Banco Azteca
Sueñas. Decides. Logras.

Sistema de Remuneración 2024

I. Información cualitativa:

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

1. Remuneración Ordinaria.

Es el conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que se otorgan a los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que se le haya otorgado para la realización de sus operaciones, que paguen en efectivo y que no varía en atención a los resultados obtenidos por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que le son propias.
Dado que las compensaciones ordinarias, no varían en función de los resultados financieros ni operativos del Banco, éstas no están sujetas a cambios que incrementen el perfil de riesgo de la institución.

2. Remuneración Extraordinaria.

Es la remuneración que se otorga a los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que se le haya otorgado para la realización de sus operaciones, que paguen en efectivo y que se determina con base a los resultados obtenidos, no promueve asumir riesgos individuales innecesarios, dado que el primer requisito es el resultado global del negocio, y por otro lado, por más alto que sea el resultado personal, no se traduce en incentivos económicos superiores a lo predeterminado.

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

1. La composición y las funciones del Comité de Remuneraciones.

1.1 Integración:

El Comité está integrado de conformidad con lo siguiente:

- Consejero Independiente (Presidente).
- 2 Consejeros Propietarios.
- Director de Administración y Finanzas.
- Director de Administración de Riesgos.
- Director de Recursos Humanos.
- Auditor Interno (Invitado).

Banco Azteca
Sueñas. Decides. Logras.

1.2 Funciones:

Las Funciones del Comité son:

- Proponer al Consejo de Administración para su aprobación:
  - Las políticas y procedimientos de compensación, 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 la institución haya otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Compensación, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la institución.
  - Los mecanismos para la implementación de las acciones correctivas, así como los casos o circunstancias especiales en los cuales se puedan dar excepciones a alguna persona de la aplicación de las políticas de compensación autorizadas previamente por el Consejo de Administración.

- Implementar y Mantener:
  - El sistema de Compensación.
  - Informado a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de compensación, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus compensaciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, cualquier otro mecanismo aplicable a sus compensaciones.

- Informar al Consejo de Administración:
  - Informar semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Compensación.
  - Informar en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la institución, las unidades administrativas, de control y sus unidades de negocio, o las personas sujetas al Sistema de Compensación, pudieran derivar en un ajuste a dicho sistema.

- Procurar:
  - Que el Comité de Riesgos elabore y presente al Consejo de Administración un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Compensación.

- Que el Comité de Auditoría elabore y presente al Consejo de Administración un reporte anual sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Compensación.

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

No han participado consultores externos.

3. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la institución de banca múltiple ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.

Banco Azteca no cuenta con filiales ni subsidiarias.

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

El sistema de Remuneración de Banco Azteca incluye al Presidente del Consejo, Director General de la Institución y 29 Directores encargados de las áreas de negocio y operativas.

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

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

OBJETIVO: Establecer procedimientos que norman la determinación, seguimiento y revisión de las compensaciones de los empleados de la institución.

El esquema de compensación por su propia naturaleza se define en función a resultados evitando promover conductas específicas de riesgo. En el caso de las compensaciones extraordinarias, estás se relacionan directamente con los resultados financieros de la institución y con el cumplimiento de objetivos.

2. Última revisión de la política de remuneración es por parte del Comité de Remuneraciones y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

Última fecha de actualización:

30/05/2025

Actualización del documento:

- Punto 4 de la Información cualitativa.
- Inciso c), punto 4 de la información cualitativa.
- Información cuantitativa.

3. Una explicación de cómo la institución de banca múltiple 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 de los empleados de las áreas de Administración de Riesgo, de Control y Auditoría que son parte del sistema de control interno, son independientes, en virtud de que dichas remuneraciones son determinadas en función de un análisis de valuación de puestos, incluyendo comparativos de mercado.

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

1. Descripción general de los principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.

Se consideran como principales riesgos los siguientes: Riesgo de Crédito, Riesgo de Mercado, Riesgo de Liquidez y Riesgo Operacional.

