



Grupo Regional De Negocios, S.A. de C.V., S.F.P.

ANEXO DEL MANUAL DE RIESGOS

Sistema de Remuneración

Versión 01- 30/07/2021

Funcionario que autorizó la presente Versión:

Nombre: L.C.P., M.A.E. Daniel Vega López

Puesto: Presidente del Consejo de
Administración.

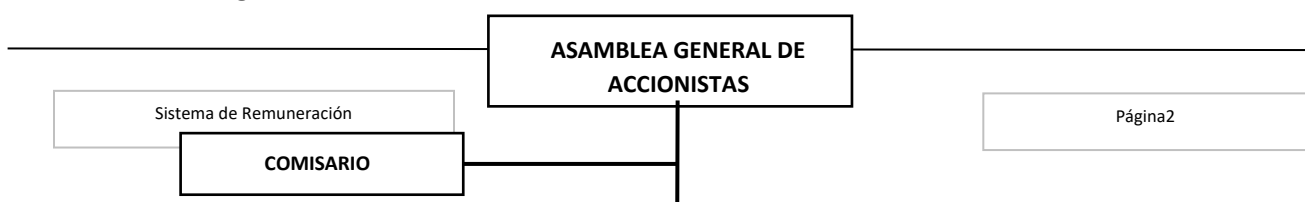
Sistema de Remuneración

GRUPO REGIONAL DE NEGOCIOS, (GRENSA) cuenta con un Sistema de Remuneración que regula las Remuneraciones ordinarias y extraordinarias, promoviendo una adecuada administración de riesgos y cumpliendo, a la vez, con las disposiciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

El objetivo de nuestro Sistema de Remuneración está dirigido a:

1. Contar con un sistema para el pago de las Remuneraciones ordinarias y extraordinarias a empleados, aprobado por los Órganos de Gobierno de la Sociedad, para la implementación de los esquemas de remuneración, como se describe en el apartado de Responsabilidades.
2. Asegurar que los riesgos actuales o potenciales que la Institución se encuentra dispuesta a asumir o preparada para enfrentar estén alineados con los riesgos que asumen las personas al actuar por cuenta de la Institución con el público en general; así como revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por GRENSA, o bien su materialización, sea mayor a la esperada y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación.
3. Establecer políticas y procedimientos que normen las Remuneraciones Ordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, tales como: reducir o cancelar los incentivos que los empleados tienen por asumir riesgos innecesarios.
4. Establecer políticas y procedimientos en congruencia con una toma razonable de riesgos que ayuden a administrar y vigilar los riesgos a los que se encuentra expuesta la Institución.

Estructura Organizacional:



CLAVE
SFP-MSO-SRM

ENTRADA EN VIGOR
16/08/2021

VERSION
01 -30/07/2021

Actualizaciones

El Comité de riesgos de GRENSA, sesionará en los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre. En este período se realizarán ajustes al Manual del Sistema de Remuneración a causa de:

- Actualización de puestos que por reestructuras han sido modificados
- Nuevas métricas de riesgos proporcionadas para el ejercicio por el área de Administración de Riesgos y aprobadas por el Comité de Riesgos y por el Consejo de Administración.

Responsabilidades

El Consejo de Administración de GRENSA es responsable de:

- Aprobar el Sistema de Remuneración, las políticas y procedimientos que lo normen y sus modificaciones.
- Vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneración con base en los informes que le presenta el Comité de Riesgos, así como los informes anuales que presenta el Comité de Auditoría.
- Recomendar las funciones atribuidas respecto del Sistema de Remuneración al Comité de Riesgos.

El **Comité de Riesgos** es el Comité responsable del Sistema de Remuneración y es un órgano capaz de ejercer un juicio independiente, cuyas decisiones se fundamentan en la evaluación de los riesgos asumidos por la Sociedad. Este Comité es responsable de:

I. Proponer para aprobación del Consejo de Administración:

- a) Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
- b) El grupo de los empleados o personal que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la Sociedad o participen en algún proceso que concluya en eso, y
- c) Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.

II. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en la Sociedad, 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.

III. Autorizar al responsable del área de Recursos Humanos, para informar a todo el personal, 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.

IV. Aprobar la contratación, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración de GRENSA, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.

