



Manual del Sistema de Remuneraciones

Tabla de contenido

I. Alcance y objetivo	3
II. Definiciones y Abreviaturas	3
III. Alcance y objetivo	4
IV. Grupos sujetos al Sistema de Remuneración	5
V. Remuneraciones consideradas	7
VI. Remuneraciones Ordinarias	9
Aumentos de Sueldo	9
Cambios de Puesto	10
Pago de Sueldos	10
VII. Remuneraciones Extraordinarias	11
VIII. Del Comité de Remuneraciones	19
Integración del Comité de Remuneraciones	19
Responsabilidades del Comité de Remuneraciones	19
Funciones del Comité de Remuneraciones	21
De los participantes en el Comité de Remuneraciones	22
Evaluación	25
De las políticas básicas	25
Del calendario de sesiones	25
De las convocatorias	26
De las sesiones	26
Difusión de información	27
Información cualitativa	27
Información cuantitativa	29
ANEXOS	31

I. Alcance y objetivo

La regulación bancaria requiere que los bancos implementen un Sistema de Remuneración que promueva y sea consistente con una efectiva administración de riesgos. El presente manual detalla el espíritu de dicha alineación de objetivos y las maneras y metodologías con que se logra dicho objetivo y busca definir un sistema que permita transparentar de manera sistemática el cálculo y pago tanto de las remuneraciones ordinarias como extraordinarias a las que tienen derecho los colaboradores de Banco Plata, S.A., Institución de Banca Múltiple (“Banco Plata”).

La presente política es aplicable únicamente a los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones derivado de la asunción de riesgos que los mismos hacen derivado de su posición y labor.

II. Definiciones y Abreviaturas

Administración de Riesgos	Es el conjunto de objetivos, políticas, procedimientos y acciones que se implementan para identificar, medir, monitorear, limitar, controlar, informar y revelar los distintos tipos de riesgo a que se encuentra expuesta la organización.
Comité de Remuneraciones / COMITÉ	Organismo delegado del Consejo de Administración, responsable de procurar la estabilidad, solvencia y solidez de la institución, a través de la vigilancia de las políticas y procedimientos autorizados para efectuar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la institución haya otorgado para la realización de sus operaciones, a fin de alinear los riesgos que asumen las referidas posiciones al actuar por cuenta de la institución y con el público en general, con los riesgos actuales o potenciales que la institución se encuentra dispuesta a asumir.
Comité de Administración Integral Riesgos	Organismo delegado del Consejo de Administración, responsable de la vigilancia de las operaciones, para que estas se sujeten a los lineamientos vigentes en materia de administración integral de riesgos.

BANCO PLATA	Banco Plata, S.A. Institución de Banca Múltiple
IBM	Institución de Banca Múltiple
Sistema de Remuneración	Conjunto de funciones, políticas y procedimientos que deberán establecer las instituciones, a fin de que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus empleados, de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio, o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o que por cualquier otro título jurídico realice sus operaciones por cuenta propia o con el público, se determinen en atención a los riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas por dichos empleados o personal en lo individual.
Remuneración ordinaria	Conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que las instituciones otorguen a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias instituciones hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que paguen en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que no varía en atención a los resultados obtenidos por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que les son propias.
Remuneración extraordinaria	Conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que las instituciones otorguen a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias instituciones hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que paguen en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que se determina con base en los resultados obtenidos, entre otros, por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que les son propias.

III. Alcance y objetivo

De manera general las disposiciones que fundamentan lo establecido en el presente manual se encuentran descritas en las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Instituciones de Crédito, no obstante ello, para la redacción del presente manual se consideraron las siguientes:

- Ley Federal del Trabajo
- Contrato Individual de Trabajo
- Ley de Instituciones de Crédito
- Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito (Circular Única de Bancos, o CUB).
- Los Oficios, Circulares y demás Disposiciones aplicables a las Instituciones de Banca Múltiple que emitan las autoridades financieras (SHCP, la CNBV, BANXICO y la CONDUSEF).

IV. Grupos sujetos al Sistema de Remuneración

Para facilitar la comprensión del sistema de remuneración implementado se ha decidido que se agrupen los siguientes puestos como empleados sujetos al sistema de remuneración divididos en dos grupos, derivado de la relevancia, riesgo e impacto en la toma de decisiones que tienen sobre Banco Plata: “Grupo Enfocado al Negocio” y “Grupo Enfocado al Control”:

Respecto al Grupo Enfocado al Negocio, dicho grupo consta de 7 (siete) posiciones:

1. “Director Ejecutivo de Finanzas”,
2. “Director General”,
3. “Director Ejecutivo de Desarrollo de Negocios”,
4. “Director Ejecutivo de Operaciones, Tecnología e Infraestructura”,
5. “Director de Seguridad de la Información”,
6. “Director General Adjunto de la Banca”, y
7. “Director Ejecutivo Jurídico”

Respecto al Grupo Enfocado al Control, dicho grupo consta de 4 (cuatro) posiciones:

1. "Controlador Interno",
2. "Auditor Interno",
3. "Director Adjunto de Riesgos y Encargado de la UAIR" y
4. "Director Ejecutivo de Riesgos".

Así, las posiciones sujetas al Sistema de Remuneraciones son en total 11 (once). Dentro de estas posiciones existen algunas posiciones que fueron consideradas como participantes del Sistema de Remuneraciones no solo porque previamente se les otorgó un cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico para la realización de operaciones de BANCO PLATA, sino además por el riesgo que asumen, estas se propusieron por el Comité de Remuneraciones al Consejo de Administración para su aprobación y mencionan en el documento que se denomina "ANEXO A" del presente Manual.

A todas las personas que ocupen posiciones que estén sujetas al Sistema de Remuneraciones se les hará sabedoras de que tienen tal carácter mediante una "Carta Informativa para participante del Sistema de Remuneraciones Personalizada" que señale situaciones particulares aplicables para tal posición como lo son:

- Los KPIs con que se le evaluará,
- El apetito de riesgo del BANCO para ese periodo
- El "Monto Máximo de Remuneración Extraordinaria Anual"
- El porcentaje a diferir de la Remuneración Extraordinaria
- Documentos relacionados con el Sistema de Remuneración

Copia del modelo de esta carta se contiene en el presente Manual como "ANEXO B". Adicionalmente, se hace ver que para el reclutamiento de estas once posiciones, o cualesquiera que en un futuro se añadan al listado deberá cumplirse con lo citado en la **"Política de Contratación de Personas Sujetas al Sistema de Remuneraciones"**, por requerirse del cumplimiento de condiciones adicionales para la selección de tales personas.

