

Sistema de Remuneraciones

CONTENIDO

INFORMACIÓN CUALITATIVA	2
a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto para empleados o individuos sujetos al Sistema de Remuneración:	2
b) Información relativa al Comité de Remuneraciones:	2
c) Información sobre la estructura del proceso de remuneración:	2
d) Descripción de la forma en que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, tomando en cuenta lo siguiente:	3
e) Vinculación del desempeño de la institución con los niveles de remuneración durante el periodo:	3
f) Descripción de la forma en que la institución ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo:	3
g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución y la justificación del uso de tales formas:	4
INFORMACIÓN CUANTITATIVA	4

Información cualitativa

a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto para empleados o individuos sujetos al Sistema de Remuneración.

Enfocados en la visión de Ve por Más, se ha diseñado un modelo de gestión que permite remunerar de manera integral al personal que lo conforma, considerando siempre los requerimientos regulatorios vigentes.

El modelo de gestión contempla también un modelo de riesgo, cuyo propósito es diferir el porcentaje de la compensación variable con base en los riesgos actuales y potenciales, lo anterior determinado por la Unidad de Administración Integral de Riesgos.

El cumplimiento del Sistema de Remuneraciones asegura a través del modelo de gestión la atracción, retención y desarrollo del personal de la organización.

Todo el personal de Ve por Más que perciba alguna compensación extraordinaria estará sujeto a lo que indique el Sistema de Remuneraciones, a excepción del nivel gerencial.

b) Información relativa al Comité de Remuneraciones:

1. Composición y funciones del Comité de Remuneraciones.

- I. Un consejero propietario independiente del Consejo de Administración, quien preside el Comité
- II. Un consejero propietario del Consejo de Administración
- III. El Director de la Unidad de Administración Integral de Riesgos
- IV. Un representante del Departamento de Capital Humano, quien funge como Secretario
- V. Un representante de la DGA de Finanzas, Operaciones y Sistemas
- VI. El Auditor Interno, quien no tendrá derecho a voto

El Comité de Remuneración debe reunirse cuatro veces al año, debiendo estar presentes por lo menos la mayoría de sus integrantes, pero en cualquier caso, deberá acudir el miembro propietario del Consejo de Administración con carácter de independiente. Las sesiones y acuerdos se harán constar en actas debidamente circunstanciadas y suscritas por todos los asistentes.

En abril de 2012, el Consejo de Administración definió asignar las funciones del Comité de Remuneraciones al Comité de Riesgos.

2. Consultores externos que hayan asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

No aplica.

3. Descripción del alcance de la política de remuneraciones, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.

La política de remuneraciones aplica a todas las líneas de negocio de Ve por Más.

4. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.

Los integrantes del Comité de Crédito son 9 empleados que son considerados como tomadores de riesgo.

c) Información sobre la estructura del proceso de remuneración:

1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.

Arrendadora Ve por Más considera la política de remuneraciones como un elemento que compensa el esfuerzo, capacidad, responsabilidad y la gestión de la toma de riesgos, provocando un estímulo en su productividad.

La política de remuneración se basa en cumplir con las metas anuales con la aplicación del modelo de gestión vigente, así como establecer políticas y procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones, en congruencia con una razonable toma de riesgos.

2. Revisión más reciente de la política de remuneración realizada por el Comité de Remuneraciones y una descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el año pasado.

En la sesión de CADIR de octubre de 2019 se aprobaron las nuevas ponderaciones de los indicadores del modelo de gestión 2019.

3. Explicación sobre la manera en que la Arrendadora garantiza que la remuneración para los empleados en áreas de administración de riesgos y áreas de control y auditoría se calcule independientemente de las áreas que supervisan.

La remuneración de las áreas de administración de riesgos y áreas de control y auditoría está basada en el cumplimiento de los objetivos acordados con la D_G de GFBX+, Dirección de Capital Humano y el Comité de Auditoría respectivamente.

Estos objetivos son distintos de los procesos de remuneración de las áreas de negocio bajo su supervisión.

d) Descripción de la forma en que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, tomando en cuenta lo siguiente:

1. Descripción general de los principales riesgos que la Arrendadora considera al aplicar acciones de remuneración.

Los principales riesgos que se consideran al aplicar las medidas de remuneración dentro de la institución son el riesgo de mercado y el riesgo de crédito.