V. Presentar al Consejo de Administración un reporte semestral sobre el desempeño del Sistema de Remuneración, considerando el equilibrio entre los riesgos asumidos por la Sociedad a través de sus unidades de negocio y las Remuneraciones aplicables durante el semestre, este reporte deberá presentarse en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la Sociedad, 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 Sociedad.

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 Administración de Riesgos.

Integrantes y otros participantes:

Cuando el Comité de Riesgos de GRENSA discuta los temas correspondientes al Sistema de Remuneración, deberán ser invitados a sus sesiones, el responsable del área de Recursos Humanos y el Director de Administración y Finanzas, quienes podrán participar con voz y voto únicamente en los temas referentes al Sistema de Remuneración. Para la toma de decisiones, se requerirá el voto favorable del Consejero Independiente.

Para tratar los asuntos correspondientes al Sistema de Remuneración, el Comité de Riesgos se reúne de manera trimestral, debiendo estar presentes por lo menos la mayoría de sus integrantes, pero en cualquier caso, se procurará contar con la participación del miembro del Consejo de Administración con carácter de independiente.

El Comité de Riesgos, quien es el responsable del desempeño del Sistema de Remuneración se integra por:

- Dos miembros del Consejo de Administración de GRENSA, debiendo ser uno de ellos un Consejero Independiente
- El funcionario responsable de la Administración de Riesgos de GRENSA.

Invitados Permanentes:

- Director de Administración y Finanzas de GRENSA
- Responsable del área de Recursos Humanos

Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría es responsable de:

- Informar al Consejo de Administración, cuando menos una vez al año, sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneración de la institución.

El informe deberá contener, como mínimo, lo siguiente:

- a) Una evaluación del apego a las políticas y procedimientos de remuneración y en su caso, las excepciones, fundamentando las razones que les dieron origen.

- b) Los ajustes que se hayan efectuado al Sistema de Remuneración como resultado de la ocurrencia de pérdidas no previstas.
- c) Los aspectos significativos del Sistema de Remuneración que pudieran afectar la liquidez, solvencia y estabilidad de la institución.

Estrategia de Remuneración:

El atraer y retener talento resulta esencial para el desempeño de la Sociedad y es central para la Estrategia de Remuneración de GRENSA. El pilar de ésta consiste en pagar por el desempeño dentro de un marco sólido de administración de riesgos y de regulación y con la debida consideración de los factores del mercado.

Además de eso, las decisiones sobre remuneración deberán tomarse dentro del contexto de los requerimientos regulatorios que rigen la remuneración, la estrategia y los objetivos a largo plazo de la Sociedad.

Los objetivos de las estructuras y las prácticas de compensación de GRENSA, se establecen a nivel se basan en los principios fundamentales de remuneración, que son:

- Alinear la compensación con los intereses de los accionistas y la rentabilidad sostenida en la Sociedad, tomando en cuenta el riesgo y el costo de capital.
- Maximizar el desempeño del personal y de la Sociedad.
- Atraer y retener al mejor talento
- Calibrar conforme a las distintas posiciones y diferentes niveles de responsabilidad
- Un diseño de compensación simple y transparente
- Cumplimiento de los requerimientos regulatorios

GRENSA mantiene estos principios para equilibrar los intereses de los accionistas y de la administración. Los principios garantizan que los colaboradores estén motivados a actuar en el mejor interés de la Sociedad y se desempeñen al máximo de su potencial.

Alcance

El Sistema de Remuneración es aplicable para aquellos empleados que realicen actividades propias de la Sociedad y que actúen por cuenta o en nombre de cada uno de ellos y que reciban cualquier tipo de percepción, ya sea que éstas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación y que sean considerados tomadores de riesgo.

El Sistema de Remuneración considera las Remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los puestos elegibles.

Política de Remuneración:

Remuneración Ordinaria

- a) GRENSA cuenta con una Estructura Organizacional para la distribución de puestos según sus funciones.
- b) A partir de esta estructura, se determinan los niveles de cada puesto de acuerdo con las responsabilidades asignadas y utilizando métodos técnicos de valuación de puestos.

- c) Existen tabuladores de sueldos que se construyen en base a información del mercado de compensaciones y que nos permiten determinar los rangos de Remuneración Ordinaria para cada nivel de puesto.
- d) Las Remuneraciones ordinarias son pagadas mediante abono a cuenta bancaria o cheque nominativo en su caso.