I. Remuneraciones consideradas

El Sistema de Remuneración de Banco Plata, considera tres tipos principales de remuneraciones, las ordinarias, las extraordinarias y las otorgadas a través de otros mecanismos.

La **remuneración ordinaria** se considera como la compensación pagadera al empleado por la mera prestación de un servicio personal subordinado y cuyo objetivo es:

- Promover la contratación, retención y desarrollo de personal clave dentro de la organización.
- Construir niveles salariales competitivos de acuerdo con los niveles de responsabilidad y especialización.
- Establecer posiciones salariales competitivas contra el mercado laboral
- El Consejo Directivo, es responsable de autorizar los sueldos de los 3 primeros niveles jerárquicos que pertenecen al Sistema de Remuneración, tomando como base las recomendaciones que haga la Dirección de Recursos Humanos.

La **remuneración extraordinaria** se considera como la compensación variable, determinada con base en los resultados obtenidos por cada empleado, los resultados de la organización y cuyo objetivo es:

- Diferenciar una compensación al personal de acuerdo con sus resultados individuales y colectivos, a fin de promover la motivación y productividad.
- Fomentar el cumplimiento de las políticas y procedimientos de Administración de Riesgos.

Para las remuneraciones extraordinarias de las posiciones sujetas al Sistema de Remuneración, los resultados considerados para su determinación serán tanto los resultados observados durante el año financiero en que se realizó la operación, como también los riesgos y resultados a lo largo de periodos posteriores.

Para las posiciones sujetas al Sistema de Remuneración, su remuneración extraordinaria seguirá reglas específicas que incluyen métodos para sensibilizar los resultados a los riesgos que la actividad de la posición o área representan, así como el ajuste de la remuneración usando factores relacionados a dichos riesgos y cuando sea necesario, reducir o cancelar

los incentivos que los empleados tienen por asumir riesgos innecesarios.

Las **remuneraciones otorgadas a través de otros mecanismos**, son aquellas que se otorgan a los empleados participantes en el Sistema de Remuneración y que no corresponden a la entrega de una cantidad monetaria al empleado. Dentro de estas, para los sujetos participantes en el Sistema de Remuneración encontramos:

- I. Los empleados sujetos al Sistema de Remuneración gozarán de un tiempo de descanso mayor al del resto de los empleados, gozando de 20 (veinte) días de vacaciones desde el primer año y hasta el quinto año de labores, generándose los días de vacaciones después de tal periodo conforme a lo citado por la Ley Federal del Trabajo.
- II. Los empleados sujetos al Sistema de Remuneración gozarán de un presupuesto personal, constante en \$20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 M.N.) anuales para ser utilizado en temas educativos, tales como cursos o diplomados que se relacionen con su área de labores, o con el aprendizaje de nuevos idiomas.

Esta prestación, denominada "Education" funcionará mediante reembolso, debiendo el participante primero pagar el curso educativo, facturar el costo a nombre del Banco, y el Banco, conforme a las políticas aplicables, reembolsará de manera trimestral el gasto realizado hasta por el monto antes señalado.

- III. Los empleados sujetos al Sistema de Remuneración gozarán de un presupuesto personal, constante en \$20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 M.N.) anuales para ser utilizado en temas de salud y bienestar personal, tales como membresías de gimnasio o club deportivo, terapia psicológica o consultas nutricionales.

Esta prestación, denominada "Wellness" funcionará mediante reembolso, debiendo el participante primero pagar el servicio, facturar el costo a nombre del Banco, y el Banco, conforme a las políticas aplicables, reembolsará de manera trimestral el gasto realizado hasta por el monto antes señalado.

- IV. Los empleados sujetos al Sistema de Remuneración gozarán de dos seguros de gastos médicos pagados por el Banco, el primero correspondiente a Gastos Médicos Menores, que incluirá en sí mismo un "Plan Dental", y el segundo correspondiente a Gastos Médicos Mayores. El primero de estos seguros, cubrirá además del empleado sujeto al Sistema de Remuneración, a su cónyuge e hijos.
- V. Los empleados sujetos al Sistema de Remuneración gozarán de un seguro de vida en el que podrán ellos mismos definir al beneficiario.

VI. Remuneraciones Ordinarias

Todos los colaboradores de Banco Plata están sujetos al pago de remuneraciones ordinarias, independientemente del rol que desempeñan dentro de la organización (Directivos, Directores, Gerentes y Operativos), y si bien la presente política no aplica a todos los colaboradores sino únicamente a aquellos sujetos al Sistema de Remuneración, para el Sistema de Remuneración es importante conocer de los movimientos relacionados con las mismas, incluso del personal no sujeto al Sistema de Remuneraciones, para poder asegurar la debida construcción de niveles salariales competitivos y el mantenimiento de un sano balance en las finanzas del Banco. Por cuanto hace a las remuneraciones ordinarias de los empleados sujetos al Sistema de Remuneración, estas son fijadas por el Consejo Directivo teniendo en consideración: la descripción del puesto, el punto de referencia del mercado laboral y los riesgos que deba asumir o afrontar cada una de las posiciones correspondientes. A continuación, se describen las políticas aplicables a este tipo de remuneración.

Aumentos de Sueldo

1. En caso de existir un aumento de sueldo para alguna persona, posición o grupo que no corresponda a los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones, el Director del área correspondiente informará anticipadamente a la Dirección de Finanzas y la Dirección de Recursos Humanos, quienes a su vez efectuarán los análisis presupuestales y las gestiones necesarias de autorización correspondientes.
2. En caso de tratarse de un aumento de sueldo para alguno de los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones, el proceso deberá ser igual al mencionado en el punto anterior, sin embargo, este aumento deberá estar justificado con base en los resultados obtenidos por tal empleado en su evaluación considerando los riesgos a que está expuesto derivado de su posición y el cumplimiento de los límites de riesgo basado en el apetito de riesgo fijado por el Consejo de Administración del Banco y la aprobación del nuevo salario deberá ser aprobado por tal Consejo.
3. Los incrementos de sueldo serán aplicables los días 1º y 16 de cada mes una vez que

se cuente con las autorizaciones respectivas.

