



SISTEMA DE REMUNERACIÓN 2016

Banco Multiva

INFORMACION CUALITATIVA

1.- INTRODUCCIÓN

A fin de procurar la estabilidad, solvencia y solidez de Banco Multiva, S.A. Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Multiva (en lo sucesivo “el Banco”) y Casa de Bolsa Multiva, S.A. de C.V., Grupo Financiero Multiva (en lo sucesivo “la Casa de Bolsa”), se establece este Sistema de Remuneración, en el que se señalan las políticas y procedimientos para efectuar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a el total de sus empleados o cualquier personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que hayan otorgado para la realización de sus operaciones, a fin de alinear los riesgos que asumen las referidas personas al actuar por cuenta del Banco y la Casa de Bolsa con el público en general, a los riesgos actuales o potenciales que dichas Instituciones se encuentran dispuestas a asumir o están preparadas para enfrentar.

Para el diseño y armado del Sistema de Remuneración, se tomaron como referencia las mejores prácticas internacionales y de mercado nacional, así como los criterios establecidos por el G20 y el Financial Stability Board (FSB), adecuándolos a los modelos de negocio, prácticas y estrategias del Banco y la Casa de Bolsa.

2.- ALCANCE

El sistema de remuneración aplica a los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que el Banco y la Casa de Bolsa han otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público en general.

El Sistema considera las remuneraciones ordinarias y extraordinarias del personal, ya sea que estas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

Las políticas y procedimientos descritos en el Sistema de Remuneración son aplicables a todos los empleados del Banco y la Casa de Bolsa en la administración de su remuneración fija y variable.

Las Instituciones pueden reducir o suspender el pago de remuneraciones extraordinarias cuando se enfrenten pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.

El Banco y la Casa de Bolsa prevén en sus políticas de contratación, los esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de empleados o personas sujetas al sistema de remuneración que haya establecido, de este modo:

Se incorporan, con base en los análisis efectuados por la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, el efecto potencial de la materialización de los riesgos conjuntamente con el pago de remuneraciones ordinarias o extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración, y sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad de las Instituciones.

El Manual del Sistema de Remuneración es aplicable a todos los puestos relacionados con las diferentes líneas de negocio y administrativas, así como aquellas personas encargadas de la administración integral de riesgos y de las áreas de control interno.

El Sistema de Remuneración es complementario de las políticas y procedimientos en materia de Administración Integral de Riesgos, en el cual se consideran las siguientes agrupaciones y criterios:

2.1.- Clasificación de las líneas de negocio

Banco:

Línea de Negocio
Banca de Empresas
Banca de Gobierno
Banca Agropecuaria
Tesorería y Operación de Mercados
Red de Sucursales
Fiduciario
Banca de Menudeo
Workout
Cambios
Directores Regionales y de Plaza
Call Center

Casa de Bolsa:

Línea de Negocio
Banca Privada
Directores Regionales y de Plaza
Mercados Globales
Financiamiento Corporativo

Banco y Casa de Bolsa:

