



Cetelem, S.A. de C.V., SOFOM ER
Informe Anual del Sistema de
Remuneración
Periodo – 2023

Contenido	Página.
1. Objetivo.	4
2. Alcance.	4
3. Definiciones.	4
4. Información cualitativa.	5
4.1. Políticas y procedimientos de remuneración.	5
4.2. Información relativa al Comité de Remuneración.	5
4.2.1. Composición y funciones del Comité de Remuneración.	5
4.2.2. Consultores externos que han asesorado.	7
4.2.3. Alcance de la política de remuneraciones de la institución.	7
4.2.3.1. Pago de bono mensual comercial	7
4.2.3.2. Pago de bono mensual para personal operativo	7
4.2.4. Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos.	7
4.3. Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones.	8
4.3.1. Principales características y objetivos de la política de remuneración.	8
4.3.2. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones.	8
4.3.3. Empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría.	9
4.4. Formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración.	9
4.4.1. Principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.	9
4.4.2. Naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos.	10
4.4.2.1. Probabilidad e Impacto del riesgo inherente (Operacional)	11
4.4.2.2. Probabilidad del riesgo inherente (Crediticio)	11
4.4.3. Análisis de las formas en que las medidas afectan a la remuneración.	11
4.4.4. Análisis de la naturaleza y formas en que las medidas han cambiado en el último año.	12
4.5. Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración durante el periodo.	13
4.5.1. Principales parámetros de rendimiento para la institución, líneas de negocio y personal a nivel individual.	13
4.5.2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales.	13
4.5.3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones.	13
4.6. Forma en la que la institución ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo.	14
4.6.1. Análisis de la política de la institución para transferir la retribución variable devengada.	14
4.6.2. Análisis de la política y el criterio de la Institución para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.	14
4.7. Formas de remuneración variable que utiliza la institución y la justificación del uso de tales formas.	14
4.7.1. Formas de retribución variable que ofrece la Institución.	14
4.7.2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable.	14

5. Información cuantitativa.	14
5.1. Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.	14
5.2. Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	14
5.3. Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio.	15
5.4. Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos.	15
5.4.1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.	15
5.4.2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.	16
6. ANEXOS	16
6.1. Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones con detalle de tipos de movimientos.	16

1. Objetivo.

Dar a conocer a través de la página en la red electrónica mundial denominada Internet, la información respecto del Sistema de Remuneración, debiendo actualizar dicha información anualmente.

2. Alcance.

Las personas sujetas al sistema de remuneraciones, estarán conformadas por las unidades administrativas, de control y de negocios de CETELEM.

Para el puesto del Director General y el puesto de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, el esquema de remuneraciones se basa en la Política de Compensación del Grupo BNP Paribas, por caer dentro del grupo denominado “Tomadores de Riesgos Materiales/Tangibles”.

El personal se detalla en el anexo “*Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones con detalle de tipos de movimientos*”.

3. Definiciones.

Circular única de Bancos o CUB	Disposiciones de carácter general aplicables al as instituciones de crédito.
CNBV	Comisión Nacional Bancaria y de Valores.
COEX	Corporate Expense.
Comité de Remuneración	Comité constituido por el consejo de administración conforme al Artículo 168 Bis 5 de CUB, 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, con las atribuciones descritas en el Artículo 168 Bis 10 de la CUB.
FPD	First Payment Default, se define como aquel cliente sin pago durante los 2 primeros meses después de la financiación.
Ley o LIC	Ley de Instituciones de Crédito
Material Risk Taker (MRT)	Posiciones que asumen riesgo, el personal que desempeña funciones de control cuyas actividades profesionales tienen un impacto material en el perfil de riesgo del grupo BNP Paribas y de Cetelem México.
Remuneración Extraordinaria	Conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que las instituciones de banca múltiple otorguen a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias instituciones de banca múltiple 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	Conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que las instituciones de banca múltiple otorguen a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias instituciones de banca múltiple 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.