Cambios de Puesto

1. Para el caso de cambios de posición, el Director del área deberá informar anticipadamente a la Dirección de Finanzas y la Dirección de Recursos Humanos para que estos últimos a su vez efectuarán los análisis presupuestales y las gestiones necesarias de autorización correspondientes, así como los registros en el sistema que se requieran, como podría ser la actualización del organigrama del área.
2. En caso de tratarse de un cambio de posición para alguno de los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones, el proceso deberá ser igual al mencionado en el punto anterior, sin embargo, este aumento deberá estar justificado con base en los resultados obtenidos por tal empleado en su evaluación considerando los riesgos a que está expuesto derivado de su posición y el cumplimiento de los límites de riesgo basado en el apetito de riesgo fijado por el Consejo de Administración del Banco y la aprobación del nuevo salario deberá ser aprobado por tal Consejo.
3. En lo referente a ascensos se verificará que el sueldo solicitado para el empleado ascendido no exceda el sueldo máximo del tabulador vigente para tal posición, de ser así deberá contar con la autorización de la Dirección General.

Pago de Sueldos

1. Se establecen como días de pago de nómina el día quince y el último día de cada mes (o el día hábil anterior) para todo el personal.
2. El área de Finanzas recibirá cada periodo dentro de las fechas límite, las incidencias que afecten el pago de la nómina; los movimientos recibidos en fecha posterior se aplicarán hasta el siguiente periodo de pago.

VII. Remuneraciones Extraordinarias

Por su naturaleza las remuneraciones extraordinarias están reservadas y sólo serán otorgadas con base a los lineamientos establecidos por los Directivos siempre y cuando se cumplan los resultados esperados. Para el caso de los empleados sujetos al presente Sistema de Remuneración, estos lineamientos y resultados deberán estar ligados a la toma y manejo de riesgos correspondientes a tal posición, de manera que dicha remuneración se vea impactada por temas de control de riesgo y no únicamente se base en el retorno correspondiente al negocio.

Riesgos Asumidos por las Posiciones Sujetas al Sistema de Remuneración

Todas las Unidades están expuestas a distintos tipos de riesgo y es responsabilidad de las posiciones sujetas al Sistema de Remuneración, identificar los riesgos que enfrentan ellos y las áreas que dirigen, establecer controles para su mitigación y evaluar periódicamente el riesgo residual que conserva.

En algunos puestos el riesgo que administran es muy claro, como es el caso del riesgo de Crédito o el riesgo de Mercado, que activamente se administran para generar el negocio del banco. Sin embargo, el riesgo más básico y presente en todos los departamentos es el Operacional, que surge por la pérdida potencial por fallas o deficiencias, o errores de procesamiento y almacenamiento o transmisión de operaciones, así como por enfrentar resoluciones administrativas o judiciales adversas, fraude o robo, e incluye fallas en tecnología.

El riesgo que surge de manera natural en los procesos por el simple hecho de realizarlos se conoce como riesgo operacional inherente y es la razón por la cual se deben establecer controles para mitigar su impacto. La parte del riesgo que no logran detener los controles se llama riesgo residual.

La administración activa de riesgos, mediante la implementación de controles y la vigilancia del riesgo residual, es parte de las funciones esperadas en todos los puestos, pero que particularmente, para el caso de los empleados sujetos al Sistema de Remuneración, impactará en su remuneración extraordinaria en congruencia con una razonable toma de riesgos.

El manejo correcto de los riesgos incluye, en caso de que los riesgos residuales sean materiales, el escalar su posible impacto dentro de su estructura organizacional y al Comité de Administración Integral de Riesgos para el apoyo en su mitigación o aceptación. Las herramientas disponibles para administrar este riesgo incluyen el PRC (Proceso, Riesgo y Control), que gira en torno a una herramienta y la administración proactiva del riesgo operacional, así como del reporte de Eventos de Pérdida. Las herramientas y esquema general están en el Manual de Procedimiento Riesgo Operacional. Cuando exista dificultad para obtener medidas fidedignas para ciertos tipos de riesgo, deberá basarse en juicios razonados para incorporarlos al Sistema de Remuneración.

La explicación detallada de la administración de riesgo operacional se encuentra en el Manual de Procedimientos Riesgo Operacional.

La administración activa de otros riesgos, incluyendo la forma de medirlos y las responsabilidades de administrarlos, se encuentra en el Manual de Administración Integral de Riesgos.

No existe un esquema general o mapa que pueda abarcar todos los riesgos de cada Unidad o Rol, siendo por ello responsabilidad de cada Directivo, Director y Líder de las Unidades entender su operación y los riesgos que la afectan.

La Dirección de Recursos Humanos, incorporará, con base en los análisis efectuados por Riesgos, el efecto potencial de la materialización de los riesgos juntamente con el pago de Remuneración Ordinaria o Remuneración Extraordinaria a las posiciones sujetas y sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad, a fin de determinar los esquemas de Remuneración correspondientes

Para una guía más completa de los Riesgos más frecuentes en la operación del Banco, referirse al Manual de Administración Integral de Riesgos.

Metodología o Normas para la determinación y para el ajuste de Remuneraciones Extraordinarias por nivel de riesgo

Banco Plata considera al Sistema de Remuneraciones como un elemento que recompensa al esfuerzo, la capacidad, el compromiso, la responsabilidad y la administración de la toma de riesgos en el día a día, creando un estímulo en para la productividad.

Tomando en cuenta que la Remuneración extraordinaria está determinada por resultados

individuales o colectivos, así como el riesgo asumido por cada posición sujeta al Sistema de Remuneración, se asegurará que la evaluación del desempeño no tome en cuenta de manera exclusiva los resultados observados durante el año financiero, sino que también considere los riesgos y resultados a lo largo de un periodo razonable de tiempo.

Las evaluaciones del desempeño deberán ser consistentes y basarse en los resultados ajustados por los riesgos presentes y futuros, liquidez, costo de capital y las variables que se consideren relevantes

La forma de medirlo es mediante la evaluación conjunta de la frecuencia, esperada o real, de ocurrencia de eventos operacionales y el posible impacto asociado al riesgo inherente y residual. Ambos elementos se registran y administran con auxilio de la herramienta PRC.

La decisión de remuneraciones extraordinarias debe incluir elementos sobre la toma prudente y el manejo correcto de riesgos, alineado con el apetito de riesgo deseado. La acción insuficiente en atender, o escalar los riesgos, así como la toma de riesgos innecesarios, o alejados del apetito deseado, debe ser considerada en la Remuneración de la posición, con independencia de cualquier otra acción que resultara necesaria.