Área administrativa y de control
Unidad de Administración Integral de Riesgos

Control Interno
Auditoría
Personal Administrativo

2.2.- Clasificación de las familias de los puestos y sus perfiles generales

Familia del puesto	Perfil general del puesto
Director General	Define la estrategia del negocio o unidad bajo su responsabilidad. Estratégicamente alineado a Corporativo o Región con total autonomía sobre la operación de la empresa; supervisa puestos Directivos, Cabezas de Unidades de Negocio, Gerentes Generales.
Dirección General Adjunta	Profesionista con conocimiento de toda una especialidad y de preferencia con Maestría. Experiencia mayor a 15 años en áreas afines. Requiere de habilidades técnicas avanzadas, contribución individual, resultados grupales y liderazgo. Toma de decisión con impacto en los resultados finales de la Organización. Definición de estrategias y directrices del área o unidad de negocio bajo su responsabilidad.
Director	Profesionista con conocimiento de toda una especialidad, de preferencia con Especialidad en área afin o Maestría. Experiencia de mas de 10 años en áreas afines. Requiere de habilidades técnicas avanzadas, contribución individual, resultados grupales y liderazgo. Contribuye de manera directa a los resultados de la Organización. Apoya en la definición de directrices generales del área y políticas.
Subdirector	Profesionista con conocimiento de toda una especialidad, de preferencia con Especialidad en área afin o Maestría. Experiencia de 7 a 10 años en áreas afines. Requiere de habilidades técnicas avanzadas, contribución individual, resultados grupales y liderazgo. Contribuye de manera indirecta a los resultados de la Organización.
Gerente	Profesionista con conocimiento de toda una especialidad y de preferencia con una especialidad en área afin. Experiencia de 4 a 7 años en áreas afines. Requiere de habilidades técnicas, contribución individual y liderazgo. Gestión de equipos de trabajo.
Coord/Subgte./Especialista	Profesionista con conocimiento de una especialidad. Requiere de habilidades y conocimientos técnicos avanzados en el área afin. Ha alcanzado autonomía operativa en su trabajo, con 4 años de experiencia
Analista	Pasante / Profesionista. Ha alcanzado autonomía operativa en su trabajo, de 1 a 3 años de experiencia.
Soporte	Conocimiento técnico avanzado. Ha alcanzado autoridad operativa en su trabajo, de 1 a 4 años de experiencia.
Asistente	Técnico. Ha alcanzado autoridad plena en su trabajo, a partir de 4 años de experiencia. Bilingüe
	Técnico. Ha alcanzado autoridad operativa en su trabajo, a partir de 2 años de experiencia. De preferencia con conocimientos de nivel medio en Ingles
	Técnico. Ha alcanzado autoridad operativa en su trabajo, a partir de 1 año de experiencia

2.3- Características de cada Tipo de Riesgo

Las definiciones detalladas de cada tipo de riesgo se encuentran descritas en los respectivos manuales, tanto en el Manual de Políticas y Procedimientos del Proceso de Administración Integral de Riesgos, como en el Manual de Políticas y Procedimientos para la Administración del Riesgo Operativo.

En general, se diferencian los riesgos operativos, o no discrecionales, de aquellos en los que existe una actuación directa del personal del Grupo con la responsabilidad en la toma de decisiones al asumir un riesgo discrecional. De la misma manera, en cada Manual de Riesgos se señalan los indicadores que se utilizan para la evaluación del riesgo, su impacto potencial y el tiempo para su materialización.

Se consideran dos grandes agrupaciones de riesgos, las cuales están integradas por:

2.3.1.- Riesgos Discrecionales: Riesgo de crédito (C), que se define como la pérdida potencial por la falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúan las Instituciones, incluyendo las garantías reales o personales que les otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación utilizado por las Instituciones.

- **Riesgo de mercado (M)**, que se define como la pérdida potencial por cambios en los Factores de Riesgo que inciden sobre la valuación o sobre los resultados esperados de las operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, tipos de cambio e índices de precios, entre otros.
- **Riesgo de liquidez (L)**, que se define como la pérdida potencial por la imposibilidad o dificultad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para la Institución, por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones, o bien, por el hecho de que una posición no pueda ser oportunamente enajenada, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente.

2.3.2- Riesgos Operativos:

- **Riesgo operativo (O)**, que se define como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos, y comprende, entre otros, al riesgo tecnológico y al riesgo legal, en el entendido de que:
 - El riesgo tecnológico se define como la pérdida potencial por daños, interrupción, alteración fallas derivadas del uso o dependencia en el hardware, software, sistemas, aplicaciones,