4. Información cualitativa.

4.1. Políticas y procedimientos de remuneración.

- El área de Recursos Humanos en conjunto con la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, y Compliance, identificarán los perfiles de puestos sujetos al Sistema de Remuneraciones.
- La Unidad para la Administración de Riesgos, se encargará de establecer la metodología y de ejecutar el ejercicio de identificación y evaluación de los riesgos a los cuales se enfrenta Cetelem, sus unidades administrativas, de control y de negocios y, los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración.
- La Unidad para la Administración de Riesgos, se encargará de establecer las métricas de impacto y probabilidad de ocurrencia por cada riesgo identificado por área y perfil de puesto dentro del Sistema de Remuneraciones.
- El área de Recursos Humanos, establecerá los objetivos de medición y los indicadores de desempeño para los puestos que forman parte del Sistema de Remuneraciones.
- Las remuneraciones extraordinarias de los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneraciones encargados de la Administración Integral de Riesgos y de las áreas de Control, deben ser proporcionalmente menores a las de los colaboradores asignados a las Áreas de Negocio, dado que no inciden directamente en las metas de negocio.
- Para el pago de las remuneraciones se considerará el efecto potencial de la materialización de los riesgos, con base en el análisis realizado por la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, de las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones, así como sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad de Cetelem, para determinar un esquema de remuneración adecuado.
- El monto de las remuneraciones extraordinarias a pagar al personal sujeto al Sistema de Remuneraciones, se determina de acuerdo con el nivel de riesgo estimado.
- El área de Recursos Humanos, se asegurará que las políticas de contratación, consideren los esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de colaboradores sujetos al Sistema de Remuneraciones.

4.2. Información relativa al Comité de Remuneración.

4.2.1. Composición y funciones del Comité de Remuneración.

Los integrantes del Comité de Remuneraciones de Cetelem, estarán conformados de la siguiente forma:

Miembro	Cargo	Tipo	Miembro Suplente	Cargo	Participación
Consejero Propietario Independiente	Presidente*	Consejero Propietario Independiente	N/A	N/A	Voz y Voto
Director de Recursos Humanos	Miembro y Secretario	Director de Recursos Humanos	N/A	N/A	Voz y Voto
Consejero Propietario	Miembro	Consejero Propietario	N/A	N/A	Voz y Voto
Titular de la UAIR	Miembro	Titular de la UAIR	N/A	N/A	Voz y Voto
Director de Finanzas	Miembro	Director de Finanzas	N/A	N/A	Voz y Voto
Auditor Interno	Miembro	Auditor Interno	N/A	N/A	Voz

* Voto de calidad en caso de empate. ** En el caso de detectar un conflicto de interés el Head de Recursos Humanos o bien del Director General que actuaría como Consejero en este Comité, se tendrá que abstener de su voto y el Comité tomará la decisión (El Presidente por su voto de calidad).

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

A continuación, se enuncian las funciones y responsabilidades del Comité de Remuneraciones.

- I. Proponer 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 ostenten un cargo, mandato o comisión que estarán sujetos al Sistema de Remuneraciones;
 - Las excepciones para la aplicación de las políticas y procedimientos de remuneración en casos o circunstancias especiales;
- II. Implementación y mantenimiento del Sistema de Remuneración
 - Aprobar la estrategia de implementación del Sistema de Remuneración y mantenimiento, considerando las diferencias entre las unidades administrativas, de control, de negocios, así como los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración, considerando los reportes de la UAIR para tales efectos.
- III. Informar al personal (pertinente) las políticas y procedimientos de remuneración,
 - Asegurando el entendimiento por parte de los interesados de: (i) los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, (ii) los ajustes por riesgos que les sean aplicables, (iii) el diferimiento de sus remuneraciones extraordinarias; y (iv) cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.
- IV. Contratación de Consultores Externos.
 - Aprobar la contratación, cuando lo considere necesario, de consultores externos especializados en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven

al diseño del esquema de remuneraciones de Cetelem evitando al efecto cualquier conflicto de interés;

