

### **Información Cualitativa Sistema Remuneraciones**

- a) Para todos los puestos existe una remuneración fija que consiste de 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 a la tabla de LFT.
  - Fondo de Ahorro, 10% mensual con tope legal.

Los puestos Directivos cuentan con esquemas de bonos por cumplimiento de objetivos y/o metas de negocio, rentabilidad, proyectos de mejora y eficiencia, evaluaciones de nivel de servicio, etc.

- 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:

<b>Presidente</b>
<b>Consejero Independiente</b>
<b>Consejero</b>
<b>Director General</b>
<b>Titular de Administración Integral de Riesgos</b>
<b>Director General Adjunto Administración de Riesgo y Crédito</b>
<b>Director General Adjunto Administración y Gestión Balance</b>
<b>Secretario</b>
<b>Director Corporativo Jurídico y Fiduciario</b>
<b>Experto Independiente</b>
<b>Invitado con voz, sin voto</b>

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 de los esquemas de las diferentes áreas.

El Manual de Remuneraciones aplica para los puestos Directivos de los dos primeros niveles de las áreas Staff, para los puestos Directivos de los tres primeros niveles de la Dirección General Adjunta de Negocios.

Para el ejercicio 2024 la relación de estos puestos es:

STAFF	NEGOCIOS
CONTRALOR GENERAL	DIRECTOR ADQUIRENCIA
DGA ADMINISTACION Y GESTION BALANCE	DIRECTOR ALIANZAS COMERCIALES
DGA ADMINISTRACION DE RIESGO Y CREDITO	DIRECTOR BANCA DIGITAL
DIRECTOR ARQUITECTURA PROCESOS DE INFRAESTRUCTURA	DIRECTOR BANCA EMPRESAS
DIRECTOR AUDITORIA	DIRECTOR BANCA EMPRESAS MTY
DIRECTOR BANCA DE GOBIERNO	DIRECTOR BANCA ESPECIALIZADA
DIRECTOR CONTRALORIA	DIRECTOR BILLU
DIRECTOR CONTRALORIA NORMATIVA	DIRECTOR CANALES DE AUTOSERVICIO
DIRECTOR CONTROL ADMIN Y COMPRAS	DIRECTOR CAPTACION Y CORRESP BANCARIOS
DIRECTOR CORPORATIVO RELACIONES INSTITUCIONALES Y BANCA GOBIERNO	DIRECTOR CORPORATIVO COMERCIAL Y DIGITAL
DIRECTOR CORPORATIVO JURIDICO Y FIDUCIARIO	DIRECTOR DE HIPOTECARIO
DIRECTOR CORPORATIVO TI	DIRECTOR DIVISIONAL
DIRECTOR CREDITOS PARAMETRICOS	DIRECTOR EJECUTIVO BANCA EMPRESAS MONTERREY
DIRECTOR DE SEGURIDAD	DIRECTOR EJECUTIVO DE PRODUCTOS
DIRECTOR DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION	DIRECTOR EJECUTIVO PLANEACION COMERCIAL
DIRECTOR DES. CANALES TRADIC Y DIGITALES	DIRECTOR ESTRUCTURACION DE CREDITO
DIRECTOR DESARROLLO TESORERIA SERV CORP	DIRECTOR NOMINA Y CREDITOS DE NOMINA
DIRECTOR EJECUTIVO OPERACIONES Y PROCESOS	DIRECTOR RECUPERACION EXTRAJUDICIAL
DIRECTOR EJECUTIVO CONTRALORIA MERCADO DE DINERO	DIRECTOR REGIONAL COMERCIAL
DIRECTOR EJECUTIVO CREDITO	DIRECTOR SEGMENTO PATRIMONIAL
DIRECTOR EJECUTIVO MERCADO DINERO	DIRECTOR SEGMENTO PYMES
DIRECTOR EJECUTIVO OPERACIONES ELECTRONICAS Y PREVENCION DE FRAUDES	DIRECTOR TARJETA DE CREDITO Y DEBITO
DIRECTOR EJECUTIVO RECURSOS HUMANOS	DIRECTOR VENTAS ESPECIALIZADAS
DIRECTOR EJECUTIVO RIESGO CREDITO	
DIRECTOR EJECUTIVO RIESGOS NO CREDITICIOS	
DIRECTOR EJECUTIVO TESORERIA BALANCE	
DIRECTOR ESTRUCTURACION GOBIERNO Y AVALUOS	
DIRECTOR FIDUCIARIO	
DIRECTOR FINANZAS	
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO INVERSIONES	
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO JURIDICO Y FIDUCIARIO	
DIRECTOR GOBIERNO E INFRAESTRUCTURA	

DIRECTOR JURIDICO CONTENCIOSO
DIRECTOR JURIDICO OP BANC Y SERV LEGALES
DIRECTOR MERCADO DE DINERO
DIRECTOR OBRAS Y MANTENIMIENTO
DIRECTOR OFICINA DE PROYECTOS
DIRECTOR RECUPERACION JUDICIAL

- c) Banca 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 los puestos Directivos de los dos primeros niveles de las áreas Staff y los puestos Directivos de los tres primeros niveles de la Dirección General Adjunta de Negocios. 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.

Las remuneraciones del personal participante de las áreas de Riesgos, Auditoría y Cumplimiento están basadas en el cumplimiento de los objetivos propios y específicos de sus áreas.

- 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.

- e) 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.

- 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: 74

1. Número de bonos garantizados: 4  
Porcentaje: 0.17381%
2. Número de bonos otorgados: 73  
Porcentaje: 7.96117%
3. Número de indemnizaciones y finiquitos: 4  
Porcentaje: 0.15768%
4. Bonos pendientes de otorgar en efectivo: 0  
Porcentaje: 0%
5. Compensación Fija + Variable del personal sujeto al SR  
Total: 16.33116%

- c)

1. Remuneración Fija: 7.27901%  
Remuneración Variable: 8.13498%
2. Transferida: 0%  
No Transferida: 8.13498%
3. Pecuniarias: 7.96117%

- 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 Banca Afirme con respecto a la cuenta 6400 (Gastos de Administración y Promoción) es de 36.2016%.