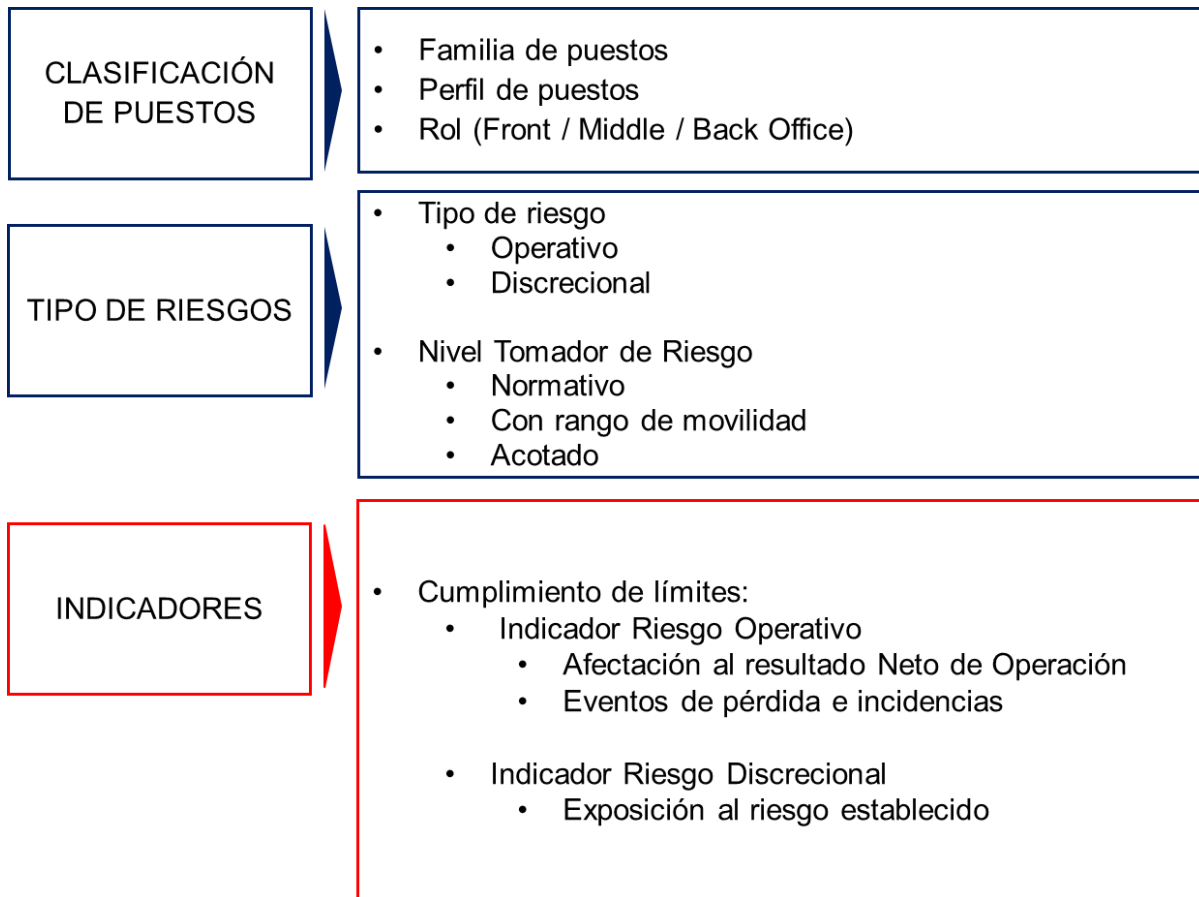
redes y cualquier otro canal de distribución de información en la prestación de servicios bancarios con los clientes de la Institución.

- El riesgo legal se define como la pérdida potencial por el incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones, en relación con las operaciones que las Instituciones llevan a cabo.

Considerando que parte de la naturaleza de los puestos, son las facultades que tienen para la determinación y/o gestión de las políticas, procedimientos y alcances. Por tal motivo se contemplan que cada uno de ellos puede llegar a tener diferentes niveles de riesgo por su toma de decisión. Por lo que se clasifican 3 tipos de niveles:

- **Normativo:** Aquellos puestos -o familias de puestos- que tienen la facultad de determinar políticas, procedimientos y límites aceptables para cada tipo de riesgos; en particular determinan el apetito de riesgo de la institución y lo fijan en los límites aceptables para asumir riesgos discretionales.
- **Con Rango de Movilidad:** Aquellos puestos -o familias de puestos- que están sujetos a las políticas y procedimientos definidos, pero que por la función comercial propia que desarrollan tienen un margen aceptable para asumir riesgos discretionales. En todo caso, no pueden realizar modificaciones a los límites fijados para ellos, excepto que tengan autorización particular para cada caso por parte de algún Comité directivo.
- **Acotado:** Son aquellos puestos que están sujetos de manera estricta a las políticas y procedimientos determinados, así como a los límites fijados para cada puesto.