V. Informes al Consejo de Administración.

- Por lo menos cada seis meses, respecto del funcionamiento del Sistema de Remuneración; y
- En cualquier momento, cuando la exposición al riesgo asumida por 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 Remuneraciones;

En adición a lo anterior, el Comité de Remuneraciones también deberá tomar conocimiento de lo siguiente:

- Informe de los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneración y unidades de negocio de Cetelem emitido por la UAIR;
- 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 de Cetelem, así como evaluar si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios., emitido por la IJAR;

4.2.2. Consultores externos que han asesorado.

CETELEM se exceptúa el cumplimiento de este requerimiento de revelación, toda vez que no ha contratado consultores externos para asesorar el desarrollo del Sistema de Remuneración.

4.2.3. Alcance de la política de remuneraciones de la institución.

4.2.3.1 *Pago de bono mensual comercial*

Establecimiento de las responsabilidades y pasos a seguir para el pago de bonos de colaboradores de Cetelem S.A. de C.V. SOFOM ER pertenecientes al área Comercial (Asesores Administrativos de Crédito, Ejecutivos Comerciales y Key Account Manager) y que prestan servicios a Cetelem, para asegurar la correcta aplicación de los esquemas de pago definidos para este grupo de colaboradores, así como minimizar un riesgo de impacto financiero para la compañía, por desviaciones en los cálculos para pago y, en su caso, efectuar los ajustes necesarios a las remuneraciones del personal de la entidad cuando los riesgos asumidos representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de la entidad.

4.2.3.2 *Pago de bono mensual para personal operativo*

Establecimiento de las políticas y procedimientos para pago de bono mensual al personal operativo de Cetelem S.A. de C.V. SOFOM ER para asegurar la correcta aplicación de los esquemas de pago definidos para este grupo de colaboradores, así como minimizar un riesgo de impacto financiero para la compañía, por desviaciones en los cálculos para pago.

4.2.4. Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos.

- Para el puesto del Director General y el Director de Cumplimiento MIFID (Markets in Financial Instruments and Directive), el esquema de remuneraciones se base en la política de compensación del Grupo BNP Paribas, con base en materialización de los riesgos (Material Risk Takers).
 - Las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones estarán conformadas por las unidades administrativas, de control y de negocios de Cetelem.

El número de empleados por cada grupo se detalla en el anexo “*Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones con detalle de tipos de movimientos*”.

4.3. Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones.

4.3.1. Principales características y objetivos de la política de remuneración.

OBJETIVO

Garantizar el funcionamiento del Sistema de Remuneraciones en apego a la normatividad aplicable y que se realice de manera consistente con una toma de riesgos razonable para CETELEM S.A. de C.V. SOFOM E.R. (En adelante CETELEM). Asimismo, que este sistema pueda detectar y, en su caso, efectuar los ajustes necesarios a las remuneraciones del personal de la entidad cuando los riesgos asumidos representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de la entidad.

El presente manual es un documento llave que lo que pretende es establecer las políticas y lineamientos generales, así como las responsabilidades de las áreas que intervienen en el proceso, establece el proceso general del Sistema de Remuneraciones, y muestra la correlación con las políticas de compensaciones de Cetelem. A continuación, se describe los aspectos que contendrán el presente manual llave.

- Definir las responsabilidades de los órganos colegiados y de las áreas encargadas de la implementación del Sistema de Remuneraciones.
- Definir las políticas y procedimientos que norman las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones en congruencia con una razonable toma de riesgos.
- Definir la revisión permanentemente de las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por o su materialización, sea mayor a la esperada y represente una amenaza de liquidez, solvencia, estabilidad o reputación.
- Definir el proceso del Sistema de Remuneraciones que sigue Cetelem para asegurar su correcto funcionamiento.