En las Unidades del “Grupo Enfocado al Negocio”, la remuneración extraordinaria se determina con base en el cumplimiento de los objetivos del negocio y el establecimiento de controles efectivos para mitigar los riesgos presentes en su operación.

En las Unidades del “Grupo Enfocado al Control”, las áreas de Riesgos y de Control (incluyendo Auditoría) son independientes de las Unidades de Negocio y cuentan con autoridad suficiente para alcanzar sus objetivos. Su esquema de remuneración extraordinaria no está sujeto a cumplimiento de objetivos de ventas o ingresos obtenidos. Sus métricas de cumplimiento se basan en la adecuada administración de riesgos, de acuerdo con el Perfil de Riesgo Deseado.

En todos los casos, la Remuneración también es influida por los resultados de las revisiones de Auditoría sobre el cumplimiento de funciones en apego a sus políticas, procedimientos, controles internos y regulaciones, que incluye el seguimiento y atención a las observaciones de Auditoría (interna, externa y de reguladores) generadas previamente y su resolución.

El método que el Comité de Remuneraciones aplicará para llevar a cabo la determinación y el ajuste al cálculo de las remuneraciones extraordinarias estará regido por los siguientes fundamentos, que sirven como guías de acción, pero el Comité tiene libertad de decisión

sobre la aplicación particular de modificaciones a la remuneración:

- Los objetivos o KPIs (por sus siglas en inglés “Key Performance Indicator”) de cada puesto deben estar relacionados no solo con el negocio sino también con la administración de los riesgos en los procesos a cargo del puesto, y la razonable toma de riesgos, cuando menos el riesgo operacional. Asimismo, la evaluación deberá considerar el manejo correcto y el nivel y la forma en que se logran todos los objetivos.
- La UAIR proporcionará elementos sobre la exposición y materialización de los riesgos para consideración del Comité de Remuneración y así poder fijar KPIs conforme a dichos riesgos.
- La compensación o remuneración extraordinaria se calculará y ajustará en función del manejo de los riesgos que se hayan considerado desde la fijación de los KPIs entre la UAIR y el Comité de Compensaciones, así como la aplicación de las herramientas de administración de riesgo operacional, el escalamiento oportuno, así como el registro de eventos de Riesgo Operacional durante el periodo evaluado, y en algunos casos trascendiendo a otros periodos para el caso de riesgos de los que exista aún duda de si se materializarán en lo futuro.
- Para efecto de lo anterior, se dará seguimiento al cumplimiento de dichos KPIs en la herramienta interna denominada AirTable.
- Asimismo, la compensación o remuneración se ajustará en función del manejo de otros riesgos en procesos bajo la responsabilidad de la posición evaluada,
- La evaluación de desempeño no debe tomar en cuenta exclusivamente los resultados del año financiero en que se realizó la operación o actividad, sino considerar los riesgos y resultados un periodo razonable de tiempo y ser consistentes y basarse en los resultados ajustados por los riesgos presentes y futuros que afecten la liquidez, el costo de capital u otras variables que puedan ser relevantes.
- Las remuneraciones de posiciones sujetas al Sistema de Remuneración que tengan a cargo áreas de Administración Integral de Riesgos o de control interno (denominado “Grupo de Control”), deben tener una proporción de remuneraciones extraordinarias entre remuneraciones ordinarias, que sea menor que el mismo cociente tienen empleados que estén a cargo de Unidades de Negocio.
- Previo a la aprobación y fijación de los KPIs anuales, el Comité de Remuneración deberá asegurarse de que esta norma se cumpla, siguiendo el proceso matemático descrito a continuación:

$$\alpha = \beta / \gamma$$
$$\delta = \varepsilon / \zeta$$

Debiendo "α" siempre ser mayor que "δ".

Donde:

α = Cociente correspondiente al "Grupo de Negocio"

β = Suma Total de Remuneraciones Extraordinarias Máximas que se podrán generar en el periodo por el "Grupo de Negocio"

γ = Suma Total de Remuneraciones Ordinarias Máximas que se podrán generar en el periodo por el "Grupo de Negocio"

δ = Cociente correspondiente al "Grupo de Control"

ε = Suma Total de Remuneraciones Extraordinarias Máximas que se podrán generar en el periodo por el "Grupo de Control"; y

ζ = Suma Total de Remuneraciones Ordinarias Máximas que se podrán generar en el periodo por el "Grupo de Negocio"

En caso que la regla anterior no se cumpla, el Comité de Remuneración deberá re-plantear los montos máximos de remuneraciones extraordinarias máximas que será fijado para cada posición de aquellas sujetas al Sistema de Remuneración hasta que se cumpla la regla de "α" > "δ". Esta revisión se realizará anualmente al momento de fijación de KPIs y montos máximos para el año posterior.

- Las métricas para ajustar las remuneraciones extraordinarias por nivel de riesgo considerarán, entre otros, el número y monto de los excesos a los límites o tolerancias de riesgo establecidos para los procesos a cargo de la posición evaluada, cuando existan.
- Respecto al método de cálculo de la Remuneración extraordinaria, la fórmula que se utilizará será:
- Remuneración Extraordinaria = ROM x (TCKPI x MREA)
- Al respecto sirven de apoyo la "Presentación del Proceso de Cálculo Utilizado por el Comité de Remuneraciones" que se adjunta al presente como "ANEXO D" y la

"Política de Pago de Bonos Anuales para empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones".

Las evaluaciones también considerarán:

- El número y monto de eventos por riesgo operacional.
- La oportunidad, velocidad de respuesta y efectividad de acciones para devolver los límites o Tolerancias a los niveles aceptados también deberá ser considerado.
- El número de eventos escalados al Comité de Administración Integral de Riesgos también será un factor a considerar para evaluar estructuras funcionales y/o departamentos individuales, o funcionarios.
- Los ajustes a las compensaciones o remuneraciones extraordinarias se realizarán de acuerdo con los siguientes parámetros para las posiciones y niveles que tengan directamente a su cargo Límites o Tolerancias de algún tipo de riesgo, sea de mercado, liquidez, crédito, operacional, tecnológico, legal, o cualquier otro.