2.4.- Nivel de participación de riesgos por familias de puestos




2.5.- Tabla de clasificación de las familias de puestos de acuerdo a su rol, tipo de riesgos y nivel tomador de riesgo

Familia del puesto	Rol	Tipo de riesgo	Nivel tomador de riesgo
	Front, Middle, Back Office	Operativo o discrecional	Normativo / Con Rango de Movilidad / Acotado

Director General	Front	Discrecional	Normativo
Dirección General Adjunta	Front, Middle, Back Office	Discrecional	Normativo
Director	Front, Middle, Back Office	Discrecional / Operativo	Normativo / Con Rango de Movilidad
Subdirector	Front, Middle, Back Office	Discrecional / Operativo	Con Rango de Movilidad / Acotado
Gerente	Front, Middle, Back Office	Discrecional / Operativo	Con Rango de Movilidad / Acotado
Coordinador / Subgerente	Front, Middle, Back Office	Operativo	Acotado
Especialista	Front, Middle, Back Office	Operativo	Acotado
Analista	Front, Middle, Back Office	Operativo	Acotado
Soporte	Front, Middle, Back Office	Operativo	Acotado

2.6.- Clasificación de las líneas de negocio por familias de puestos, de acuerdo al tipo de riesgo.

Para esta clasificación, es necesario considerar la siguiente agrupación por tipo de riesgo:

- 
Riesgos discretionales: Riesgo de Crédito **(C)**, Riesgo de Liquidez **(L)** y de Mercado **(M)**. (Ver Manual de Políticas y Procedimientos del Proceso de Administración Integral de Riesgos)
- Riesgos operativos:** Operativo **(O)** (incluyendo el riesgo tecnológico y legal). (Ver Manual de Políticas y Procedimientos para la Administración del Riesgo Operativo)

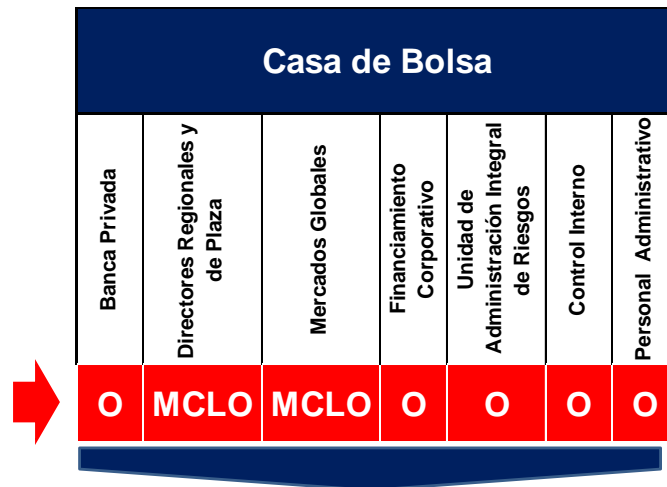
Banco:

Familia del puesto	Banco												
	Banca de Empresas	Banca de Gobierno	Banca Agropecuaria	Tesorería y Operación de Mercados	Red de Sucursales	Fiduciario	Workout	Unidad de Administración Integral de Riesgos	Control Interno	Personal Administrativo	Cambios	Directores Regionales y de Plaza	Call Center
	CO	CO	CO	MCLO	CO	O	O	O	O	O	MO	MCO	O

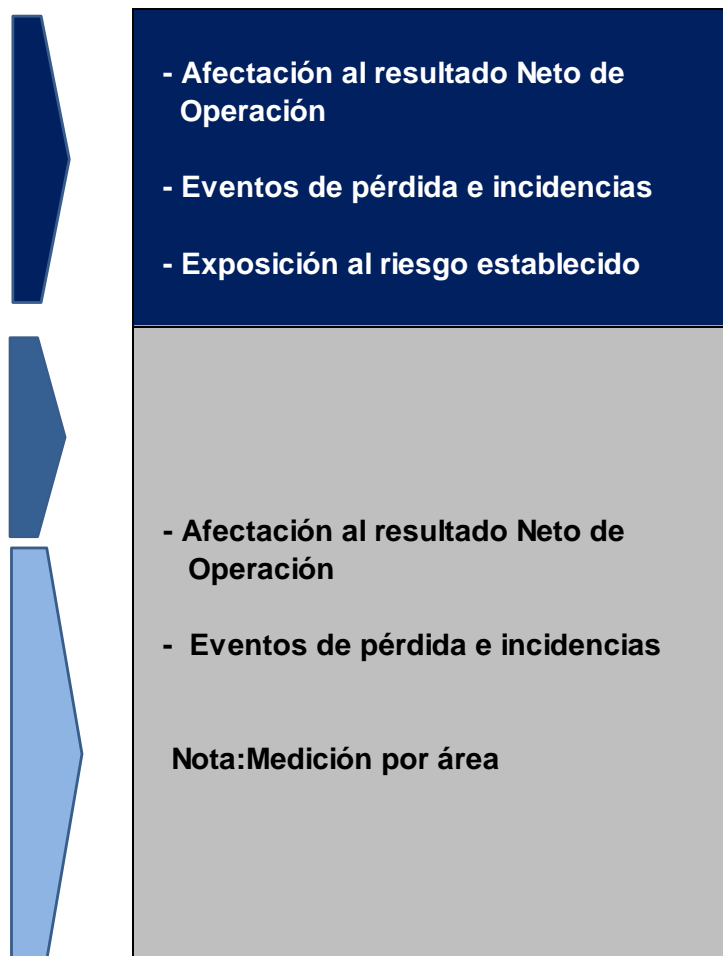
Director General	<ul style="list-style-type: none"> - Afectación al resultado Neto de Operación - Eventos de pérdida e incidencias - Exposición al riesgo establecido
Dirección General Adjunta	
Director	
Subdirector	<ul style="list-style-type: none"> - Afectación al resultado Neto de Operación - Eventos de pérdida e incidencias <p>Nota: Medición por área</p>
Gerente	
Coordinador / Subgerente	
Especialista	
Analista	
Soporte	

