

Antecedentes:

En cumplimiento de lo establecido en las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito, Banco Finterra S.A Institución de Banca Múltiple tiene implementado un Sistema de Remuneración que establece los principios para determinar el cálculo de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus Funcionarios en función de los riesgos que asumen al actuar por cuenta de la Institución en operaciones con el público, basándose en los riesgos que se encuentre dispuesta a asumir o enfrentar, promoviendo consistentemente una efectiva administración de riesgos.

Información cualitativa:

Políticas y procedimientos

- El Sistema de Remuneración deberá promover ser consistente con una efectiva administración de riesgos.

- El Sistema de Remuneración deberá considerar todas las remuneraciones, ya sea que se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación y deberá cumplir con lo siguiente:

1. Delimitar las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
2. Establecer políticas y procedimientos que normen las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias de las Personas Sujetas al Sistema de Remuneración, en congruencia con una razonable toma de riesgos.
3. Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por la Institución, o su materialización sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y prestigio.
4. Considerar los riesgos a los cuales se enfrenta la Institución, sus unidades administrativas, de control y de negocios y, en su caso, los riesgos asumidos por las Personas Sujetas al Sistema de Remuneración.
Cuando exista dificultad para obtener medidas cuantificables para ciertos tipos de riesgo, Banco Finterra deberá basarse en juicios razonados para incorporarlos al Sistema de Remuneración.
5. Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de las Personas Sujetas al Sistema de Remuneración, en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades, considerando lo siguiente:
6. Incorporar, con base en los análisis efectuados por la UAIR, el efecto potencial de la materialización de los riesgos conjuntamente con el pago de Remuneraciones Ordinarias o Remuneraciones Extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración, y sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad de la Institución, para determinar los esquemas de remuneración óptimos de dichas personas.
7. Prever que la Institución cuente con la flexibilidad suficiente para reducir o suspender el pago de Remuneraciones Extraordinarias cuando se enfrenten pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.

Esta previsión deberá contenerse en las políticas de remuneración que regulen las condiciones de trabajo de la Institución.

- Como resultado de la aplicación del Sistema de Remuneración, Banco Finterra deberá generar información documental suficiente para permitir la revisión permanente del Sistema de Remuneración por parte del Comité y la UAIR.
- Banco Finterra dará a conocer a través de su portal de Internet, así como en el reporte al que se refiere la fracción 1 del artículo 180 de conformidad con las disposiciones incluidas en la CUB, información genérica relativa a las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas 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.

El Consejo de Administración es responsable de autorizar los métodos, las políticas y procedimientos, a propuesta del Comité de Remuneraciones y Prácticas Societarias y del Director General, así como de sus actualizaciones; vigilando su cumplimiento.

Composición del Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneración deberá ser un órgano capaz de ejercer un juicio independiente, cuyas decisiones se fundamenten en la evaluación de los riesgos asumidos por la Institución.

a) El Comité de Remuneración deberá integrarse de conformidad con lo siguiente:

1. Cuando menos dos miembros propietarios del Consejo de Administración, de los cuales cuando menos uno deberá ser independiente, quien lo presidirá.

Asimismo, al menos uno de los consejeros deberá ser una persona que por sus conocimientos y desarrollo, tenga amplia experiencia en administración de riesgos o control interno.

2. El responsable de la UAIR.

3. Un representante del área de recursos humanos.

4. El Director General

5. El Auditor Interno, quien podrá participar con voz pero sin voto.

b) 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.

c) Las sesiones y acuerdos se harán constar en actas debidamente circunstanciadas y suscritas por todos los asistentes.

Funciones del Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneración, para el desarrollo de su objeto, desempeñará las funciones siguientes:

- a) Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
 - 1. Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
 - 2. Los Directivos y Empleados que ostenten algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la Institución les haya otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la Institución o participen en algún proceso que concluya en eso, y
 - 3. Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
- b) Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en la Institución, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las Personas Sujetas al Sistema de Remuneración. Para efectos de lo dispuesto en el presente inciso, el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes de la UAIR sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.
- c) Informar a todo el personal pertinente, 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 sus Remuneraciones Extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.
- d) Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
- e) 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, las unidades administrativas, de control y de negocios o las Personas Sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración de la Institución.

En el Manual del Sistema de Remuneraciones de la Institución, se incorporan las actividades específicas de los órganos que lo componen.

Consultores Externos

Banco Finterra no utilizó la asesoría de consultores externos para el diseño del Sistema de Remuneraciones ni para llevar a cabo las funciones y políticas que le son relativas.