Para el riesgo de mercado se toman las pérdidas potenciales que podrían tener las posiciones de las diferentes mesas de negociación dentro de un horizonte definido, ante los cambios de los distintos factores de riesgo que inciden en el valor de mercado de las posiciones abiertas de la institución, a saber, tasas de interés, tipo de cambio, precios de cotización del mercado de capitales.

2. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquéllos no considerados.

Los riesgos señalados son analizados en el Comité de riesgos.

3. Análisis de las formas en que estas acciones afectan la remuneración.

El cálculo del diferimiento de las remuneraciones se determina a partir del portafolio promedio por riesgo de mercado de los 2 últimos años y su correspondiente VaR promedio al 99%.

Posteriormente se determina un intervalo de confianza al 99% del VaR promedio potencializado y proyectado a 2 años.

4. Análisis de la naturaleza y la forma en que estas acciones han cambiado en el último año y las causas, así como el efecto que dichos cambios tienen sobre la remuneración.

Durante el último año no ha cambiado el impacto en las remuneraciones.

e) Vinculación del desempeño de la Arrendadora con los niveles de remuneración durante el periodo:

1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la Arrendadora, para las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Los principales parámetros de desempeño para las líneas de negocio es el cumplimiento del modelo de gestión vigente.

Para el personal a nivel individual (diferente a negocio), se realiza de manera discrecional por su jefe directo tomando como base su desempeño.

2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución y con el desempeño particular.

El esquema de compensación individual contempla el cumplimiento de los objetivos de la Institución.

3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.

Hasta el momento no ha sido necesario realizar algún ajuste. El modelo actual contempla ajustes discrecionales por incumplimiento de en observaciones realizadas por el área Auditoría, por sanciones al Código de Conducta, entre otros.

f) Descripción de la forma en que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo:

1. Análisis de la política de la institución de Arrendadora B×+ para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de compensación variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable y su importancia relativa.

El diferimiento de la retribución variable se realiza a 2 años, pagando un 50% en el primer año, en el segundo el restante.

2. Análisis de la política de la Arrendadora y criterio para ajustar la compensación transferida antes y después de ser devengada mediante acuerdos de reembolso.

El modelo actual contempla ajustes discrecionales por incumplimiento de observaciones realizadas por el área de Auditoría, por sanciones al Código de Conducta, entre otros. También se considera un ajuste es los casos de terminación de relación laboral con Ve por Más.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Arrendadora y la justificación del uso de tales formas:

1. Descripción general de las formas de compensación variable que ofrece la institución de banca múltiple (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos relacionados con las acciones y otras formas).

No aplica.

2. Análisis sobre el uso de distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas de remuneración variable es diferente entre los empleados o los grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.

No aplica.

Información cuantitativa

	2018			2019			2020		
	Número	Porcentaje	Total (cifras en miles)	Número	Porcentaje	Total (cifras en miles)	Número	Porcentaje	Total (cifras en miles)
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.	4	-		4	-		4	-	
b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	78	8.70%	5,623	101	12.89%	9,925	95	13.31%	9,833
1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	-	-		-	-		-	-	
2. Número y monto total de los premios otorgados durante el ejercicio.	-	-		-	-		-	-	
3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	12	3.27%	2,115	15	3.92%	3,021	9	0.56%	416
4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	-	-		-	-		-	-	
5. Monto total de las Remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	-	50.94%	191,502	-	51.92%	225,359	-	50.61%	219,793
c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio.									
1. Remuneración fija.	-	73.26%	64,631	-	71.04%	77,201	-	69.80%	73,859
2. Remuneración variable.	-	26.74%	126,871	-	28.98%	148,338	-	15.29%	145,934
3. Transferencia y no transferencia.	-	-		-	-		-	-	
4. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos y otros tipos.	-	-		-	-		-	-	
d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participantes en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o revisiones similares o premios ajustados a la baja) de Remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas).									
1. Importe total de las Remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.	-	-		-	-		-	-	
2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes post explícitos.	-	-		-	-		-	-	
3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes post implícitos.	-	-		-	-		-	-	

*Todas las cifras aquí expresadas tienen como denominador los beneficios directos de corto plazo.