NÚMERO DE EXCESOS A LÍMITES O TOLERANCIAS	ACCIÓN POSIBLE EN LA COMPENSACIÓN
Primer exceso	Ajuste de hasta -5% de la remuneración extraordinaria determinada inicialmente.
Segundo exceso	Ajuste de hasta -20% de la remuneración extraordinaria determinada inicialmente.
Tercer exceso	El Comité de Remuneraciones evaluará la aplicación de hasta -100% de la remuneración extraordinaria determinada inicialmente.
Eventos de riesgo operacional	El Comité decidirá sobre el ajuste en remuneración extraordinaria de departamentos y estructuras que hayan presentado eventos de riesgo operacional, considerando como referencia el monto respecto de elementos como el consumo de capital, la afectación a liquidez, solvencia, estabilidad o reputación. UAIR proporcionará estos puntos de referencia y la medición del impacto.

- Cuando los excesos sean mayores al 20% del límite de riesgo o Tolerancia correspondiente, se realizará un ajuste adicional de hasta -10% de la remuneración extraordinaria aplicable.
- En el caso de los reincidentes el Comité de Remuneraciones presentará a la Dirección General un requerimiento para analizar la continuidad del empleado sujeto al Sistema de Remuneración dentro de la organización.

Esta política prevé que se puede eliminar, reducir o suspender totalmente el pago de Remuneraciones Extraordinarias en cuatro supuestos:

- a. Cuando no se alcancen los resultados esperados;
- b. Cuando exista un tercer exceso a límites o tolerancias de apetito de riesgo;
- c. Cuando se enfrenten pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados; y
- d. Cuando el empleado sujeto al Sistema de Remuneraciones sea terminado por alguna causal rescisoria legal o especial.

Estas causales se propusieron por el Comité de Remuneraciones al Consejo de Administración para su aprobación y se mencionan en el documento que se denomina "ANEXO C" del presente Manual.

Otros elementos que pueden afectar, positiva o negativamente, la evaluación de la remuneración extraordinaria y que pueden compensar la ocurrencia de eventos, incluyen:

- El grado de avance de la documentación de los procesos del departamento
- La identificación de riesgos y el establecimiento de controles razonables de acuerdo a la metodología de las tres líneas de defensa.
- La atención oportuna y efectiva de hallazgos de auditoría (interna, externa o de reguladores).
- La administración proactiva del riesgo operacional y otros riesgos a cargo del departamento o función.
- La identificación de requisitos regulatorios, requisitos de clientes u otros factores que puedan afectar el riesgo legal
- La administración proactiva y el trabajo con tecnología para mejorar el control del riesgo tecnológico de la función o departamento.
- El reporte pronto y oportuno de los eventos de pérdidas operacionales que ocurran.

Más detalle sobre el Riesgo Operacional, el riesgo inherente y residual y las herramientas disponibles en el banco para administrar todos los riesgos se encuentran en el Manual de Administración Integral de Riesgos y en el Manual de Procedimientos Riesgo Operacional.

Por cuanto hace a la forma de pago de este tipo de remuneraciones, se señala que las

mismas se calcularán y pagarán a cada uno de los empleados sujetos al Sistema de Remuneración a finales de cada año, de ser posible, dentro de los quince últimos días del año, previa evaluación del cumplimiento de los KPIs correspondientes a cada uno de ellos.

En caso de que el Comité considere que se requiere más tiempo para la evaluación correspondiente, podrá posponerse la determinación y pago de las remuneraciones extraordinarias hasta en tanto el Comité tenga la información necesaria, en cuyo caso bastará con un aviso al empleado sujeto al Comité de Remuneraciones señalando tal situación.

Para efecto de asegurar el posible ajuste a tales remuneraciones con base en riesgos que pudiesen materializarse en fecha posterior, Banco Plata, S.A. podrá retener hasta un 10% (diez por ciento) del monto determinado como remuneración extraordinaria a pagar, pagándose tal cantidad retenida junto con el pago de la remuneración extraordinaria correspondiente al año siguiente considerando que derivado de la operación que se tiene a la fecha del presente no existen riesgos que no se materialicen en un periodo máximo de un año calendario.

El proceso detallado se encontrará dentro del documento "Proceso de Cálculo Utilizado por el Comité de Remuneraciones para Remuneraciones Extraordinarias".

Respecto de los mínimos y máximos correspondientes a las remuneraciones extraordinarias a obtener por cada uno de los empleados que participen del Sistema de Remuneración, se señala que si bien no existe mínimo, pues se prevén escenarios en los que puede cancelarse el derecho a recibir una remuneración extraordinaria, el máximo será fijado para cada empleado participante del Sistema de Remuneración por el Comité de Remuneración (previa opinión de la UAIR, la Dirección de Finanzas y el Consejo de Administración) dentro del mismo sistema de evaluación denominado AirTable a más tardar el día quince de enero de cada año, junto con los KPIs correspondientes al nuevo periodo a evaluar y en ningún caso podrá ser mayor del monto equivalente a 6 (seis) meses de la remuneración ordinaria de dicho empleado.

VIII. Del Comité de Remuneraciones

Integración del Comité de Remuneraciones

Comité de Remuneraciones	
1. Consejo Independiente - Presidente	Con voz y voto.
2. Consejero Propietario	Con voz y voto.
3. Responsable de la UAIR	Con voz y voto.
4. Director de Recursos Humanos	Con voz y voto.
5. Director Financiero	Con voz y voto.
6. Auditor interno	Con voz sin voto

De manera adicional a los miembros permanentes definidos en la estructura del Comité, se podrá solicitar la participación de cualquiera de los responsables de las unidades operativas o de negocio, por ámbito de competencia y su participación se deberá considerar con voz, pero sin voto, y serán considerados como Vocales B.

Responsabilidades del Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneraciones es responsable de la revisión permanente de las políticas y procedimientos de pago de las remuneraciones de los empleados sujetos al Sistema de Remuneración, así como de realizar los ajustes necesarios a dicho sistema cuando los riesgos asumidos por Banco Plata, S.A., o su materialización sean mayores a los esperados y puedan representar una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y/o reputación.

