



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

**INFORME ANUAL
SISTEMA DE REMUNERACIÓN
2022**

I. Información cualitativa:

a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de los empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.

El enfoque de Grupo Regional de Negocios, S.A. de C.V., S.F.P. (GRENSA), considera que para proveer un marco de remuneraciones robusto, es conveniente tomar en cuenta la necesidad de remunerar efectivamente el desempeño del negocio y el talento de sus empleados dentro del contexto de crecientes presiones competitivas del mercado, el rápidamente cambiante entorno comercial en el que operan y la evolución del control regulatorio.

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.

Tratándose de Remuneraciones Extraordinarias que estén determinadas por resultados individuales o colectivos del Personal Elegible, las evaluaciones de su desempeño deberán ser consistentes y considerar los resultados ajustados por los riesgos actuales y potenciales, liquidez, costo de capital y las variables que se consideren relevantes.

En la evaluación del desempeño, la SOFIPO debe considerar evaluaciones cualitativas del apego a las políticas y su cumplimiento. En el caso del Personal Elegible que pertenezca a las áreas administrativas y de control, la determinación de la Remuneración Extraordinaria estará basada en el logro de los objetivos declarados al inicio de cada año en los procesos de evaluación de desempeño.

GRENSA y el Personal Elegible deben actuar con base en los principios del negocio y su Código de Conducta.

b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo cuando menos:

i. La composición y las funciones del Comité de Remuneración.

La integración del Comité de Remuneraciones está conformado por:

- Consejero Independiente – Presidente
- Miembro del Consejo de Administración – Secretario
- Administrador de Riesgos – Ponente
- Director General – Representante de Recursos Humanos y Finanzas
- Comisario del Consejo de Administración – Comisario

Proponer para aprobación del Consejo de Administración:

- Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
- Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que GRENSA otorgue 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 Sociedad o participen en algún proceso que concluya en eso, y

- Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.

Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en GRENSA, 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 anterior, el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes del responsable de la administración integral de riesgos, sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

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.

Contratar, cuando lo considere necesario, a 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.

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 GRENSA, 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.

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

GRENSA no cuenta con consultores externos para apoyo en asesoría.

iii. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la Sociedad, ya sea por regiones o por líneas de negocio.

Asegurar que los riesgos actuales o potenciales que la Institución se encuentra dispuesta a 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.

Establecer políticas y procedimientos que normen las Remuneraciones Extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, tales como: reducir o cancelar los incentivos que los empleados tienen por asumir riesgos innecesarios.

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.

iv. Una descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y los directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.

Se considerada como tomador de riesgo sustancial y serán los que pueden materialmente comprometer, ejecutar o controlar los recursos de GRENSA. Como personal de Riesgo Relevante se encuentran los siguientes funcionarios:

Puesto	Principal función	Tipo de remuneración	Descripción del riesgo
Director General	Es el responsable de definir los objetivos y las estrategias operativas y financieras de GRENSA, así como de supervisar la ejecución de las mismas.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
Director de Administración y Finanzas	Evaluar permanentemente la salud financiera y proveer al Director General y Consejo de Administración, información financiera y contable oportunamente que permita tomar decisiones de bajo riesgo. Asimismo, es el responsable de proporcionar el apoyo logístico necesario a las diferentes áreas de la Institución y sus sucursales, en materia de recursos materiales, financieros y humanos.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
Contralor	Supervisa y vigila el Proceso de Crédito, la Auditoría y el Control Interno institucionales. Asegura a través de las revisiones, que el Proceso de Crédito, de Auditoría y de Control Interno se lleven a cabo con apego a las normas y procedimientos establecidos en los manuales. La revisión que efectúa busca tomar acciones para prevenir, más que reaccionar en la administración en estas revisiones.	Ordinaria y Extraordinaria	Operación
Oficial de Cumplimiento	Supervisar que se cumplan las medidas y procedimientos mínimos establecidos en la	Ordinaria y Extraordinaria	Operación

