

SISTEMA DE REMUNERACIÓN

De acuerdo a las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito, Cetelem, S.A. de C.V., SOFOM, E.R., Grupo Financiero Inbursa (en adelante Cetelem) ha implementado un Sistema de Remuneración que establece los principios para efectuar remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus empleados.

Políticas y procedimientos.

Políticas y procedimientos que norman el Sistema de Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias del personal de Cetelem.

Remuneración ordinaria: conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que Cetelem otorgue a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que el propio Cetelem 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 dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que les son propias.

Remuneración extraordinaria: Cetelem establece un sistema de compensación variable a través del sistema de Bono de productividad por objetivos, los cuales contienen las siguientes características:

Pago de bono mensual comercial: Se establecen de manera mensual objetivos para las áreas comerciales de Cetelem (Asesores administrativos de crédito, Ejecutivos Comerciales y Key Account Managers), las cuales están enfocados en colaborar a cumplir con las metas establecidas por la institución.

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 la métrica de Riesgo Crediticio First Payment Default para garantizar un sano control del riesgo de crédito.

El Bono mensual Comercial 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 mensual comercial de acuerdo como se haya definido. Las variables cuantitativas del bono mensual serán el candado para poder recibir el pago del Bono mensual comercial. 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.

Pago de bono mensual para personal operativo: Se establecen de manera mensual objetivos para las áreas operativas de Cetelem, las cuales están enfocados en colaborar a cumplir con las metas establecidas por la institución.

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 First Payment Default para garantizar el sano riesgo de crédito. Para estos perfiles, se considera el porcentaje del First Payment Default 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.

Pago de bono anual: El pago de bono anual estará ligado al nivel de desempeño individual y a los alcances de los objetivos de la Compañía de acuerdo con el plan vigente. El monto del pago se calculará de acuerdo con los objetivos máximos establecidos para cada puesto y es aplicable al personal Back Office y a los empleados considerados como tomadores de Riesgo.

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.

Las remuneraciones ordinarias y extraordinarias no propiciarán ni privilegiarán la venta de algún valor o Instrumento financiero derivado o la celebración de alguna operación en particular, en detrimento de otros valores, instrumentos financieros derivados u operaciones de naturaleza similar.

Es por ello que el Sistema de Remuneración de Cetelem, contiene:

Composición y función del comité de remuneraciones.

La integración del Comité de Remuneraciones se encuentra integrado por seis miembros propietarios de los cuales 2 son miembros del Consejo de Administración, 1 Responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, 1 Representante del área de Recursos Humanos, 1 Representante del área de Planeación Financiera y 1 Auditor Interno.

El Comité de Remuneraciones, adopta las medidas necesarias a fin de dar cumplimiento a cada una de sus obligaciones indelegables que se citan en la ley y disposiciones, entre otras de manera enunciativa más no limitativa; I) Informar al Consejo de Administración semestralmente sobre el sistema de remuneración, II) Implementar y mantener el sistema de remuneración, III) Informar a todo el personal pertinente las políticas de remuneración.

Alcance de las políticas y procedimientos.

Las políticas y procedimientos establecen los requisitos mínimos que debe contemplar el sistema de remuneración, así como las Funciones del Consejo de Administración, Comité de Remuneración, Comité de Auditoría, Comité de Riesgos, de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, políticas para la contratación de personal y políticas para el otorgamiento de remuneraciones ordinarias y extraordinarias.

El Sistema de Remuneración extraordinario contempla a todo el personal de Cetelem, acuerdo a las siguientes líneas de Negocio:

Línea de Negocio	Dirección	Clasificación	Periodicidad
	Director General	MRT	Anual
Banca Minorista	Dirección Comercial Dirección de Operaciones	Comerciales/Operativo	Mensual
Banca Comercial	Gerencia Comercial Plan Piso Gerencia Operaciones Plan Piso	Comerciales/Operativo	Mensual
	Dirección Legal Dirección de Riesgo Dirección de Cumplimiento Dirección Tecnologías de la Información Dirección de Recursos Humanos Dirección de Finanzas Gerencia de PLD	Back Office	Anual

Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgos y sus directivos

El proceso de la toma de riesgo no reside de manera individual, se realiza a través de los Comités y los 8 Directores, quienes se encargan de autorizar los límites y las políticas de riesgo relevantes de la Institución.

Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneraciones.

Procurar la estabilidad, solvencia y solidez de la Institución, contar con un plan y Comité de Remuneraciones que determine las políticas para establecer las remuneraciones ordinarias y extraordinarias que perciban los empleados de la institución.

Última revisión de la política de remuneraciones por parte del comité de remuneraciones.

Actualización en el manual de remuneraciones: fecha de publicación del 15 de enero de 2025.

Publicación de la información disponible en la Red Electrónica Mundial (internet) 25 Marzo 2025

Remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría.

Para el caso de los bonos a los Empleados encargados de la Administración integral de Riesgos, de las áreas de Control Interno y de Auditoría, estos no se encontrarán ligados en forma alguna con los resultados directos del área de Negocio, ni de la evaluación de riesgos asociada al desempeño del portafolio del área de Negocios.

Los bonos están sujetos a los objetivos específicos del área así como los resultados de la institución.

Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros

Los empleados o personal que ostentan algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Cetelem les haya otorgado para la realización de sus operaciones, no toman decisiones que puedan implicar un riesgo para Cetelem, ni participan en algún proceso que concluya en eso. Son los distintos comités autorizados por Cetelem, los que diariamente evalúan y seleccionan las operaciones a realizar.

Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración

Los Planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y principalmente por los resultados de la institución.

Los factores que determinan la fracción variable y su relación con el puesto y el mercado

Devengado: Se cuenta con un sistema de administración de sueldos en cumplimiento con la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública) que permiten orientar las decisiones al respecto conjuntamente por el órgano interno del Comité de Remuneraciones que determina las políticas para establecer las remuneraciones que percibirán los funcionarios y empleados, las cuales están enfocadas en colaborar con el cumplimiento de los objetivos Institucionales , previamente establecidos y autorizados por los órganos de administración y funcionarios de la organización.

Pagado: Lo que se abonó en la cuenta

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.

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

Los principales riesgos que aplican en la Institución son:

- **Riesgo de Mercado:** es la pérdida potencial por cambios en los Factores de Riesgo que inciden sobre la valuación de las posiciones por operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, tipos de cambio, índices de precios, entre otros.
- **Riesgo de Crédito:** es la pérdida potencial por falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúa Cetelem, incluyendo las garantías reales o personales que les otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación utilizado por Cetelem.
- **Riesgo de Liquidez:** es la pérdida potencial por la imposibilidad o dificultad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para la Institución, por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones o bien, por el hecho de que una posición no pueda ser oportunamente enajenada, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente.
- **Riesgo Operacional:** pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones fraudes y robos o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales.

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 riesgo mencionados en el punto anterior se miden periódicamente y se evalúan las metodologías y políticas al menos una vez al año por el Comité de Riesgos. Dichos riesgos, están en función del Apetito de

Riesgo de la Institución, y se asientan en una política. Dependiendo del tipo de riesgo, se establecen parámetros de exceso que indican la gravedad del mismo.

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

Aquellos casos en que se excedan los parámetros de riesgo aprobados por la Institución y dependiendo de la gravedad, establecerá sanciones que pueden ir desde una llamada de atención, una acta administrativa, un factor de descuento en las remuneraciones extraordinarias (que puede ser parcial o total) o incluso la rescisión del contrato para la o las personas que incumplieron con los parámetros de riesgo definidos.

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 han existido cambios durante el último año.

Para el 2025, con la integración de Cetelem al Grupo Financiero Inbursa, se espera que el sistema de remuneración se adapte al del Grupo, en cumplimiento con las disposiciones establecidas por la ley.

Principales parámetros de rendimiento para la entidad, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Los principales parámetros que se utilizan en la medición de la remuneración variable son las metas de desempeño individual, los indicadores de calidad en el servicio tanto interno como externo, las encuestas de satisfacción, el COEX, la diversificación y los indicadores de riesgo crediticio como el First Payment Default y la mora de clientes a 6 meses (bono anual).

Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la entidad y con el desempeño particular.

Con base en el resultado de los objetivos, los cuales se establecen de manera anual o mensual, según corresponda, y al que le es asignado un valor específico, aplicado a los resultados de los objetivos personales, se determina el porcentaje de remuneración variable al que tendrá derecho el empleado.

Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.

Con base en las necesidades de la Institución los objetivos institucionales se van modificando para obtener los resultados del Negocio.

Análisis de la política de la Entidad 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.

El procedimiento para transferir la retribución variable devengada se realizan únicamente el pago en efectivo, con depósito en cuenta; así como la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados, debido a que cada uno de ellos tiene objetivos personales y con base al cumplimiento de los mismos, obtiene un porcentaje.

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

Dentro del presupuesto anual se determina el monto de la remuneración variable a distribuir en el siguiente año considerando el comportamiento que se tuvo en ejercicios previos. En el transcurso del ejercicio se va creando una provisión para hacer frente a las remuneraciones variables que se van a devengar en el mes o en el año, de acuerdo a la periodicidad con la que se pagan las mismas.

Deficiencias en la información relativa a la descripción y análisis de los rendimientos de largo plazo con respecto a las remuneraciones.

Forma de remuneración Variable en cumplimiento con la normatividad citada;
Sistema de Objetivos

Se establecen objetivos mensuales o anuales según corresponda la temporalidad del bono, el cual tiene como base el sueldo mensual. El bono está compuesto por un 60% cumplimiento de objetivos individuales y 40% por el cumplimiento de los objetivos globales de la institución.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Reuniones del comité de remuneraciones durante el ejercicio 2024.

El comité sesionó cuatro veces en el año en las siguientes fechas:

7 de febrero, 27 de febrero, 17 de abril, 17 de octubre.

Empleados que recibieron una remuneración extraordinaria

888 empleados.

Los bonos garantizados y premios otorgados

No aplica

Número de Indemnizaciones y monto.

Ninguna

Importe total de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar del ejercicio.

Ninguna

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

\$ 347'495,931 en efectivo

Porcentaje equivalente a cada concepto.

Sueldos	51.75%
Aguinaldo	4.23%
Bono de productividad	9.35%
Prima Vacacional	1.65%
Gratificaciones	4.08%
Prestaciones	29.90%