4.3.2. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones.

La última sesión del Comité de Remuneraciones celebrada el 25 de octubre de 2023, en donde se tomaron los siguientes acuerdos en lo que respecta a la política de remuneraciones de:

- Reglas de operación Comité de Remuneraciones: sin cambios, actualización y aprobación del documento de acuerdo a lo que marca la normativa.
- Manual Llave de Remuneraciones: Actualización de los puestos sujetos al pago de bono mensual comercial: Asesores administrativos de crédito, Ejecutivo Comercial, Key Account Manager (KAM).
- Metodología para la Identificación y Evaluación de los riesgos inherentes a los que están expuestos las áreas y perfiles de puesto al Sistema de Remuneraciones:
 - Para los efectos de clasificación normativa local de los riesgos operativos identificados, se usará lo establecido para tales efectos en la Sección II del Anexo 12A de las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Instituciones de Crédito.
 - Se especifican en los anexos de la política CTLM-ADP-PO-005 Bono Mensual Personal Operativo:
 - Contencioso - Anexo 1
 - Cobranza – Anexo 2
 - Gestión documental – Anexo 3
 - Atención a clientes – Anexo 4
 - Soporte a operaciones – Anexo 5
 - Plataforma de crédito – Anexo 6
 - Plataforma comercial – Anexo 7

4.3.3. Empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría.

Todo empleado participante en el proceso crediticio deberá de cumplir con la normatividad interna de CETELEM asociadas a la Protección del Interés del Cliente, incluyendo:

- Las Reglas de Conducta;
- la Gestión del Riesgo en BNP Paribas y
- Política.

Con independencia de lo anterior, los empleados deberán cumplir con lo establecido en el Código de Conducta de CETELEM.

Pago del Bono Anual

- a) Es facultad del comité de remuneraciones de la empresa el decidir si se aplican o no pagos de bono anual en un año determinado, de conformidad con la situación de la compañía en el país y del Grupo globalmente, así como del Mercado Local en General.
- b) El pago de bono se efectuará en línea con las fechas que el Grupo determine.
- c) El pago de bono anual estará ligado al nivel de desempeño individual y a los alcances de los objetivos de la Compañía de acuerdo al plan vigente. El monto del pago se calculará de acuerdo a los objetivos máximos establecidos para cada puesto descritos a continuación¹:

4.4. Formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración.

4.4.1. Principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.

Identificar a las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.

Dentro de esta etapa el área de Recursos Humanos, en conjunto con la Unidad para la Administración Integral de Riesgos y Compliance, así como con la opinión del Auditor Interno, identificarán los perfiles de puestos que se encuentran sujetos al Sistema de Remuneraciones de acuerdo a la exposición al riesgo que representen para Cetelem.

Se deberá de presentar al Comité de Remuneraciones para su opinión, así como al Consejo de Administración para obtener la aprobación.

Las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones estarán conformadas por las unidades administrativas, de control y de negocios de Cetelem definidos en el siguiente párrafo.

Derivado de las funciones que se llevan a cabo en Cetelem se identifican 4 los siguientes perfiles de riesgo:

- Material Risk Taker (MRT)
- Comercial: Quienes por sus funciones tienen relación directa en las ventas de la empresa-
- Áreas Operativas: Las áreas de operaciones que aprueban, financian o recuperan directamente el crédito.

¹ Los factores son objeto de eventuales de revisiones dado cambios en los objetivos del negocio o el entorno del mismo.

- Back office: resto de la empresa con funciones relacionadas a dar soporte a la administración del crédito.

La compensación extraordinaria y bonos de desempeño está sujetos a lo siguiente:

Área	Periodicidad	Diferido
MRT	Anual	No
Comerciales/Operativos	Mensual	No
Back Office	Anual	No

Identificar los riesgos inherentes a los cuáles se enfrentan las áreas de negocio, las áreas administrativas y las áreas de control

La Unidad para la Administración de Riesgos, se encargará de establecer la metodología y de ejecutar el ejercicio de identificación de riesgos por área.