	LACP para prevenir, detectar y reportar actos, omisiones u operaciones que favorezcan o faciliten la comisión de delitos previstos en el CPF referentes a lavado de dinero y financiamiento al terrorismo.		
Gerente de Promoción de Crédito y Captación	El área de Promoción planea, dirige y controla las estrategias y directrices de las actividades que se derivan de la promoción de los diferentes productos, con el propósito de incrementar la penetración, imagen y atracción de recursos a GRENSA. Implementa las actividades requeridas para promover y colocar los productos de la Entidad, realizando visitas a los clientes o prospectos.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
Gerente de Recuperaciones	Establece los lineamientos y programas de supervisión a acreditados, a los que deberá apegarse el área de Promoción, vigila su cumplimiento y analiza los resultados. A través de la función especializada de cobranza, supervisa y realiza la medición de la gestión de cobranza en sus diferentes estratos; preventiva, administrativa, extrajudicial y judicial. Lleva a cabo la gestión de cobranza administrativa y extrajudicial, negociando y proponiendo las reestructuras de cartera que conduzcan a llevar una recuperación acorde a la capacidad económica del cliente.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito y Operación
Administrador de Riesgos	Identificar, medir, monitorear, limitar, controlar, vigilar e informar de los riesgos que enfrenta la Institución en sus operaciones, tales como riesgos de crédito, mercado,	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación

	liquidez y operación con el fin de proteger el patrimonio de GRENSA.		
Gerente de Crédito	Normar el proceso de crédito de GRENSA, asegurando la calidad de los activos en riesgo, a través del análisis, calificación y seguimiento de la cartera crediticia, con apego a la normatividad y a las sanas prácticas bancarias. Determinar e implantar estrategias para el análisis de crédito, coordinación de instancias de decisión, formalización de operaciones y autorización de desembolsos.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito y Operación
Gerente de Contabilidad y Administración	Coordina y controla el registro contable de las operaciones que realiza GRENSA, así como la emisión de reportes e informes financieros. Coordina y consolida con las diferentes áreas la conformación del Plan de Negocios que define los aspectos estratégicos de operación, también realiza las acciones procedentes para supervisar sus avances. Asimismo, dirige los planes, programas y objetivos particulares de las diversas áreas.	Ordinaria y Extraordinaria	Liquidez y Operación
Titular Mesa de Control	Se constituye como un filtro de la operación, mediante la revisión y la autorización del desembolso de los créditos, verificando que se cumpla la normatividad vigente. Procedimientos Establece los requerimientos para la operación y disposición de los créditos.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito y Operación
Auxiliar de Promoción de Crédito y Captación	Asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas en el otorgamiento y recuperación	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Operación

	de créditos, asegurando la calidad en la atención integral al cliente, con apego a la normatividad establecida y buscando incrementar la penetración de GRENSA en el mercado.		
Cartera, Caja y Guardavalores	Se encarga del registro de la operación en los sistemas transaccionales, así como del mantenimiento a parámetros de operación. Proporciona información de la cartera de crédito a nivel agregado e individual por acreditado. En su función del Guarda Valores se encarga del resguardo y la posición física de los documentos, hasta el momento de la total recuperación del adeudo.	Ordinaria y Extraordinaria	Operación
Oficial de Sistemas	Dar respuesta a las necesidades en el área de sistemas, especialmente en aquellas herramientas informáticas directamente relacionadas con los sistemas para el control de cartera y control administrativo.	Ordinaria y Extraordinaria	Operación
Titular de Oficina	Promover principalmente los productos de Captación y Crédito, de acuerdo a los lineamientos del Plan de Promoción, atendiendo integralmente a los clientes y prospectos asignados. Es responsable de la calidad y oportunidad del servicio, así como del incremento del volumen de negocios rentables de GRENSA en la zona de su responsabilidad.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito y Operación
Promotor de Crédito	Promover principalmente los productos de Captación y Crédito de GRENSA de acuerdo a los lineamientos del Plan de Promoción, atendiendo integralmente a	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito y Operación

	los clientes y prospectos asignados. Es responsable de la calidad y oportunidad del servicio, así como del incremento del volumen de negocios rentables de GRENSA en la zona de su responsabilidad.		
Cajero	Resguardo de valores, atención a las transacciones y operaciones que un cliente realiza en las sucursales.	Ordinaria y Extraordinaria	Operación

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:

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

Los objetivos de las estructuras y las prácticas de compensación de GRENSA, se basan en los siguientes principios fundamentales:

