



# **POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y EVALUACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN**



## TABLA DE CONTENIDO

<b>CAPÍTULO I: MARCO GENERAL .....</b>	<b>3</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. FUNDAMENTO LEGAL .....	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
4. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA .....	5
5. DEFINICIONES .....	6
6. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN .....	6
7. POLÍTICAS GENERALES .....	7
<b>CAPÍTULO II: MARCO DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>9</b>
1. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA.....	11
2. SISTEMA DE REMUNERACIONES .....	12
3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO .....	14
<b>CAPÍTULO III DISPOSICIONES FINALES .....</b>	<b>17</b>
CUMPLIMIENTO .....	19
SANCIONES .....	19
CASOS NO PREVISTOS.....	19
MODIFICACIONES .....	19
DEROGACIÓN .....	19
AUTORIZACIÓN .....	20





# **CAPÍTULO I**

## **MARCO GENERAL**





# CAPÍTULO I

## MARCO GENERAL

### 1. Introducción

Las entidades del Grupo Financiero (para efectos de esta política se entenderá como "entidades del Grupo Financiero" a Banco de Los Trabajadores, Financiera de los Trabajadores, S.A., Casa de Bolsa de los Trabajadores, S.A. y Aseguradora de los Trabajadores, S.A.), consideran a la Alta Dirección como un elemento esencial para el logro de los objetivos estratégicos de éstas.

La Junta Directiva y Consejo de Administración (según aplique), han aprobado la presente Política de Remuneraciones y Evaluación de la Alta Dirección, estableciendo las normas generales aplicables a la retención de talento humano, evaluaciones aplicables y necesarias; así como, prácticas de remuneraciones, desde un punto de vista cuantitativo, como de diseño (proceso de análisis de los diferentes estudios de equidad interna y competitividad externa que servirán de base para la elaboración del plan de compensación de los puestos sujetos a esta política), transparencia y Gobierno Corporativo de las mismas.

El estricto cumplimiento de la presente Política ayudará a promover el marco de referencia apropiado para establecer los principios, estándares y prácticas para la misma.

### 2. Fundamento Legal

- a. Ley de Bancos y Grupos Financieros (Decreto 19-2002 del Congreso de la República de Guatemala)
- b. Ley Orgánica del Banco de los Trabajadores (Decreto Ley 383 del Jefe del Gobierno de la República)
- c. Ley de Sociedades Financieras Privadas (Decreto Ley 208 del Jefe del Gobierno de la República)
- d. Ley de la Actividad Aseguradora (Decreto 25-2010 del Congreso de la República de Guatemala)
- e. Ley del Mercado de Valores y Mercancías (Decreto 34-1996 del Congreso de la República de Guatemala);
- f. Reglamento Interno de Bolsa de Valores Nacional, S.A. (Aprobado por la Asamblea General Ordinaria de Accionistas del 3 de octubre de 2003);
- g. Reglamento de Gobierno Corporativo (Resolución JM-62-2016 de la Junta Monetaria y sus modificaciones);
- h. Reglamento de Gobierno Corporativo para Aseguradoras y Reaseguradoras (Resolución JM-3-2018); y,
- i. Otras leyes y disposiciones bancarias, financieras, de seguros y demás aplicables a las entidades del Grupo Financiero.

### 3. Ámbito de Aplicación

La presente política aplica a los miembros de la Alta Dirección de las entidades del Grupo Financiero.

### 4. Objetivos de la Política

Con la finalidad que la evaluación y cálculo de prestaciones y otros beneficios para los miembros de la Alta Dirección no sobrepasen los niveles de tolerancia a riesgos inherentes definidos por las entidades del Grupo Financiero, se deberá tener en cuenta lo siguientes preceptos:

- a. Proporcionar a las entidades del Grupo Financiero sólidas directrices, preceptos y disposiciones generales de Gobierno Corporativo, que resulten compatibles con una gestión adecuada y eficaz por medio de la implementación de métodos, sistemas o procesos de

evaluación y cálculo de prestaciones y otros beneficios para los miembros de la Alta Dirección.

