

Sistema de Remuneración

I. Información cualitativa

A. Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto

1. Elementos de la Remuneración

Compensación ordinaria:

Salario y Prestaciones que se otorgan al personal en un monto fijo y en periodos regulares de tiempo.

Compensación variable o extraordinaria:

Sujeta a los resultados obtenidos en un periodo definido.

Recursos Humanos es el responsable de presentar los diferentes programas que serán considerados a otorgar a los diferentes segmentos de la organización, previa autorización de la Dirección General.

Todos los programas de compensación variable que serán presentados para autorización del comité de remuneraciones, deberán observar lo que establece la norma:

Sujetos de aplicación

Riesgos asumidos por los sujetos de aplicación

Ajuste al pago de la compensación variable en caso de materialización de los riesgos.

Los puestos que tienen asociada la compensación variable son:

- Director General
- Directores de Negocio
- Directores de Soporte
- Subdirectores de Negocio
- Subdirectores de Soporte
- Ejecutivos de Promoción que tienen objetivos de ventas y colocación

La compensación variable está en función de la composición de las metas, para las áreas de Negocio y las áreas de soporte están estructuradas de la siguiente forma:

Sistema de Remuneración

- Metas cuantitativas
- Metas cualitativas

En relación a las metas cuantitativas:

Para las áreas de negocio, se tienen definidas metas asociadas al cumplimiento de las ventas, margen, saldo promedio, cartera vencida, tasas, plazos y facturación

Para las áreas de soporte, se tienen metas asociadas al cumplimiento de planes de trabajo, proyectos específicos, programas y modelos.

En relación a las metas cualitativas

Se tienen considerados objetivos como:

Calidad, niveles de servicio, satisfacción de clientes.

B. Información relativa al Comité de Remuneración

1. Conformación del Comité de Remuneraciones

7 integrantes:

- 1 Consejero independiente miembro del Consejo de Administración (Presidente).
- 1 miembro del Consejo de Administración
- 4 por función (Riesgos, Auditor Interno, Recursos Humanos y; Planeación y Presupuesto) y,
- 1 Especialista de Recursos Humanos de un accionista

El comité de Remuneración dentro de sus principales funciones tiene la responsabilidad de:

• Aprobar:

- Programas de compensación extraordinarios

• Proponer:

- Políticas y procedimientos de remuneración extraordinaria
- Lineamientos para elaborar los programas de compensación

Sistema de Remuneración

- **Implementar y mantener**

- El Sistema de Remuneraciones
- Cuidar las diferencias entre unidades administrativas, control y negocio
- Validar los riesgos inherentes a las actividades realizadas

- **Informar:**

- A través de Recursos Humanos las políticas y procedimientos de remuneración

- **Contratar:**

- Cuando se considere necesario consultores externos para diseñar esquemas de remuneración

2. Alcance de la política de remuneraciones

El Sistema de Remuneración aplica a los empleados de las diferentes unidades administrativas tanto de soporte como de negocio y es para aquellos ocupantes de puestos que estén incluidos en los programas de compensación extraordinaria o variable que tengan asociado el cumplimiento de metas y objetivos autorizados por el Comité de Remuneraciones.

3. Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos

DIRECCIÓN	TIPO UNIDAD	TIPO RIESGO	POLITICA REMUNERACIÓN	PERSONAL
Dirección General	Administración	Crédito Mercado Liquidez	Evaluación Anual De Metas	1
Sistemas, Operaciones y Administración de cartera	Producto	Crédito Operacional	Evaluación Anual De Metas	10
Captación	Promoción	Operacional	Evaluación Anual Y Trimestral De Metas	11
Promoción Empresarial	Promoción	Crédito Operacional	Evaluación Anual Y Trimestral De Metas	11
Desarrolladores De Vivienda	Promoción	Crédito Operacional	Evaluación Anual Y Trimestral De Metas	23
Intermediarios Financieros No Bancarios	Promoción	Crédito Operacional	Evaluación Anual Y Trimestral De Metas	5
Administración De Bienes Improductivos	Promoción	Operacional	Evaluación Anual Y Trimestral De Metas	1
Crédito	Operación	Crédito Operacional	Evaluación Anual De Metas	4
Jurídico	Jurídico	Operacional	Evaluación Anual De Metas	3
Finanzas	Administración	Crédito Mercado Liquidez	Evaluación Anual De Metas	2
Auditoría	Auditoría	Operacional	Evaluación Anual De Metas	1
Control	Control	Operacional	Evaluación Anual De Metas	1
Riesgos	Riesgos	Operacional	Evaluación Anual De Metas	1
Recursos Humanos Y Procesos	Administración	Operacional	Evaluación Anual De Metas	2

