

Información Cualitativa Sistema Remuneraciones

- a) Para todos los puestos existe una remuneración fija que consiste en un sueldo base mensual y prestaciones garantizadas que pueden ser anuales o mensuales, tales como:
- Aguinaldo, 30 días al año.
 - Prima Vacacional, 25% de los días de vacaciones de acuerdo con la tabla de LFT.
 - Fondo de Ahorro, 10% mensual con tope legal.

Los puestos cuentan con esquemas de bonos por cumplimiento de objetivos y/o metas de negocio.

- b) El Comité de Remuneraciones se integró en el Comité de Riesgos y su función es evaluar y en su caso autorizar los ajustes necesarios a los esquemas de remuneración del personal elegible, en cumplimiento con la normatividad emitida para tal efecto.

El Comité de Riesgos y Remuneraciones está formado por:

Presidente
Consejero Independiente
Consejero
Consejero Independiente
Director General
Titular de Administración Integral de Riesgos
Director General Adjunto Administración de Riesgo y Crédito
Director General Adjunto Administración Corporativa
Secretario
Director Jurídico y Fiduciario
Experto Independiente
Invitado con voz, sin voto

En este Comité participa la Dirección de Recursos Humanos para informar y en su caso solicitar la aprobación de modificaciones y/o nuevos esquemas de compensación variable

del Sistema de Remuneraciones cuando así sea necesario. La Dirección de Finanzas participa evaluando los resultados del esquema.

El Manual de Remuneraciones aplica para todos los puestos de la estructura organizacional personal participante en el Sistema de Remuneraciones de Banco de Inversión Afirme:

MESA DINERO
DIRECTOR EJECUTIVO MERCADO DE DINERO
DIRECTOR DE ESTUDIOS ECONOMICOS
DIRECTOR DE MERCADOS FINANCIEROS
DIRECTOR MERCADO DE DINERO Y CAMBIOS
DIRECTOR MESA DE DISTRIBUCION INTERIOR
DIRECTOR PROMOCION MERCADO FINANCIERO
DIRECTOR TESORERIA
SUBDIRECTOR DERIVADOS
SUBDIRECTOR PROMOCION
GERENTE MERCADO DE DINERO
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO
ASISTENTE DIRECCION

- c) Banco de Inversión Afirme cuenta con un Sistema de Remuneración que promueve y es consistente con una efectiva administración de riesgos.

El Sistema de Remuneraciones contempla como personal elegible a todos los puestos de la estructura organizacional.

El personal incluido fue elegido en función a que las decisiones que toman en sus actividades diarias pueden implicar un riesgo para la Institución.

Los esquemas de remuneraciones extraordinarias que se establecen para el personal elegible están sujetas al análisis por parte de la Unidad de Administración Integral de Riesgos con el fin de proponer ajustes o diferimientos a las mismas.

Por otra parte, la Unidad de Administración Integral de Riesgos entregará al Comité de Remuneraciones el análisis descrito anteriormente, que incluye escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a las actividades de las personas sujetas al Sistema de Remuneración y de la aplicación de los esquemas de remuneración sobre la estabilidad y solidez de la Institución.

La última actualización del Sistema de Remuneraciones se llevó a cabo en Julio de 2021, en donde se agregó un inciso en el apartado de Políticas Generales Relativas a la Remuneración Ordinaria, a fin de alinearlo al Manual de Políticas y Lineamientos de Diversidad, Equidad e Inclusión.

- d) Los principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración son de mercado y de crédito.

Estos tipos de riesgo están en función del apetito de riesgo de la institución y están definidos en su política respectiva.

Se monitorean los excesos a los límites establecidos, y los niveles de riesgo son tomados en cuenta para la asignación final del diferimiento y retención de las remuneraciones.

Los límites de riesgo a los que se sujetan las operaciones se establecen conforme al apetito de riesgo de la Institución.

Los principales parámetros de rendimiento para la institución, las unidades de negocio y el personal a nivel individual están relacionadas con la rentabilidad, utilidad operativa, cumplimiento presupuestal de metas de venta, calidad de cartera, nivel de servicio al cliente, entre otros.

Las remuneraciones individuales están relacionadas con el desempeño total de la institución en la medida en que la bolsa para su pago se debe de generar con el cumplimiento de las metas presupuestales.

Se pueden ajustar, diferir o cancelar las remuneraciones en base a incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta, faltas a la normatividad y por no alcanzar el porcentaje mínimo de cumplimiento de la meta presupuestal.

- e) La remuneración variable a pagar se calcula aplicando el 35% al resultado generado en cada trimestre. A lo que resulte se le descuentan los gastos directos identificados de esta área, determinando así el monto total a pagar.

Al monto de la remuneración variable resultante del párrafo anterior, se aplica un 20% y se paga dentro de los treinta días naturales posteriores al cierre de cada trimestre, el 80% restante se paga en los cuatro trimestres inmediatos siguientes, aplicando el equivalente al 20% en cada uno de los cuatro trimestres, siempre y cuando el monto máximo de remuneración variable diferida acumuladas no exceda de los límites de retención establecidos, por lo que una vez llegado a este límite, el monto de la remuneración variable que aplique será pagado dentro de los 30 días naturales posteriores al cierre de cada trimestre.

En el supuesto que los resultados del período fuesen negativos, dichos resultados se compensarán con la remuneración variable diferida hasta agotarlos.

- f) La remuneración variable en la institución se paga en efectivo como un concepto dentro de la Nómina para todos los empleados que participan en el Sistema de Remuneraciones.

Información Cuantitativa Sistema Remuneraciones

- a) Número de reuniones del Comité de Riesgos y Remuneraciones durante el ejercicio: 4 en forma Trimestral.
- b) Número de empleados: 21
 - 1. Número de bonos garantizados: 0
Porcentaje: 0
 - 2. Número de bonos otorgados: 20

Porcentaje: 101.23464%

3. Número de indemnizaciones y finiquitos: 0
Porcentaje: 0
4. Bonos pendientes de otorgar en efectivo: 0
Porcentaje: 0%
5. Compensación Fija + Variable del personal sujeto al SR
Total: 105.28680%

c)

1. Remuneración Fija: 3.33998%
Remuneración Variable: 101.23464%
2. Transferida: 0%
No Transferida: 101.23464%
3. Pecuniarias: 101.23464%

d)

1. Porcentaje expuesto a ajustes posteriores: 0%
2. Porcentaje reducciones efectuadas debido a ajustes: 0%

Nota: El porcentaje que representa la cuenta 6410 de Banco de Inversión con respecto a la cuenta 6400 (Gastos de Administración y Promoción) es de 74.9769%.