Casa de Bolsa:

Familia del puesto



Director General
Dirección General Adjunta
Director
Subdirector
Gerente
Coordinador / Subgerente
Especialista
Analista
Soporte



3.- RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

3.1.- Consejo de Administración:

Es el responsable de la aprobación del Sistema de Remuneración, las políticas y procedimientos que lo normen y sus modificaciones.

Vigila que el Sistema de Remuneración funcione eficientemente con base en los informes semestrales del Comité de Remuneración.

3.2.- Comité de Remuneración:

El Comité de Remuneración es un órgano constituido por el Consejo de Administración, a fin de apoyar al mencionado órgano de gobierno en sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, y cuyo objeto será la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneración.

Es el órgano capaz de ejercer un juicio independiente, cuyas decisiones se fundamenten en la evaluación de los riesgos asumidos por las Instituciones. Es el órgano capaz de definir las operaciones y personal que será sujeto al Sistema de Remuneración, con la finalidad de proponerlas a aprobación ante el Consejo de Administración.

3.2.1.- El Comité de Remuneración se integra por:

Integrantes	Facultades
Un consejero Propietario independiente del Consejo de Administración	Presidente, con voz y voto
Un consejero Propietario del Consejo de Administración	Con voz y voto
El responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos	Con voz y voto
El Director de Desarrollo Organizacional	Con voz y voto
El Director de Planeación, Inteligencia de Negocio y Control de Gestión	Con voz y voto
El Director de Auditoría Interna	Con voz pero sin voto

3.2.2.- Funciones del Comité de Remuneración:

Sesionar y evaluar los aspectos relacionados con el Sistema de Remuneración al menos con una periodicidad trimestral. Dentro de la revisión se considerarán los siguientes aspectos:

- Personal sujeto a esquemas de compensación extraordinaria
- Modelos para determinar el pago de la remuneración extraordinaria
- Niveles de exposición al riesgo asumidos
- Nuevas operaciones sujetas al Sistema de Remuneración

Proponer para aprobación del Consejo de Administración:

- Políticas y procedimientos de remuneración.
- Criterios de administración para el diferimiento de la remuneración variable.
- Los empleados o personal que ostente algún cargo que se haya otorgado para la realización de sus operaciones, considerando aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la Institución y;
- Los casos o circunstancias especiales para realizar excepciones a alguna persona en la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
- Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en las Instituciones.

Informar a todo el personal pertinente sobre:

- 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.
- Ajustes por riesgos que les sean aplicables.
- Diferimiento de su remuneración variable
- Cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.

Cuenta con la posibilidad de contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.

Como soporte para el diseño y armado del Sistema de Remuneración, se contrataron los servicios del despacho de MASARO Consultoría en Recursos Humanos S.C., en el 2014 con la finalidad de alinear los criterios de administración, procesos, manuales y políticas del sistema de remuneración, tomando como referencia las mejores prácticas internacionales y de mercado nacional, así como los criterios establecidos por el G20 y el Financial Stability Board (FSB), adecuándolos a los modelos de negocio, prácticas y estrategias del Banco y la Casa de Bolsa para su implementación durante el 2015.

Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo, asumida por la Institución, pudiera derivar en un ajuste a dicho sistema de remuneración.

El Comité de Remuneración deberá reunirse cuando menos trimestralmente, 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.

3.3.- Comité de Riesgos

Además de las funciones descritas tanto en el Manual de Políticas y Procedimientos del Proceso de Administración Integral de Riesgos, como en el Manual de Políticas y Procedimientos para la Administración del Riesgo Operativo, el Comité de Riesgos debe elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración, considerando al efecto la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por el Banco y la Casa de Bolsa, o en su caso, por algún empleado en particular o persona 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.

3.4.- Unidad para la Administración Integral de Riesgos

Identificar, medir, vigilar e informar al Comité de Remuneración los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneración.

Elaborar y someter a consideración del Comité de Remuneración, análisis de 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 del Banco y de la Casa de Bolsa, así como evaluar si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios.

3.5.- Comité de Auditoría

Aprobar el Manual del Sistema de Remuneración y en su caso, los cambios a éste que se requieran. Informar al Consejo de Administración, cuando menos una vez al año, sobre la consistencia en la aplicación del sistema de remuneración y su desempeño en la Institución.

Dicho informe debe contener:

- 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 la Institución.

3.6.- Dirección de Desarrollo Organizacional

Llevar a cabo el pago y gestión de la compensación, con base en los criterios definidos y autorizados por el Comité de Remuneración, así como informar al personal involucrado sobre las metodologías, criterios e indicadores aprobados por el Comité de Remuneración, para la determinación del nivel de compensación extraordinaria.

Realizar el cálculo de la remuneración variable del personal encargado de la administración integral de riesgo, control interno y administrativo, de acuerdo al modelo de compensación variable aprobado.

3.7.- Dirección de Planeación

Proporcionar la información relacionada con las metas establecidas de las distintas unidades de negocio. Adicionalmente debe considerar en sus proyecciones, los niveles de riesgo aceptables para la Institución.

Realizar el cálculo de la remuneración variable por cada uno de los modelos de compensación variable aprobados por línea de negocio,

POLITICAS RELATIVAS A LA REMUNERACION VARIABLE

El Banco y la Casa de Bolsa, tienen como criterio que la compensación variable, está basada en el desempeño individual y aplican para todos los casos tanto medidas cuantitativas como cualitativas en su evaluación y, por consiguiente, determina los niveles adecuados de compensación variable. Estas medidas son desarrolladas por línea de negocio y son específicas a las actividades, estrategias y objetivos de cada una de ellas. La compensación variable o remuneración extraordinaria está orientada a dar seguimiento y cumplir con los valores de la Institución y el código de conducta establecido. También toma como referencia, las tendencias y prácticas del mercado, donde normalmente se compara por segmento de mercado contra los niveles de compensación.

Con apego a las políticas descritas en el Manual de Recursos Humanos, los empleados del Banco y la Casa de Bolsa reciben información técnica sobre los criterios y políticas que rigen la definición, evaluación y cálculo de la remuneración variable a la que están sujetos según el área de negocio en la que se desempeñan. La cual se informa a los colaboradores al momento de su contratación, en el ámbito de la Inducción Institucional y también será informado a los colaboradores que corresponda, cada vez que se realicen cambios a los modelos que rigen su evaluación. De lo anterior se recabará un acuse de recibo de la información entregada, por escrito.

La asignación de la remuneración variable se administra en los diferentes niveles de la organización y se ajusta con base en diversos modelos que utilizan factores de riesgos, que son considerados al momento de determinar la compensación variable y están descritos en el Catálogo de Bonos. Algunos de estos modelos sirven para estimar el grado de riesgo a futuro al que se podrían enfrentar el Banco o la Casa de Bolsa. Se considera que la utilización de estos modelos, funcionan como el mejor elemento disuasivo en la toma de riesgos substanciales, debido a que éstos correlacionan el pago de la remuneración variable de acuerdo al riesgo asumido.

Se aplicarán criterios de reducción o suspensión de la remuneración variable extraordinaria actual o ganada con anterioridad, en función de los resultados del negocio, su liquidez o los riesgos incurridos o que se hayan materializado

En todos los casos se aplica un ajuste por la evaluación cualitativa del apego a las políticas de administración de riesgos y su cumplimiento, que podrá reducir el monto de la remuneración variable, de acuerdo al parámetro establecido en el modelo de cálculo de la remuneración variable para cada área de negocio.