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

Los tipos de riesgos están en función del perfil de riesgo deseado (Apetito de Riesgo) de la Institución y entre sus medidas de seguimiento se encuentran: Pérdida Esperada, Pérdida No Esperada, VaR de Mercado y Niveles de Tolerancia, entre otras.

Banco Azteca
Sueñas. Decides. Logras.

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

Existen límites establecidos para cada tipo de riesgo, mismos que son aprobados por el Consejo de Administración.

4. 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.

Los límites para cada tipo de riesgo son actualizados siempre acorde al apetito de riesgo; y dichos cambios no impactan en las remuneraciones.

d) Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:

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

Se fija una meta anual, cerrado el año se emite una calificación en porcentaje con base en su cumplimiento.

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

La Institución no promueve asumir riesgos individuales innecesarios, dado que el primer requisito es el resultado global del negocio, y, por otro lado, por más alto que sea el resultado individual, no se traduce en incentivos económicos superiores al predeterminado.

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.

El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño.

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

1. Análisis de la política de la institución de banca múltiple para transferir la retribución variable devengada y, como 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.

Compensación Extraordinaria Anual

Corresponde a un bono anual que se divide en dos componentes, la base de cálculo de cada uno equivale a un porcentaje predeterminado. Dichos componentes son:

Primero: El resultado anual del negocio.
Se fija una meta anual, cerrado el año se emite una calificación en porcentaje con base en su cumplimiento.

Segundo: Resultado individual (de cada persona sujeta al Sistema de Remuneración).
Se evalúa el desempeño anual de la persona y se emite una calificación expresada en porcentaje.

Dicha calificación multiplica a una base monetaria predeterminada para cada persona sujeta al sistema.

2. Análisis de la política y el criterio de la Institución de banca múltiple para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

La política de la Institución descansa en la revisión de las premisas y bases sobre las que se otorgan las retribuciones con base a resultados, por parte del superior jerárquico, y los parámetros sobre los que se cuantifican y determinan, previo a su pago, por instancias independientes con base a resultados financieros objetivos.

Si la información sobre estos resultados cambia de forma significativa después de que las retribuciones fueron cubiertas y el origen es el falseamiento de datos por quienes recibieron las retribuciones, la reclamación correspondiente se conduce por las vías legales correspondientes.

f) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas. La revelación debe incluir:

1. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Institución de banca múltiple (entre otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

Banco Azteca no cuenta con otras formas de retribución variable.

Banco Azteca
Sueñas. Decides. Logras.

2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las 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.

No aplica.

II. Información cuantitativa:

a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.

4 reuniones.

b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.

31

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

No existen.

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

No existen.

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

Equivalente a 0.076%

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

No existen.

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

Equivalente a 5.9%

Banco Azteca
Sueñas. Decides. Logras.

c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:

1. Remuneración fija y variable;

Remuneración Fija es de 3.6%
Remuneración Variable es de 2.3%

2. Transferida y no transferida, y Remuneración Transferida 2.3%

3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.

Remuneraciones pecuniarias ascienden a 2.3%

d) 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:

No aplica.

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

No aplica.

2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.

No aplica.

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

No aplica.

ANEXO: INFORMACIÓN CUANTITATIVA AÑOS ANTERIORES

Información Cuantitativa 2023

Reuniones Comité	Empleados remuneración extraordinaria	Monto Remuneraciones otorgadas y pagadas	Remuneración Fija	Remuneración Variable	Transferida	Remuneraciones Pecuniarias
4	13	0.00703221%	0.002257683%	0.00477453%	0.00477453%	0.00477453%

Información Cuantitativa 2022

Reuniones Comité	Empleados remuneración extraordinaria	Monto Remuneraciones otorgadas y pagadas	Remuneración Fija	Remuneración Variable	Transferida	Remuneraciones Pecuniarias
4	13	0.006719099%	0.002157159%	0.00456194%	0.00456194%	0.00456194%