Asimismo, será este Comité responsable de la revisión permanente de las políticas y

procedimientos que lo normen a sí mismo, así como de revisar su adecuado funcionamiento y determinar la realización de modificaciones cuando así lo requiera, basándose para ello en los siguientes informes:

1. Informe semestral por parte del propio Comité de Remuneraciones, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por Banco Plata, las unidades administrativas, control y negocios o las posiciones sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema.
2. Informe anual por parte del Comité de Riesgos, sobre el desempeño del Sistema de Remuneración.
3. Informe anual por parte del Comité de Auditoría, sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneración.
4. Informe anual por parte del propio Comité de Remuneraciones, sobre la validez de las políticas y procedimientos para la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneraciones de Banco Plata, particularmente sobre si existe necesidad de efectuar modificaciones o ajustes a los mismos.

Para efectos de lo citado en los dos párrafos del presente apartado, el Comité podrá sesionar en cualquier momento de considerarlo necesario, debiendo para ello cumplir con lo señalado más adelante en el presente manual.

Dentro de sus obligaciones también estará el informar a la CNBV sobre las modificaciones que se efectúen al Sistema de Remuneración, así como mantener la documentación relativa a dicho Sistema a su disposición durante un plazo de 5 (cinco) años contado a partir de su generación o modificación.

El Comité de Remuneraciones es un organismo delegado del Consejo de Administración, responsable de procurar la estabilidad, solvencia y solidez de la institución, a través de la vigilancia de las políticas y procedimientos autorizados para efectuar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Banco Plata haya otorgado para la realización de sus operaciones, a fin de alinear los riesgos que asumen las referidas posiciones al actuar por cuenta de la institución y con el público en general, con los riesgos actuales o potenciales que la institución se encuentra dispuesta a asumir.

Funciones del Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneraciones elabora, publica y distribuye las políticas y procedimientos para la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneraciones de Banco Plata. Tiene la responsabilidad de revisar por lo menos una vez por año el manual de políticas y procedimientos; dejando asentado por escrito en caso de que no se requieren adecuaciones, a fin de garantizar su vigencia., para tal efecto deberá:

- Definir las operaciones y posiciones que estarán sujetas al Sistema de Remuneración.
- Evaluar los aspectos relacionados con el Sistema de Remuneración, considerando los siguientes aspectos:
 - Posiciones sujetas a esquemas de compensación extraordinaria.
 - Monto de Remuneración Extraordinaria pagada en el período.
 - Niveles de exposición al riesgo asumidos,
- Revisar y autorizar las políticas y los elementos que se consideren necesarios para un adecuado lineamiento de Remuneración, de conformidad con los objetivos.
- Elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte semestral, sobre el desempeño del Sistema de Remuneración,
- Dar a conocer a través de la página web la información genérica relativa a las políticas y procedimientos de remuneración de empleados o posiciones sujetas al Sistema de Remuneración; incluyendo, en su caso, información relativa a los ajustes que se efectúen, sobre la materialización de los riesgos y las modificaciones que al efecto se lleven a cabo al referido Sistema de Remuneración.
- Evaluar y autorizar los casos o circunstancias especiales, en los cuales se podría exceptuar a alguna persona del pago de remuneración extraordinaria con base en la aplicación de las políticas de Remuneración extraordinaria autorizadas.
- Recibir y considerar los reportes de la UAIR sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de Remuneración.
- Informar a todo el personal pertinente, a través de la Dirección de Recursos Humanos, las políticas y procedimientos de Remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean

aplicables, el diferimiento de su Remuneración Extraordinaria y cualquier otro mecanismo aplicable a su remuneración.

- Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de Remuneración y AIR, que coadyuven al diseño del esquema de Remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
- En el supuesto de presentarse un quebranto en detrimento de algún cliente de Banco Plata, determinará con base en el análisis respectivo, las sanciones aplicables en su caso y las causas que lo hayan originado.
- Generar información documental que coadyuve a la revisión del Sistema de Remuneración por parte de Auditoría y de la UAIR conforme a lo citado por el “Manual de los Reportes del Sistema de Remuneraciones”, que por lo menos deberá incluir un reporte de los KPIs fijados para cada posición de aquellas que estén sujetas al Sistema de Remuneración, la compensación extraordinaria pagada a cada empleado sujeto al Sistema de Remuneración, así como el porcentaje total de cumplimiento de KPIs.

De los participantes en el Comité de Remuneraciones

Del Presidente:

- Presidir las sesiones del Comité de Remuneraciones en las fechas establecidas para tal efecto.
- Solicitar la celebración de sesiones extraordinarias cuando los asuntos en la materia, así lo demanden.
- Proponer acuerdos específicos sobre acciones cuya instrumentación se considere necesaria, para fortalecer el Sistema de Remuneraciones de la organización.
- Emitir el voto de calidad en caso de empate, en las decisiones que tomen los integrantes del Comité de Remuneraciones.
- Tomar las decisiones que procedan cuando ocurran situaciones de negligencia o incumplimiento en la instrumentación de las acciones establecidas como acuerdos del Comité de Remuneraciones, así como, por violaciones al manejo confidencial de

la información.

De los Vocales A:

- Elaborar el orden del día.
- Coordinar la preparación e integración de las carpetas para las sesiones del Comité de Remuneraciones y remitirlas a los convocados.
- Convocar a los miembros del Comité de Remuneraciones, y en su caso a los invitados que así se requieran en las diferentes sesiones que se realicen. iv. Elaborar las actas de las sesiones del Comité de Remuneraciones, turnarse a sus miembros, recabar las firmas y controlarlas en una carpeta destinada para tal efecto.
- Elaborar un informe global sobre el desempeño del Sistema de Remuneraciones y someterlo a consideración del Comité de Remuneraciones. vi. Proponer acuerdos concretos sobre acciones que deban instrumentarse para el fortalecimiento del Sistema de Remuneraciones de la organización. vii. Informar al Presidente del Comité de Remuneraciones de aquellos acuerdos que presentan rezagos en su cumplimiento.
- Registrar y dar seguimiento a los acuerdos y compromisos que se deriven de los asuntos sometidos al Comité de Remuneraciones.
- Informar al Comité de Remuneraciones, en las sesiones, del avance en el cumplimiento de los compromisos establecidos por las diferentes áreas y la conclusión de los mismos.

Comité de Riesgos:

- Elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte anual, sobre el desempeño del Sistema de Remuneración, considerando la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por Banco Plata y sus unidades de negocio, o en su caso, por algún empleado en particular o posición sujeta al Sistema de Remuneración y las Remuneraciones aplicables durante el ejercicio. En su caso, el reporte incluirá una descripción de los eventos que hayan derivado en ajustes al Sistema de Remuneración y el resultado de los análisis que sobre el desempeño estimado haya elaborado el propio Comité de Riesgos.