- b. Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el planteamiento de remuneraciones para la Alta Dirección.
- c. Promover un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión del riesgo, que impulse la estrategia de negocio de las entidades del Grupo Financiero, el cumplimiento de su misión, visión, valores y que, además incluya las medidas adecuadas para mitigar y resolver cualquier conflicto de interés que se puedan plantear como consecuencia de los sistemas de remuneración, conforme a la Política de Gestión de Conflictos de Interés de las entidades del Grupo Financiero.
- d. Asegurar que no existan incentivos de remuneraciones que inciten a los miembros de la Alta Dirección a situar su interés por encima de las entidades del Grupo Financiero y de sus clientes, en posible detrimento de éstos.
- e. Informar a los accionistas, Junta Directiva o Consejo de Administración (según aplique), entes supervisores u otros grupos de interés, sobre el propósito y compromiso de las entidades del Grupo Financiero en alinear su política de remuneraciones y evaluación de los miembros de la Alta Dirección con el marco normativo vigente, así como, de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar la alineación.

## 5. Definiciones

Adicionalmente a las definiciones indicadas en el Código de Ética y Conducta, Política de Gestión de Conflicto de Interés, Manual del Régimen Disciplinario, Manual de Gobierno Corporativo y al Manual de Gobierno Corporativo de la Aseguradora, (según aplique) (para efectos de esta Política se entenderá como "Manual de Gobierno Corporativo" a ambos Manuales, atendiendo al que corresponda para cada una de las entidades relacionadas en ellos), se establecen las siguientes definiciones:

### a. Remuneración fija:

Se refiere a los pagos que en forma ordinaria y periódica perciben los miembros de la Alta Dirección quincenalmente como contraprestación a sus servicios; el cual, constituye el elemento básico de esta política y está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como: su relevancia, el impacto en resultados y el ámbito de responsabilidad asumido.

### b. Remuneración variable a corto plazo:

Se refiere a aquellos pagos o beneficios adicionales que se evalúan y pagan anualmente, en función de los resultados o de otros objetivos establecidos por las entidades del Grupo Financiero.

## 6. Confidencialidad de la Información y Documentación

Constituirá la información privada privilegiada y confidencial:

- a. Los montos, porcentajes y cualquier cantidad relacionada con la remuneración de los miembros de la Alta Dirección, clasificación privada;
- b. Los pagos ordinarios, extraordinarios y cualquiera que sea su naturaleza, en atención a la Alta Dirección; clasificación privada; y,
- c. El proceso de evaluación y asignación de remuneraciones de los miembros de la Alta Dirección, clasificación interna.



El manejo y clasificación de la información se deberá realizar, en lo que fuere aplicable, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Clasificación de Información y el Manual de Etiquetado y Manejo de Información.

El acceso y uso de esta información y su documentación deberán ser autorizados por la Junta Directiva o Consejo de Administración (según aplique).

## 7. Políticas Generales

Son aquellas políticas de observancia general que, por su carácter global, acompañan implícitamente el proceso de asignación de remuneraciones y evaluación de desempeño de los miembros de la Alta Dirección, las cuales son:

- 7.1. Corresponde a la Dirección Corporativa de Gestión Humana, identificar los puestos que por su naturaleza, particularidad y complejidad son considerados como la Alta Dirección de las entidades del Grupo Financiero, para los efectos se deben tomar en consideración los puestos definidos en la Política de Perfil Descriptor de Alta Dirección.
- 7.2. Los elementos del componente de remuneración fija de los miembros de la Alta Dirección serán pagados de forma quincenal y anual (según aplique), en los términos establecidos en el del CAPÍTULO II numeral 2. Sistema de Remuneraciones.
- 7.3. El componente de remuneración variable de corto plazo está constituido de la siguiente manera:
  - a. Un incentivo, basado en el establecimiento de indicadores de creación de valor, que combina los resultados de la evaluación del desempeño a los miembros de la Alta Dirección en conjunto con la dirección a su cargo (los resultados de las Direcciones están definidos por el cumplimiento de KPI's Individuales e Institucionales). Para las personas obligadas contratados por Banco de los Trabajadores, el cálculo y pago se hará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento para Otorgar la Bonificación Anual Contendida en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
  - b. Un bono gerencial cuyo pago se hace efectivo en el mes de diciembre de cada año, adicional al Bono sobre utilidades. Este bono, corresponde al cumplimiento de los objetivos individuales de cada persona obligada, hasta 2 veces el salario y se combina con los resultados de la evaluación del desempeño de la Alta Dirección y la dirección a su cargo.
- 7.4. Cuando por revisión de la Dirección Corporativa de Gestión Humana, sea necesario modificar:
  - a. El monto del salario ordinario mensual del componente de remuneración fija, siempre que esta modificación no disminuya de su situación actual; y,
  - b. Los componentes variables de corto y largo plazo.