- 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 personal mejor calificado
- 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.

ii. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

No se realizaron cambios durante el ejercicio 2022.

iii. Una explicación de cómo GRENSA garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Las remuneraciones del Personal Elegible encargado de la administración integral de riesgos y de las áreas de control interno se establecerán de manera que, en su caso, el cociente que resulte de dividir las Remuneraciones Extraordinarias entre las Remuneraciones Ordinarias sea menor que el respectivo cociente del Personal Elegible asignado a las áreas de negocio. En este supuesto, la

SOFIPO deberá determinar que el pago de las Remuneraciones Extraordinarias a las personas a que se refiere el presente numeral tiene que basarse en el logro de los resultados de las referidas áreas de riesgo y control interno.

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:

i. Descripción general de los principales riesgos que la Sociedad considera al aplicar medidas de remuneración.

Los principales tipos de riesgo son:

Riesgo de Crédito, 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 Liquidez, que se define como la pérdida potencial ocasionada por el descalce en los plazos de las posiciones activas y pasivas de la Sociedad, así como la imposibilidad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para la Entidad, por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones.

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.

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

El Sistema de Remuneración tiene la flexibilidad suficiente de reducir o suspender el pago de las Remuneraciones Extraordinarias cuando se sufran pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.

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 Remuneraciones establecerá sanciones que pueden ir desde una notificación o llamada de atención hasta la rescisión del contrato para la o las personas que incumplieron con los parámetros de riesgo definidos.

iii. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.

Se contemplan resultados obtenidos del personal sujeto al sistema de remuneración, ajustando el esquema de remuneración por riesgos incurridos a través del tiempo, midiendo la calidad de las metas obtenidas, así como, la evolución a los indicadores.

- iv. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.**

No se han realizado cambios al Sistema de Remuneración.

- e) Vinculación del rendimiento de la Sociedad con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:**

- i. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la Sociedad, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.**

Los principales parámetros de rendimiento que la Entidad considera por línea de negocio, son en función del impacto en el resultado del ejercicio y el nivel de morosidad que se obtenga, ajustando el nivel de retribución en función del desempeño de dichos indicadores a través del tiempo.

- ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad y con el desempeño particular.**

Para el análisis de las remuneraciones individuales se consideran metas mensuales, trimestrales y/o anuales, según su caso, en los niveles de operación, el saldo de cartera y el índice de morosidad.

- iii. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que, el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.**

La remuneración se ajusta en la medida de que el personal sujeto al Sistema de Remuneración obtiene los resultados establecidos en sus metas, la calidad del trabajo y desempeño.

- f) Descripción de la forma en que la Sociedad ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo, incluyendo:**

- i. Análisis de la política de la Sociedad para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa**

El esquema establece la cancelación del pago de una parte de la remuneración al personal que no cumpla con las metas establecidas en apego al plan financiero de la Entidad.

- ii. Análisis de la política y el criterio de la Sociedad para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.**

En el esquema actual no se prevén transferencias de retribuciones antes de devengar.

- g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Sociedad y la justificación de uso de tales formas. La revelación debe incluir:**

- i. Descripción general de las formas de retribución variable que, en su caso, ofrece la Sociedad (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).**

La remuneración variable que la Entidad ofrece al personal sujeto al sistema de remuneración es en efectivo.

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

La remuneración variable que la Entidad ofrece es en efectivo.

II. **Información cuantitativa:**

a) Número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio.

34 empleados recibieron una Remuneración Extraordinaria.

i. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.

Ninguno.

ii. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.

Ninguno.

iii. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.

Se pagaron 4 indemnizaciones o finiquitos.

El monto total fue de \$497,499.09.

iv. Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.

No hubo.

v. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.

El monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en 2022 fue de \$7,147,138.98.

b) Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:

i. Remuneración fija y variable;

Remuneración fija: \$7,147,138.98

Remuneración variable: \$0

ii. Transferida y no transferida, y

Remuneración transferida: \$7,003,088.98

Remuneración no transferida: \$144,050

- iii. Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.

No hubo.

- c) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:

- i. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.

No hubo.

- ii. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.

No hubo.

- iii. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.

No hubo.