El Sistema de Remuneración busca evitar la toma de riesgos más allá de los límites que establezcan las Instituciones. Para la asignación de la remuneración variable, se consideran las siguientes características prudenciales:

- Correlación con los resultados financiero del negocio
- Correlación con Riesgos futuros
- Aplazar el pago de la remuneración variable en el tiempo, en función de la familia de los puestos y su rol para asumir riesgos, en periodos inferiores o mayores a 1 año, disminuyendo la remuneración de corto plazo y especificando para cada uno de ellos los siguientes criterios:

Periodo inferior a 1 año (retención):

- Aplica para aquellos puestos que no están incluidos en el grupo G50.
- Relación del bono individual con los resultados del área y del negocio.
- Para las áreas comerciales, se considerará un criterio de retención de un porcentaje del bono target con ajuste anual, de acuerdo a lo que se especifica en el Catálogo de Bonos interno.

Periodo mayor a 1 año (diferimiento):

- Aplica para todos los puestos que están incluidos en el Grupo G50.
- Relación del bono individual con los resultados del área y del negocio.
- Diferimiento de un porcentaje sobre el monto total del bono, que resulte de la evaluación del periodo.
- El pago del diferimiento será en un periodo mayor a 1 año, considerando pagos parciales durante el periodo definido, de acuerdo al indicador de riesgo y resultados del negocio.
- Se aplicarán criterios de reducción o suspensión de la remuneración variable actual o ganada con anterioridad, en función de los resultados del negocio, liquidez o riesgos.

- Se aplicaran criterios de reintegración del monto del bono diferido a las instituciones, en caso de que los resultados financieros sean negativos o se materialicen riesgos durante el diferimiento.
- El pago del diferimiento está condicionado a la permanencia del colaborador en el Grupo Financiero y a que no se den algunas de las siguientes situaciones:
 - Resultados financieros negativos
 - Mala conducta del colaborador
 - Incumplimiento de la normativa interna de riesgos

El Comité de Remuneración, para la autorización de la asignación de la compensación variable a un área y/o puesto, tomará en cuenta cuando menos los siguientes elementos:

- Desempeño financiero del grupo en el periodo evaluado
- Alcance de metas del área
- Desempeño individual
- Efecto sobre la Liquidez y Rentabilidad de la empresa por el pago de la remuneración variable
- Cumplimiento de las políticas de Riesgos (número de eventos donde se excedieron los límites de riesgo establecidos)

Los esquemas específicos de remuneración variable en función del desempeño y del riesgo, se encuentran definidos en el Catálogo de Bonos.

El Comité de Remuneración tiene la atribución de revisar, modificar y autorizar las políticas que considere necesarias para alinear las remuneraciones, de conformidad con los objetivos del Banco y la Casa de Bolsa.

Las políticas de remuneración, están relacionadas con compensaciones aplicables a los empleados que prestan sus servicios profesionales, las cuales son enunciativas más no limitativas.

La compensación total de los empleados del Banco y Casa de Bolsa consta de un pago fijo (sueldo), prestaciones garantizadas y, en el caso de los puestos elegibles descritos en el presente manual, una compensación variable de acuerdo al resultado de la evaluación del desempeño de cada uno de los empleados, en función al modelo que le corresponda.

Se entiende por elementos de la compensación total tanto en el Banco y Casa de Bolsa Multiva:

- **Sueldo Base:** Los empleados tendrán derecho a recibir por parte de la Institución el pago de una retribución quincenal, por el desempeño de sus

funciones y responsabilidades que desempeñan en su puesto. La cual se utilizará para el cálculo de las prestaciones garantizadas y remuneración variable.

- **Prestaciones Garantizadas:** Los empleados recibirán el pago de las siguientes prestaciones garantizadas: a) En efectivo: Aguinaldo, Prima Vacacional, Vales de Despensa y Dote Matrimonial; b) En Especie: Seguro de Vida, Seguro de Gastos Médicos Mayores, Check Up Ejecutivos (solo Directores).
- **Bonos e incentivos:** Los empleados tendrán derecho a recibir un bono o incentivo de acuerdo al alcance y logro de sus objetivos individuales, del área y financieros de la unidad de negocio que pertenezca (Banco o Casa de Bolsa Multiva) del periodo de evaluación correspondiente.