Se presentará el análisis a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y posteriormente elevará la propuesta e informe justificativo del cambio a la Junta Directiva y/o Consejo de Administración (según aplique) para su conocimiento y aprobación. El informe justificativo deberá evaluar el tipo de funciones desarrolladas (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo de las entidades del Grupo Financiero, adaptándose en cada caso a la realidad existente en el mercado o en sus funciones.

- 7.5. La Dirección Corporativa de Gestión Humana deberá entregar a cada uno de los miembros de la Alta Dirección una copia de esta política. Es responsabilidad personal de los miembros de la Alta Dirección la aceptación y firma del certificado de adhesión, el cual deberá ser archivada en sus expedientes laborales.





# **CAPÍTULO II**

## **MARCO DE ACTUACIÓN**





# CAPÍTULO II

## MARCO DE ACTUACIÓN

### 1. Principios Generales de la Política

Los principios establecidos por la Junta Directiva y/o Consejo de Administración (según aplique) para la aplicación de la Política de Remuneraciones y Evaluación de la Alta Dirección, son los siguientes:

#### 1.1. Multiplicidad de elementos

La configuración de las remuneraciones estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su horizonte temporal (corto y largo plazo), como en materia de seguridad (fijo y variable), permitan ajustar la remuneración de los miembros de la Alta Dirección de las entidades del Grupo Financiero con base a los movimientos en el mercado y la estrategia de compensación de la institución.

#### 1.2. Gestión prudente y eficaz de los riesgos

La política es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo; la cual, evita ofrecer incentivos para asumir exposiciones que rebasen el nivel tolerado inherente a los procesos de compensación por las entidades del Grupo Financiero. La política no propiciará, en consecuencia, incentivos perversos.

Por lo antes expuesto, la remuneración variable de corto y largo plazo tampoco propiciará la asunción de riesgos, no acordes al perfil general de las entidades del Grupo Financiero, que pongan en riesgo el patrimonio de éstas.

Además, al personal que ejerza funciones de control (Dirección Corporativa de Riesgos, Dirección Corporativa de Cumplimiento y Dirección Corporativa de Auditoría) será independiente de las unidades de negocio que supervise; el cual, contará con la autoridad necesaria y será remunerado acorde a la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones y con autonomía de los resultados de las áreas de negocio que controle.

#### 1.3. Alineación con los intereses a largo plazo

La política será compatible con la estrategia institucional, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de las entidades del Grupo Financiero e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los objetivos alcanzados a mediano y largo plazo, teniendo en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a éstos.

#### 1.4. Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables de corto plazo

El componente de remuneración fijo en relación con la variable de corto plazo, por regla general, será una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

En los casos en que así suceda, se evaluará la creación e implementación de controles rigurosos e independientes según sean los casos, con la finalidad de garantizar una adecuada gestión del riesgo asumido en cada momento.

### **1.5. Flexibilidad y transparencia**

Las normas para la gestión de remuneraciones serán explícitas y conocidas por los miembros de la Alta Dirección de las entidades del Grupo Financiero, prevaleciendo siempre la transparencia en términos de remuneraciones; con el objetivo, que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la remuneración que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como, las condiciones que deben cumplirse para dicha consecución.

### **1.6. Sencillez e individualización**

Las normas para la gestión de remuneraciones estarán redactadas de forma clara, objetiva y concreta, simplificando al máximo tanto la descripción de éstas, como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

Además, la gestión de remuneraciones tenderá a trabajarse de forma independiente e individualizada para cada miembro de la Alta Dirección y acorde a la entidad del Grupo Financiero a la cual pertenece, tomando en consideración lo establecido en esta política.

