del contrato respectivo, pues el proceso fue muy exitoso y la cantidad resultante se ubica dentro de parámetros de mercado.



- Se discutió, asimismo, la pertinencia de que el Consejo evalúe y dé puntual seguimiento a las políticas y acciones de la Sociedad en materia de sustentabilidad y responsabilidad social; ello considerando, además, que la BMV ha creado ya un índice de sustentabilidad al cual, la Sociedad en su momento, podrá aspirar en participar. Se sugirió para ello, considerar al CPS como posible Comité responsable incorporando, en su caso, si el Consejo está de acuerdo, el concepto de "sustentabilidad" en su denominación.
- Se comentó y opinó favorablemente sobre el otorgar dispensa al Director General para que, en base a un acuerdo interno con la Sociedad, solicite y aproveche un permiso de "Servicio de Arrastre" (grúas), el cual sirva como prueba piloto de este servicio en nuestras carreteras (ello bajo el antecedente que la SCT, actualmente, considera a esta actividad como restringida para sociedades con inversión extranjera, criterio que RCO buscará modificar).
- Finalmente, se comentó la relevancia de analizar el esquema de compensación diferida existente para los 3 principales ejecutivos de la empresa y el mérito de ampliar dicho esquema a otros funcionarios relevantes de RCO, concluyéndose sobre la conveniencia de evaluar este punto en sesión posterior del Comité convocada para el 4 de Diciembre.

3.- Actividades de la Sesión del 4 de Diciembre.

- El Comité escuchó del Director General y del de Finanzas, la relevancia de fijar una política de compensación para un grupo de ejecutivos, pues para RCO es prioritario poner mayor énfasis en sus programas de compensación, con bonos de retención, de largo plazo.
- El Comité tomó nota, y destacó la importancia de que la Sociedad establezca un plan institucional de beneficios a sus empleados. Para lo cual, solicitó conocer y/o definir el perfil de los puestos del organigrama de RCO, e identificar a los directivos relevantes dentro de un plan de carrera y sucesión. En este sentido el Comité fue informado que la Sociedad está en proceso de reclutar a una persona especializada en recursos humanos quien, dentro de sus funciones, tendrá a su cargo establecer perfiles de puesto y planes de carrera para los ejecutivos de la Sociedad. Tema que será revisado posteriormente.
- El Comité opinó favorablemente respecto de la propuesta de la administración de establecer el plan de compensación con Bono de Retención Diferido para ciertos directivos, mismo que se establecerá como política de la Sociedad. Ello en el entendido que la administración presentará al Comité, para conocimiento y posterior aprobación del Consejo, su definición y propuesta de ejecutivos relevantes, así como el plan integral de compensación y desarrollo.
- El Comité conoció, también, que la compensación integral del Director General tendrá una afectación a partir del 2013; pues su contrato original documentó un Plan de Bono Diferido sólo por los primeros 5 años de labores, periodo que vence este Marzo. Se informó, además, que el Director de Operación y el Director de Administración y Finanzas tienen situaciones similares, pero con vencimiento en 2014 y 2015 respectivamente.
- Los miembros del Comité externaron desconocer el referido plan de compensación diferida, solicitando revisar este tema en su siguiente sesión, incluido los contratos de trabajo de los directivos. Finalmente, tanto el señor Alberto Mulás como la Sra. Elsa Beatriz García reiteraron la relevancia de que la Sociedad presente y establezca una política y programa de compensación, integral y consistente, para los "directivos relevantes".



4.- Actividades de la Sesión del 20 de Febrero.

- El Comité revisó las métricas de desempeño de los 3 ejecutivos principales y su grado de cumplimiento con los objetivos de la política de compensación, tanto a nivel de empresa como individual, opinando favorablemente sobre el nivel de compensación propuesto.
- Se conocieron los términos contractuales del Bono de Compensación Diferida del Director General (a 5 años), conforme al contrato firmado con RCO el 14 de Marzo del 2008, y el cual llega a su término en el presente, siendo momento de evaluar y realizar la compensación respectiva. En este punto, se tomó nota del nivel de cumplimiento alcanzado sobre el objetivo de lograr una tasa interna de retorno (TIR) del 10% anual, medida con el instrumento CKD, y la cual al precio prevaleciente de 119 equivalió a un 8.8%. Con este nivel de TIR, conforme al contrato, el Director General se hace acreedor del 88% del Bono de Compensación Diferida. Sin embargo, el Comité conoció y tomó nota, también, de que el precio actual del CKD no incluye ciertos elementos de valor logrados durante el 2012, principalmente los relacionados con la incorporación de COVIQSA y CONIPSA.
- Ante ello, el Comité consideró equitativo diferir el cierre final de la evaluación de la TIR objetivo alcanzada hasta en tanto estos elementos se incorporen en la valuación del CKD que realiza la empresa "formadora de precios". Acordando, con ello, proponer al Consejo liberar el pago del 88% del Bono de Compensación Diferida y prolongar la evaluación del pago del 12% restante a una fecha posterior, a precisarse una vez que se conozca la forma y tiempo en que el "formador de precio" contará e incorporará la información de valor relevante.
- El Comité destacó a la administración, la importancia de dar a conocer al Consejo las circunstancias por las que el precio actual del CKD no incorpora, aún, elementos conocidos de valor de la Sociedad, solicitando que este tema, junto con el procedimiento y los tiempos a seguir para lograrlo, se detallen en la próxima sesión de Consejo.
- Finalmente, el Comité considera necesario contratar los servicios de un experto en programas de compensación para que, a través del Comité, apoye al Consejo en evaluar los términos y niveles apropiados de compensación, fija mensual y variable anual, para los 3 ejecutivos clave, conforme sus contratos de compensación diferida han vencido y/o vencerán en los próximos años, (iniciando con el del Director General en este mes de Marzo). En este tenor, a fin de revisar y avanzar en una propuesta de política integral de compensación de los ejecutivos relevantes de la Sociedad, el Comité agendará un mayor número de reuniones durante este 2013.

Sin más por el momento, quedo a sus órdenes para cualquier duda o comentario.

Atentamente,



Ing. Alberto Felipe Mulás Alonso
Presidente del Comité Prácticas Societarias.

c.c.p.: Elsa Beatriz Bojorges, *Miembro del Comité*;
Jonathan Hunt, *Miembro del Comité*.