UAIR

- Identificar, medir, vigilar e informar al Director General y al comité de Riesgos los riesgos originados por el desempeño de las actividades de las posiciones sujetas al

Sistema de Remuneración.

- Elaborar y someter a consideración del Comité, un análisis de escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a las actividades de las posiciones sujetas al Sistema de Remuneración y de la aplicación de los esquemas de Remuneración sobre la estabilidad y solidez de El Banco.
- Evaluar si las políticas y procedimientos de Remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios.
- Ajustar las políticas generales que El Banco señala en función de los lineamientos que se refieren a la meta alcanzada y al riesgo generado.
- Calcular el riesgo de El Banco por nivel de puesto, conforme al alcance descrito al periodo de valuación en que se otorga la compensación extraordinaria.
- Sugerir estrategias, procedimientos y mecanismos para gestionar los riesgos discrecionales en los que puedan incurrir los niveles de puesto.

Comité de Auditoría:

- Informar al Consejo de Administración, cuando menos una vez al año, sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneración, dicho informe deberá contener, como mínimo lo siguiente:
- Una evaluación del apego a las políticas y procedimientos de Remuneración y en su caso, las excepciones, fundamentando las razones que les dieron origen.
- Los ajustes que se hayan efectuado al Sistema de Remuneración como resultado de la ocurrencia de pérdidas cuando estas no hayan estado previstas en el Sistema de Remuneración.
- Los aspectos significativos del Sistema de Remuneración que pudieran afectar la liquidez, solvencia y estabilidad de El Banco.

Recursos Humanos:

- Administrar las compensaciones y llevar a cabo el cálculo de la compensación, con base a los criterios definidos y autorizados.

Finanzas:

- Validar las cifras que generen las distintas áreas de Operación, con el objeto de que sean analizadas por la UAIR y entregadas a la Dirección de Recursos Humanos.

Evaluación

La evaluación del Sistema de Remuneración se realizará de acuerdo con el entorno económico, así como por las necesidades específicas del negocio buscando la optimización de los recursos en la operación y administración del mismo.

De las políticas básicas

El Comité de Remuneraciones deberá sesionar por lo menos de manera trimestral en forma ordinaria, y de manera extraordinaria las veces que sea necesario.

Los procedimientos y políticas establecidas serán de observancia obligatoria para todos los integrantes del Comité de Remuneraciones.

Los miembros propietarios podrán nombrar a un suplente.

Las decisiones y resoluciones que se tomen serán por mayoría de voto de los miembros, teniendo el Presidente el voto de calidad en caso de empate.

Del calendario de sesiones

El calendario de sesiones se aprobará en la primera sesión del año llevándose a cabo cada sesión en forma trimestral. Será responsabilidad del Secretario notificar a todos los integrantes del Comité de Remuneraciones las nuevas fechas de sesiones en caso de que alguna fecha ya establecida haya sido modificada.

De las convocatorias

Las sesiones serán convocadas por escrito, con una anticipación de cinco días hábiles para las ordinarias o de 24 horas para las extraordinarias.

De las sesiones

Para que el Comité de Remuneraciones se considere legalmente reunido para sesionar, deberán encontrarse presentes el cincuenta por ciento más uno de los miembros con derecho a voz y voto, siempre y cuando entre ellos se encuentre presente el Presidente del Comité o quien lo supla en sus ausencias.

En el supuesto caso de que el orden del día incluya aspectos sumamente relevantes para la organización, se requerirá la presencia de todos los miembros propietarios del Comité de Remuneraciones.

Cuando no se reúna el quórum requerido, se suspenderá la sesión y se levantará un acta para dejar constancia del hecho, a lo cual el Secretario informará al Presidente sobre las ausencias para las acciones pertinentes, por lo que se procederá a convocar nuevamente en un plazo no mayor a cinco días naturales en caso de las ordinarias y lo más pronto que así se determine para las extraordinarias.

Las sesiones y acuerdos tomados en el Comité de Remuneraciones se harán constar en actas debidamente circunstanciadas y suscritas por todos los asistentes. De acuerdo con lo que se menciona en el último párrafo del Art. 168 Bis 5 de la CUB. El Comité, conforme la CUB, sesionará cuando menos trimestralmente.

Difusión de información

El Comité de Remuneraciones tiene la obligación de la creación, recopilación y difusión de diversa información a diferentes niveles y entidades, la descripción específica de estos reportes, su temporalidad y destinatarios se mencionan en el ***“Manual de los Reportes del Sistema de Remuneraciones”***.

De acuerdo a lo indicado en el Artículo 168 Bis 3 de la CUB, el Banco dará a conocer a través de su página de Internet, así como en el reporte al que se refiere la fracción I del Artículo 180 de las disposiciones, la información respecto su Sistema de Remuneración, debiendo actualizar dicha información anualmente, e incluir al menos lo siguiente:

Información cualitativa

1. Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o posiciones sujetas al Sistema de Remuneraciones.
2. Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo cuando menos:
 - a. La composición y las funciones del Comité de Remuneraciones.
 - b. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.
 - c. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la institución de banca múltiple, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.
 - d. Una descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.
3. Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:
 - a. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.
 - b. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

- c. Una explicación de cómo la institución de banca múltiple garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.
4. Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:
 - a. Descripción general de los principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.
 - b. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.
 - c. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.
 - d. 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.
5. Vinculación del rendimiento del Banco con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:
 - a. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la institución de banca múltiple, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.
 - b. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda el Banco y con el desempeño particular.
 - c. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.
6. Descripción de la forma en la que el Banco ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:
 - a. Análisis de la política 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.
 - b. Análisis de la política y el criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de

reintegración.

7. Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que se y la justificación del uso de tales formas. La revelación debe incluir:
 - a. Descripción general de las formas de retribución variable que se ofrecen (efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).
 - b. Análisis sobre el 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.

Información cuantitativa

1. Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.
2. Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.
 - a. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.
 - b. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.
 - c. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.
 - d. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.
 - e. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.
3. Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:
 - a. Remuneración fija y variable;
 - b. Transferida y no transferida, y
 - c. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones

- d. pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.
- 4. Información sobre la 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:
 - a. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.
 - b. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.
 - c. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.

La información clasificada como cuantitativa deberá revelarse por lo menos para los dos años anteriores a aquel que se reporta, siempre que exista información al respecto. Para este efecto el Comité de Remuneraciones entregará al “Área de Dirección de Producto Consumo y Captación”, quien se encargará de hacer la carga en la página del Banco.