Para efectos de este documento se considera que las áreas de Cetelem se encuentran ligadas a los distintos riesgos mencionados en la cartografía de Riesgo Operacional los cuales se derivan de los procesos que cada una gestiona, sin embargo, la mayor parte de estos riesgos operativos contribuyen de manera directa o indirecta al riesgo de crédito que se observa en la empresa.

Los riesgos se clasifican de acuerdo a los criterios, categorías y subcategorías establecidos en el Anexo 12-A de la CUB.

Todos los incidentes materializados, es decir, donde haya habido una afectación financiera que impacte a la entidad, con tipo de riesgo distinto al riesgo de crédito, son evaluados como incidentes operativos por lo que son sujetos al párrafo anterior.

Identificar los riesgos inherentes a los cuales se enfrenta el perfil del puesto

La Unidad para la Administración de Riesgos, se encargará de establecer la metodología y de ejecutar el ejercicio de identificación de riesgos por perfil de puesto.

Para identificar los riesgos a los que se encuentra expuesto el perfil de puesto, una vez identificado el riesgo por área, se definen los factores que contribuyen a su materialización, con la finalidad de alinearlos a los riesgos registrados por área y por proceso.

De manera general, en Cetelem se asignan los mismos riesgos a todos los niveles de puesto de una área debido a que todos sus miembros tienen como parte de sus funciones la ejecución de controles de primer nivel sobre cada uno de los procesos bajo su responsabilidad.

Por lo anterior, la probabilidad de materialización de riesgo a evaluar queda directamente relacionada con el riesgo de crédito dado las actividades de cada área, para efectos de la remuneración.

4.4.2. Naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos.

El nivel de riesgo que se debe asignar a cada una de las áreas y personas sujetas al Sistema de Remuneraciones se determina con base en el impacto y probabilidad de ocurrencia que tiene cada uno de los riesgos identificados, para esto se deben definir la(s) métrica(s) de impacto al riesgo que mejor se ajuste al Sistema de Remuneraciones.

4.4.2.1 Probabilidad e Impacto del riesgo inherente (Operacional)

La entidad ha identificado que los 2 principales riesgos a los que se encuentra expuesta la Entidad son los riesgos operacionales y el riesgo de crédito. El riesgo de crédito se establece como parte del proceso natural de cualquier entidad financiera y se encuentra cubierto por el abanico de políticas y lineamientos establecidos para la decisión y otorgamiento de los créditos, así como para su recuperación.

En cuanto al riesgo operacional, la naturaleza de las actividades en la entidad genera la posibilidad de fallos, desviaciones de las reglas y procesos, los cuales como consecuencia pueden tener pérdidas. Este tipo de eventos caen dentro de la definición de riesgo operacional.

En el caso de este último la entidad establece, a través de su metodología de Riesgo Operacional el proceso que se sigue para la identificación del riesgo inherente, su medición, la medición del sistema de control y finalmente el cálculo del riesgo residual.

Para cada proceso contemplado en la entidad que se encuentra sujeta a riesgos, se lleva a cabo un análisis mediante una cartografía de riesgos (llamado también mapa de riesgos) donde se identifican los principales riesgos expuestos (aquellos que han generado pérdida o en las que el proceso está expuesto a pérdidas). A partir de esta definición de los procesos — riesgos (llamados pares)- se realiza la medición del mismo, el cual contempla la ponderación de los posibles impactos contra la frecuencia de probabilidad de la manifestación del riesgo, resultando de este cálculo, el riesgo inherente, el cual puede establecerse como: Bajo, Moderado, Alto o Muy Alto.

Al momento de establecer la métrica de impacto se debe considerar si los puestos sujetos al Sistema de Remuneraciones, su relación está basada en el cumplimiento de ventas de colocación de créditos o en su caso están relacionados con la materialización de los riesgos operacionales a los que está expuesta Cetelem.