Todos los esquemas de remuneración variables, tienen su estructura basada en el número de meses de su sueldo base mensual, en donde se otorga un monto de número de meses de bono target anual de acuerdo a sus responsabilidades y con referencia de competitividad de mercado. Este esquema no contempla remuneraciones de otra índole, tales como acciones, opciones, etc.

Los criterios de evaluación para la asignación de los bonos e incentivos de las áreas administrativas, Control Interno, Auditoría, Riesgos, tanto del Banco como de Casa de Bolsa, son totalmente independientes a los resultados de las áreas de negocio y/o áreas que supervisan por la naturaleza de sus funciones y responsabilidades, apegándose a los resultados individuales y resultados globales de la institución

4.- DEFINICIONES

Familia de puestos: Es el criterio de agrupación de los puestos por nivel jerárquico, la cual se asigna en función del perfil general del puesto, sus roles, responsabilidades, toma de decisión y el impacto que tiene en la Institución.

Perfil de puesto: Son aquellas habilidades, conocimientos y experiencia requerida que se necesitan para desempeñar las funciones y responsabilidades de un puesto.

Rol de puesto (Front / Middle/ Back): Es el criterio de clasificación de los puestos de acuerdo a su naturaleza y actuación que tienen en la institución, agrupándolos de acuerdo a:

- **Front:** son aquellos puestos, cuyos ocupantes tienen contacto directo con los clientes externos a la Institución.
- **Middle:** son aquellos puestos que se caracterizan por dar apoyo, asesoría y/o soporte técnico al Front. En ocasiones, estos puestos pueden dar continuidad a la atención que brindó el Front a los clientes externos.
- **Back:** son aquellos puestos que se caracterizan por dar soporte a nivel transversal a todas las áreas de la organización en temas operativos, así como

en la gestión de la normatividad, políticas y de los recursos financieros, humanos, técnicos y materiales.

G50: Es la agrupación de los puestos que de acuerdo a sus funciones, responsabilidades, mix de su compensación, impacto de su gestión con los resultados del negocio y tipo de toma de riesgo. Se consideran viables para el esquema de diferimiento de pagos variables a más de un ejercicio fiscal, de acuerdo a la política establecida de diferimiento.

Administración Integral de Riesgos: El conjunto de objetivos, políticas, procedimientos y acciones que se llevan a cabo para identificar, medir, vigilar, limitar, controlar, informar y revelar los distintos riesgos a que se encuentran expuestas las Instituciones, así como sus subsidiarias financieras.

Comité de Remuneración: Es el comité constituido por el Consejo de Administración, a fin de apoyarlo en sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, y cuyo objeto será la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneración.

Remuneración extraordinaria / Compensación variable: Es el conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que la Institución otorga a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias instituciones de banca múltiple o casas de bolsa 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.

Remuneración ordinaria / Compensación fija: Es el conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que la Institución otorga a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias instituciones de banca múltiple o casas de bolsa 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.

Sistema de Remuneración: Es el conjunto de funciones, políticas y procedimientos que establece la Institución 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 cualquier otro título jurídico que la Institución haya otorgado para la realización de 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.

Información cuantitativa

a) **Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio:** 12 sesiones.

b) **Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria:** 764

1. Número y monto total de bonos garantizados:

Personas	Porcentaje
5	1.031%

2. Número e importe de los premios otorgados:

Personas	Porcentaje
0	0%

3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos:

Personas	Porcentaje
209	1.712%

4. Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas:

Porcentaje	Efectivo	Acciones
4.088%	4.088%	0

5. Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio:

Porcentaje
30.526%

c) **Desglose del importe de las Remuneraciones conforme a:**

1. Remuneración Fija y Variable:

Remuneración Fija	Remuneración Variable
85.411%	14.574%

2. Retenida y Transferida:

Porcentaje:	3.098%
-------------	--------

3. Extraordinaria dividida en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos:

Pecuniarias	Acciones
100%	0%

d) **Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) 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:

Porcentaje
3.098%

2. Total reducciones debido a ajustes ex post explícitos:

Porcentaje
0%

3. Total reducciones debido a ajustes ex post implícitos:

Porcentaje
0%