Por cuanto hace al resto de la información, reportes y demás datos que deberán emitirse por el Comité de Remuneraciones el desarrollo de esto se encontrará en el “Manual de los Reportes del Sistema de Remuneraciones”.

Presentación del Proceso de Cálculo Utilizado por el Comité de Remuneraciones y Empleados Sujetos al Sistema de Remuneraciones

1. Objetivo

Establecer un marco sólido, transparente y auditable para la definición, medición y pago de la remuneración extraordinaria a los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones, basado en el cumplimiento de indicadores clave de desempeño (KPIs) alineados con la estrategia de la organización.

2. Principios Rectores

El presente Proceso se basa en 5 Principios rectores:

- **Transparencia:** KPIs definidos y aprobados al final de un ejercicio respecto del siguiente ejercicio o a más tardar al inicio del primer ejercicio, documentados en actas del Comité.
- **Equidad:** Aplicación homogénea para todos los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones con base al riesgo a que se expone cada posición.
- **Alineación Estratégica:** KPIs derivados directamente de los objetivos de negocio.
- **Trazabilidad:** Cada KPI cuenta con fuente de datos verificable.
- **Rendición de cuentas:** Resultados evaluados y validados al cierre del ejercicio.

2. Etapas del Proceso

Etapa 1: Fijación de KPIs basados en los apetitos de riesgo aprobados

- El Comité de Remuneraciones, basándose en lo establecido por el Consejo de Administración respecto al apetito de riesgo, objetivos de negocio y las actividades

que debe realizar cada uno de los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones (en lo sucesivo “Empleado Participante”) fijó KPIs (Key Performance Indicators) para cada uno de ellos, mismos que consideran los riesgos a que se enfrenta cada una de las posiciones involucradas.

Etapas 2: Definición de Remuneración Ordinaria

- Con base en el apetito de riesgo y las labores a desarrollar por cada posición es que el Consejo de Administración fijará la Remuneración Ordinaria del Empleado Participante con base en el rango definido por el mercado, considerando la experiencia del empleado y su valor agregado.

Etapas 3: Definición de Conceptos para la Remuneración Extraordinaria

- El Comité de Remuneraciones, con base en lo determinado por el Consejo de Administración considerando el apetito de riesgo y presupuesto, así como los objetivos de negocio ha asignado determinado valor o peso respecto del cumplimiento de los KPIs a cada posición con la finalidad de calcular posteriormente la Remuneración Extraordinaria a la que puede acceder el Empleado Participante.
- Los KPIs definidos se cargarán en la herramienta Airtable para su seguimiento y evaluación, misma evaluación que se realizará de manera semestral para obtener el porcentaje de cumplimiento de los mismos.
- Los KPIs se definirán a finales de cada año para su aplicabilidad el año siguiente, una vez que se autorice el inicio de operaciones.
- El Máximo de Remuneración Extraordinaria Aplicable a cada posición se aprobará a finales de cada año para su aplicabilidad el año siguiente, una vez que se autorice el inicio de operaciones.

Etapas 4: Evaluación del cargo y desempeño individual

- Con base en los pilares estratégicos y documentos de fuente de medición, a final de año se hará un análisis o evaluación de cumplimiento de los KPIs mencionados por el Comité de Remuneración respecto de cada posición o empleado sujeto al Sistema de Remuneraciones, mismo que se representará como un porcentaje total de cumplimiento. La fórmula utilizada para la obtención de la cantidad neta a pagar a cada Empleado Participante por concepto de “Bono Anual” (que es la Remuneración Extraordinaria) será:

$$\text{Bono Anual} = \text{ROM} \times (\text{TCKPI} \times \text{MREA})$$

Donde:

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	EXPRESADO EN
ROM	Cantidad correspondiente a la Remuneración Ordinaria Mensual del empleado de que se trate	Pesos Mexicanos
TCKPI	Total de Cumplimiento de KPIs	Porcentaje
MREA	Monto Máximo de Remuneración Extraordinaria Anual	Unidades en relación con la ROM

- Este elemento se expresa en porcentaje y en ningún caso podrá superar un 100% (cien por ciento). Ahora bien, para obtener el TCKPI se realizará la suma de los resultados obtenidos de multiplicar cada porcentaje de cumplimiento de cada KPI por el peso asignado a dicho KPI. El peso asignado a cada KPI deberá establecerse en función del número de KPIs asignados a la posición de que se trate, considerando que no podrá existir KPI sin peso alguno y la suma del total de pesos de KPIs no podrá exceder de un 100% (cien por ciento).

Etapas 5: Reporte y Documentación

- El Comité de Remuneraciones enviará al Consejo de Administración de manera anual los resultados que se hayan obtenido por cada uno de los empleados participantes de forma consistente y transparente.

3. Herramientas y Soporte Utilizado

- Airtable de Sistema de Remuneraciones.
- Informes financieros y de gestión.
- Matrices de evaluación de desempeño.
- Reportes de Riesgo de la UAIR
- Asesoría de consultoras externas (cuando se requiere).

4. Revisión y Actualización

El proceso es revisado:

- a. Anualmente:
 - Por el Comité de Auditoría, para la revisión de la consistencia de aplicación del Sistema de Remuneraciones;
 - Por el Comité de Riesgos, para la revisión del desempeño del Sistema de Remuneraciones;
 - Por el propio Comité de Remuneraciones para la fijación de KPIs y montos Máximo de Remuneración Extraordinaria Aplicable para el año siguiente.
- b. Semestralmente por el propio Comité de Remuneraciones, de manera colegiada respecto al funcionamiento del Sistema de Remuneraciones, la exposición al riesgo asumido, la intervención de unidades administrativas, control y negocios o los propios sujetos a la Política y Sistema en cuanto se refiere a ajustes al sistema.

Con las revisiones antes citadas se busca considerar y adaptarse a cambios en el entorno económico y regulatorio y resultados de la compañía.

5. Conclusión

El proceso de cálculo seguido por el Comité de Remuneraciones busca asegurar un equilibrio entre la atracción y retención del talento clave, la sostenibilidad financiera de la empresa y las expectativas de nuestros grupos de interés. Nuestra meta es mantener una política de compensaciones justa, transparente y alineada con los valores y objetivos estratégicos de la organización.