4.4.2.2 Probabilidad del riesgo inherente (Crediticio)

La tolerancia al riesgo de crédito es administrada a través del Manual de Políticas de Crédito y de los límites y controles establecidos para ello.

Los límites o Apetito de Riesgo (RAF) por sus siglas en inglés, son generados basados en la asignación de capital y la rentabilidad del riesgo de crédito y se revisan anualmente, tomando como referencia los límites promedios y desviación estándar de los últimos 12, más el criterio experto del país.

Estos límites son definidos localmente por el área de Riesgo y Cobranza y son presentados en comité de administración Integral de Riesgo para su ratificación e informados a Consejo.

El indicador de RAF -denominado vintage o granting (\$) - es el adecuado para la medición del riesgo asumido durante la producción del año, y dado que su seguimiento es mensual, la empresa toma acciones inmediatas en caso de desviaciones de los objetivos definidos por el negocio acorde a sus metas colectivas.

Para controlar el riesgo de crédito inmediato generado en los procesos operativos diarios se utilizará el indicador de FDP que captura el riesgo a corto plazo de la operación del negocio.

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

Indicadores para Bono Anual:

- Indicadores de Calidad:
 - Número de actas administrativas relacionadas a incidencias operativas.
- Indicadores de negocio:
 - Encuesta de satisfacción.
 - COEX
 - Diversificación.

- Riesgo de crédito:
 - FPD para áreas sujetas a bono mensual y
 - mora monetaria del cliente a 6 meses para áreas sujetas a bono anual.
- Calificación de desempeño individual.

Indicadores para Bono Mensual

Comercial

- Los indicadores para el equipo comercial son revisados de manera anual para adecuarlos a la estrategia del negocio, siempre garantizando evitar conflictos de interés y resguardando el nivel de riesgo adecuado de la empresa.
- Dentro de estos indicadores se incluye el FPD para garantizar un sano control del riesgo de crédito.

Operaciones:

Para el equipo de Operaciones, es necesario tener indicadores adecuados a cada una de las funciones debido a la variedad que existe en el impacto que cada operación puede tener y donde se incluye el FPD para garantizar el sano riesgo de crédito.

Para estos perfiles, se considera el porcentaje del FPD total de la empresa y comparados con el límite anual establecido y se sujeta a lo siguiente:

- Si el indicador es superior al límite los colaboradores sujetos a este segmento no son acreedores de bono mensual.

4.4.4. Análisis de la naturaleza y formas en que las medidas han cambiado en el último año.

INDICADOR PARA BONO ANUAL	VALOR 2021	VALOR 2022	VALOR 2023
COEX	38.70%	36.00%	32.7%
Evaluación de Satisfacción del Cliente	78.30%	80.70%	76%
Diversificación	35.95%	37.30%	45.9%
Riesgo de Crédito (últimos 12 meses)	0.88%	0.61%	0.57%

4.5. Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración durante el periodo.

4.5.1. Principales parámetros de rendimiento para la institución, líneas de negocio y personal a nivel individual.

INDICADORES FINANCIEROS	2023
INDICE DE MOROSIDAD	0.9%
INDICE DE COBERTURA DE CARTERA DE CREDITO VENCIDA	198.6%
EFICIENCIA OPERATIVA	1.5%
ROE	15.8%
ROA	2.0%
INDICE DE CAPITALIZACION DESGLOSADO:	
Índice de Capitalización = Capital Neto / Activos Ponderados Sujetos a Riesgo Totales.	12.4%
(1) = Capital Básico 1 / Activos Ponderados Sujetos a Riesgo Totales.	12.4%
(2) = (Capital Básico 1 + Capital Básico 2) / Activos Ponderados Sujetos a Riesgo Totales.	12.4%
LIQUIDEZ	37.0%
MIN	2.8%

Para efectos de la aportación individual de la línea de negocio se detalla en el anexo “*Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones con detalle de tipos de movimientos*”.