Descripción del alcance

El Sistema de Remuneración considera todas las remuneraciones, ya sea que éstas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

En particular este Sistema incluye:

1. Las responsabilidades de los órganos de la sociedad encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
2. El establecimiento de políticas y lineamientos que norman las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, en función de una razonable toma de riesgos.
3. Las remuneraciones extraordinarias de las personas encargadas de la Unidad de Administración Integral de Riesgos (UAIR), de las áreas de control interno y Auditoría Interna se establecen de manera que son menores y no están en función a los resultados de las áreas de negocios.
4. Revisión permanentemente de las políticas y lineamientos de compensación, llevándose a cabo los ajustes que se requieran en el evento que los riesgos asumidos por Banco Finterra o su materialización, sea mayor a la esperada y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de la propia Institución.

Las remuneraciones que otorga Banco Finterra a sus directivos y funcionarios pueden ser:

Extraordinarias: al conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que el Banco otorga a personas sujetas al Sistema de Remuneración.

Ordinarias: Al conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que el Banco otorga a sus directivos y funcionarios que ostentan algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que la propia Institución haya 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 los mismos, en la realización de las actividades que les son propias.

El sistema también incorpora a la totalidad de los empleados con independencia de la zona geográfica, puesto. Actualmente, Banco Finterra no tiene subsidiarias que deban ser incorporadas en el sistema de remuneraciones.

Principales características y objetivos

Implementar, mantener y revisar permanentemente el Sistema de Remuneración en Banco Finterra, S.A. Institución de Banca Múltiple (en adelante Banco Finterra o la Institución), que promueva y sea consistente con una efectiva administración de riesgos.

En Banco Finterra, el Sistema de Remuneración considera todas las remuneraciones, ya sea que estas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación y cumple con lo siguiente:

1. Se delimitan las responsabilidades de los Órganos Sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
2. Se establecen políticas y lineamientos que norman las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias de las Personas Sujetas al Sistema de Remuneración, en congruencia con una razonable toma de riesgos.
3. Se revisan permanentemente las políticas y lineamientos de pago y se efectúan los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por Banco Finterra o su materialización, sea mayor a la esperada y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad o prestigio de la propia Institución.

Revisiones

La última revisión del Manual y por ende de las políticas alrededor del Sistema se llevó a cabo el día 21 de enero de 2020.

Remuneraciones de Riesgo y áreas de Control

Las evaluaciones de las áreas de Riesgo se llevan a cabo de manera independiente a la de los tomadores de Riesgo y demás áreas sujetas a revisión, de acuerdo con el Gobierno Corporativo de la Institución y bajo los lineamientos del área de Recursos Humanos.

Riesgos que se consideran al aplicar las medidas de remuneración

El principal negocio del Banco es el otorgamiento de crédito y la captación. La compensación variable a las áreas tomadoras de riesgo está en función del cumplimiento de los objetivos del presupuesto anual.

Para el caso de Tesorería, no se tienen componentes de riesgos debido a que éstos se alinean al perfil de riesgo deseado de la Institución.

Naturaleza y tipo de medidas

Las contribuciones variables están determinadas con base en los siguientes factores para el caso de créditos: (1) contribución directa, (2) crecimiento del negocio individual, (3) crecimiento consolidado, (4) resultado financiero.

Para el caso de la Tesorería, las medidas están vinculadas al nivel de la liquidez del Banco y al incremento de las fuentes de fondeo. Debido a que no existen actividades de intermediación, no hay factores de compensación asociados al resultado de esta actividad.

Vinculación del rendimiento de la Institución con las remuneraciones del periodo

Con base en la descripción de las métricas señaladas, se establecen factores porcentuales para cada métrica y se determina el monto de la compensación variable. El incremento en la cartera vencida

es otro factor asociado a las percepciones. Al respecto, el Manual de la Institución y la documentación de los comités señalan mayor detalle en los cálculos.

Por lo anterior, se considera que el resultado y desempeño de la Institución, así como otras métricas, están vinculadas a las remuneraciones.

Para efecto de las áreas de soporte, se consideran resultados, crecimiento del negocio y responsabilidades directas.

Como se mencionó anteriormente, aspectos relacionados con la cartera vencida, las evaluaciones, deficiencias en el cumplimiento normativo, serán factores adicionales que modifiquen las citadas compensaciones.

Forma de ajuste de remuneración a largo plazo

Los componentes variables pueden estar diferidos con el objeto de que exista permanencia del empleado. Sin embargo, debido a que los montos están expresados en moneda nacional con valor nominal y no en valores que registren modificaciones a lo largo del tiempo, no sufren ajustes implícitos o explícitos con cargo o en favor del empleado.

Formas de remuneración del componente variable y grupos

La totalidad del componente variable son liquidados en numerario. Como se mencionó en el apartado de “Naturaleza”, los grupos conformados en el Banco, de acuerdo con su perfil y naturaleza del trabajo y riesgo asociado, se conforma de: (1) Banca de Agronegocios y Empresarial, (2) Tesorería y (3) Áreas de Soporte.

En el apartado de Riesgo se describen los factores asociados a su determinación en cada caso.