Elementos de la Remuneración

La Compensación Total consta únicamente de una Compensación Fija (sueldos y cualquier asignación aplicable) y aplica a nivel de todo el Grupo. Su objetivo es asegurar que los empleados se enfoquen en su Compensación Total, en lugar de poner más énfasis en cualquier gratificación variable recibida.

Los principales elementos de la compensación se definen a continuación:

DEFINICIÓN DE LOS ELEMENTOS DE LA COMPENSACIÓN	
Sueldo Base	Elemento regular de costo fijo de la compensación de un empleado
Otros pagos fijos	Aguinaldo Obligatorio y Prima Vacacional

Sueldo Base

Los Sueldos Base en GRENSA tienen el objetivo de compensar a los empleados por:

- sus habilidades y competencias, requeridas y utilizadas para desempeñar sus funciones
- su valor con relación al mercado laboral local

En términos generales, los empleados tienen derecho a una revisión anual de su Sueldo Base. Las revisiones de Sueldo Base se realizan como parte del Proceso de Fin de Año y siempre deberán considerarse con base a la Compensación Total del empleado.

Aguinaldo Obligatorio

Durante el mes de diciembre de cada año, dentro del período que establece la Ley Federal del Trabajo, se paga a todo el personal el Aguinaldo equivalente a un mes de sueldo base, proporcional al tiempo trabajado por el empleado durante el año.

Prima Vacacional

La prima vacacional se paga al empleado en la quincena donde se registre el aniversario de su contratación. Esta prima es equivalente al 25% del sueldo del período de vacaciones del empleado.

La prima vacacional se paga en una sola exhibición, no importa si el empleado toma sus vacaciones en parcialidades o si no las disfruta.

Remuneración Extraordinaria

GRENSA no considera Remuneraciones extraordinarias de ninguna especie.

Principales Riesgos y Medidas

El Sistema de Remuneración considera que se podrán hacer ajustes a la compensación ordinaria los cuales serán aplicables a posiciones que originen un riesgo discrecional y no discrecional para la Sociedad.

Las áreas de Riesgos y de Control interno (incluyendo Auditoría) son independientes y con autoridad suficiente. Los principales tipos de riesgo son:

Riesgo de Crédito o Crediticio, que se define como la pérdida potencial o incurrida por la falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúa la Sociedad, incluyendo las garantías reales o personales que les otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación utilizado por la Sociedad.

Riesgo de Mercado, que se define como la pérdida potencial o incurrida 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 Operativo, que se define como la pérdida real incurrida 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, eventos externos, incluye también al riesgo tecnológico y al riesgo legal.

Otros Riesgos, como los Legales o Reputacionales en los que es difícil medir el riesgo, son considerados por el área de Riesgos en forma discrecional.

Los tipos de riesgo están en función del Apetito de Riesgo de la Sociedad, se evalúan anualmente y se definen en la política respectiva. De acuerdo con el tipo de riesgo, se establecen parámetros de exceso que indican la gravedad del mismo. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de las Remuneración.

En los casos en que se excedan los parámetros de riesgo aprobados por la Sociedad en el Marco Apetito de Riesgo y dependiendo de la severidad de dichos excesos, el Comité de Riesgos establecerá sanciones que pueden ir desde una notificación o llamada de atención verbal, una carta de amonestación, o incluso la rescisión del contrato para la o las personas que incumplieron con los parámetros de riesgo definidos.

Transparencia

GRENSA, es transparente en cuanto a la información relacionada con la remuneración tanto con sus empleados y accionistas.

Transparencia Interna

GRENSA, comunica la información relacionada con las Remuneraciones a sus empleados a través del responsable de Recursos Humanos.

El objetivo de la información consiste en proporcionar un contexto a los principios, las estructuras y las prácticas de compensación en busca de alinear, a través de la congruencia entre filosofía, política y práctica, las políticas de compensaciones existentes y futuras.

Transparencia Externa

GRENSA emite un informe del Sistema de Remuneración. En dicho informe, la Sociedad presenta sus estructuras y prácticas de compensación, las estructuras corporativas de regulación correspondiente y varias cifras clave de compensación, el cual presentará a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, en términos de las Disposiciones de carácter general aplicables a las entidades de ahorro y crédito popular, organismos de integración, sociedades financieras comunitarias y organismos de integración financiera rural, a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular vigentes.