Sistema de Remuneración

C. Estructura Proceso de Remuneraciones

Objetivo

1. El Sistema de Remuneraciones que promueve la atracción y retención del talento dentro de un marco de competitividad externa y equidad interna dentro de las capacidades, liquidez y solvencia de la institución.
2. El 25 de febrero de 2019 se llevó a cabo la última revisión al sistema de remuneraciones y dentro del principal asunto fue el reporte donde no se materializan riesgos asociados a la compensación variable.
3. La estructura de compensación de las áreas de control no está ligada a logros de negocio tienen metas cuantitativas que están ligadas a proyectos y programas específicos de cada una de sus áreas de responsabilidad.

Así mismo cuentan con metas cualitativas de apego a procesos, calidad, capacitación y/o certificación.

D. Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros

1. La evaluación es por unidad de negocio respecto al impacto en la exposición al riesgo y las medidas a tomar en caso de materialización de riesgos.

Riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración

- Crédito
- Operacional
- Liquidez
- Mercado

2. Naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos

Los factores que determinan el grado de riesgo que impactan positivamente o negativamente el logro de las metas.

- Factores Positivos
 - Ingresos
 - Calidad de activos
 - Retención y atracción de clientes
 - Diversificación
 - Eficiencia

Sistema de Remuneración

- Factores Negativos
 - Incidencias o eventos de pérdida
 - Deterioro de cartera
 - Incremento en costos regulatorios
 - Concentración
 - Altos costos de fondeo

3. Formas en que estas medidas afectan a la remuneración

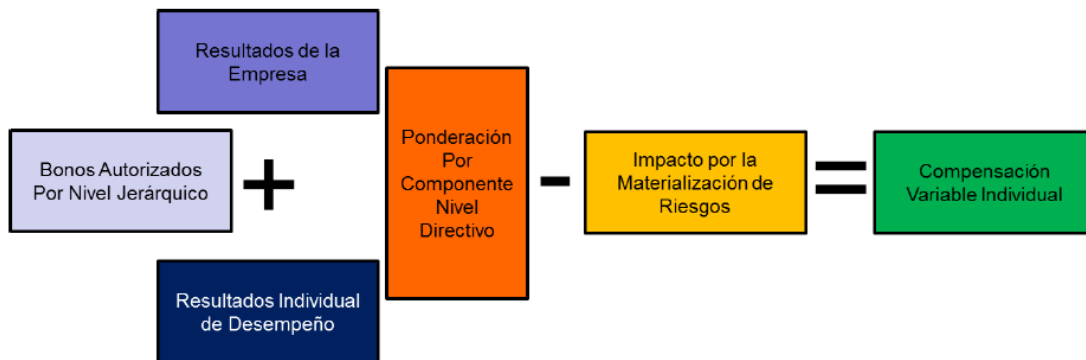
Se establecen parámetros para identificar la gravedad que son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones y el pago se sustenta en una evaluación de las metas y objetivos de cada una de las unidades administrativas y se tienen metas cualitativas y cuantitativas.

E. Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración

1. Dentro de los principales parámetros de rendimiento para la institución tenemos indicadores de utilidad, saldo promedio, margen, tasas, índice de cartera vencida etc.

2. Criterios para la evaluación de metas individuales

La mecánica de compensación actual es la siguiente:



- El modelo de compensación variable provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del cumplimiento de metas y los cambios de estrategia del Banco y estos son presentados a la Dirección general y posteriormente al comité de remuneraciones.

3. En la institución nos hemos apegado a las políticas antes descritas y en caso de existir ajustes nos guiaríamos con los mecanismos autorizados para retener,

Sistema de Remuneración

posponer o anular el pago, en caso que la empresa enfrente situaciones anormales en cuanto a rentabilidad, solvencia o liquidez se refiere.

4. No se han presentado cambios en las medidas de remuneración.

F. Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo

No aplica

G. Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas

No aplica

H. Información cuantitativa

	Número	Porcentaje		
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	4	N/A		
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	31	N/A		
1) Número y monto total de bonos garantizados	0	0%		
2) Número e importe de los premios otorgados	0	0%		
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	0	0%		
4) Importe de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas		0%	Efectivo	Acciones
			0%	0%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio		0%		

c) Desglose del importe de remuneraciones conforma a:				
1) Remuneración fija y variable	Remuneración fija:	75.48%	Variable:	24.52%
2) Transferida y no transferida	Transferida:	0%	No transferida:	0%
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecunarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	Pecunarias:	100%	Acciones:	0%

d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participantes) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)	
1) Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	0%
2) Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	0%