4.5.2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales.

Las métricas cualitativas se detallan en 4.4.3

Las cuantitativas y su correlación a los riesgos inherentes se detallan en 4.4.2.1

4.5.3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones.

El Bono Challenge tendrá como objetivo incentivar que los equipos logren un volumen por arriba del requerido de manera estándar, manteniendo la calidad del servicio.

El Gerente del área definirá los indicadores cualitativos y/o cuantitativos a cumplir en el Bono Challenge de acuerdo como se haya definido.

Las variables cuantitativas del bono mensual serán el candado para poder recibir el pago del Bono Challenge. Es decir, si en la evaluación mensual, las variables cuantitativas no son alcanzadas al menos el 80% de alcance de bono, no se pagará el Bono Challenge

4.6. Forma en la que la institución ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo.

CETELEM paga las compensaciones anuales y mensuales en una sola exhibición y éstas no son objeto de revisión o ajustes posteriores.

4.6.1. Análisis de la política de la institución para transferir la retribución variable devengada.

Las métricas cualitativas se detallan en 4.4.3

Las cuantitativas y su correlación a los riesgos inherentes se detallan en 4.4.2.1

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

CETELEM paga las compensaciones mensuales en una sola exhibición y éstas no son objeto de revisión o ajustes posteriores.

4.7. Formas de remuneración variable que utiliza la institución y la justificación del uso de tales formas.

4.7.1. Formas de retribución variable que ofrece la Institución.

Las formas de Retribución Variable que maneja CETELEM son en efectivo.

4.7.2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable.

CETELEM no mezcla los formas de remuneración

5. Información cuantitativa.

5.1. Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.

Durante el 2023 se llevaron a cabo 4 sesiones del Comité de Remuneraciones:

13 de Febrero

13 de Abril

24 de Agosto

25 de Octubre

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

Concepto	Cifras
1. Número y monto total en porcentaje de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	El número de empleados por cada grupo se detalla en el anexo “ <i>Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones con detalle de tipos de movimientos</i> ”.

Concepto	Cifras
2. Número e importe total en porcentaje de los premios otorgados durante el ejercicio.	CETELEM no otorga compensaciones por concepto de premios
3. Número y monto total en porcentaje de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	El número de empleados por cada grupo se detalla en el anexo “ <i>Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones con detalle de tipos de movimientos</i> ”.
4. Importe total en porcentaje de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	
5. Monto total en porcentaje de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	El monto total de remuneraciones se detalla el cuadro anexo “ <i>Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones con detalle de tipos de movimientos</i> ”.

5.3. Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio.

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

Concepto	Cifras
1. Remuneración fija y variable.	El número de empleados por cada grupo se detalla en el anexo “ <i>Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones con detalle de tipos de movimientos</i> ”.
2. Transferida y no transferida.	
3. Montos en porcentaje y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.	

CETELEM paga sus compensaciones extraordinarias en efectivo, no utiliza ningún otro medio de pago.

5.4. Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos.

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

CETELEM paga las compensaciones mensuales en una sola exhibición y éstas no son objeto de revisión o ajustes posteriores.

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

CETELEM paga las compensaciones mensuales en una sola exhibición y éstas no son objeto de revisión o ajustes posteriores.

6. ANEXOS

6.1. Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones con detalle de tipos de movimientos.

Año 2023				
Área	HC	Compensación Ordinaria	Compensación Extraordinaria	Aportación individual a la Línea de negocio
CEO	1	1.23%	0.12%	0.26%
Responsable UAIR	1	0.69%	0.18%	0.17%
Unidades Administrativas	448	46.14%	9.91%	0.02%
Unidades de Control	20	4.50%	0.88%	0.05%
Áreas de negocio de Cetelem	363	25.96%	10.40%	0.02%

Las cifras son porcentajes que corresponden al gasto total de nómina bruto en términos anuales.