## **2. Sistema de Remuneraciones**

### **2.1 Remuneración Fija**

La remuneración fija tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de las entidades del Grupo Financiero, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes, en instituciones financieras comparables. Esta corresponderá a la asignación de una suma fija mensual.

Como consecuencia de lo anterior, para la determinación de la remuneración fija y posibles actualizaciones del elemento salario ordinario mensual del componente de remuneración fija de los miembros de la Alta Dirección durante la vigencia de la presente política; La Dirección Corporativa de Gestión Humana, elaborará una propuesta considerando los siguientes aspectos:

- a. El nivel de responsabilidad y dedicación exigido para el desempeño del puesto; fijándose una referencia de remuneración para cada función, que refleje su valor para las entidades del Grupo Financiero.
- b. La experiencia profesional y su trayectoria en las entidades del Grupo Financiero.
- c. Estar alineada con las remuneraciones de los otros miembros de la Alta Dirección de las entidades del Grupo Financiero.
- d. Ser competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en las principales instituciones financieras comparables.
- e. Estar constituida una parte relevante de la compensación total.
- f. La remuneración fija deberá estar sujeta a lo establecido en las bandas salariales de las entidades del Grupo Financiero.
- g. Que no disminuya la situación actual del miembro de la Alta Dirección.

Asimismo, teniendo en cuenta el marco de remuneraciones expuesto en la presente política, revisará, según los cambios en el mercado, el salario ordinario del componente de remuneración fija de cada miembro de la Alta Dirección, por medio de un estudio de competitividad externa, y de existir algún cambio lo someterá para opinión favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y luego para conocimiento y aprobación de la Junta Directiva o Consejo de Administración (según aplique).

El componente de remuneración fija de los miembros de la Alta Dirección está integrado por los siguientes elementos:

#### 2.1.1. Salario ordinario mensual

La Junta Directiva o Consejo de Administración (según aplique), a propuesta del Director Corporativo de Gestión Humana, previa opinión favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones autorizará y documentará por medio de resolución o acta según corresponda que los miembros de la Alta Dirección perciban una remuneración fija pagada de forma quincenal, acorde a las bandas salariales vigentes aprobadas por las entidades del Grupo Financiero.

#### 2.1.2. Bonificación incentivo mensual

Esta bonificación es calculada de forma mensual de acuerdo con lo establecido en el Decreto 78-89 reformado por el Decreto 37-2001, y es pagada de forma quincenal a los miembros de la Alta Dirección.

#### 2.1.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado, público y Aguinaldo

Estas bonificaciones son calculadas y pagadas proporcionalmente de acuerdo con el promedio de los últimos doce (12) salarios ordinarios devengados sujetos a lo establecido en las leyes laborales del país y a la fecha de incorporación a las entidades del Grupo Financiero. Las fechas de corte para realizar los cálculos descritos previamente son las siguientes:

Bonificación	Fecha de Cálculo
Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público	Del 1 de julio de un año – al 30 de junio del siguiente año
Aguinaldo	Del 1 de diciembre de un año – al 30 de noviembre del siguiente año

Los Indicadores Clave de desempeño comprenderán un componente institucional e individual conforme a la estrategia aprobada para el año que aplique.

#### 2.1.4. Salarios Diferidos

A los miembros de la Alta Dirección (según la planilla a la que pertenezcan) se les pagarán anualmente dos salarios diferidos según se establece en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Banco.

Los elementos de la remuneración fija descritos previamente, permanecerán invariables mientras:

- La Junta Directiva o Consejo de Administración (según aplique) no autorice la modificación del salario ordinario mensual a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- No existan cambios en legislación aplicable, relacionada con los incisos 2.1.2 y 2.1.3.
- Banco de los Trabajadores y el Sindicato de Empleados del Banco de los Trabajadores (S.E.B.T) por medio de sus representantes, no acuerden cambios al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Banco, lo anterior, relacionado con el elemento descrito en el inciso 2.1.4

### 2.1.5. Remuneración Variable de Corto Plazo

Ésta remunera la creación de valor de las entidades del Grupo Financiero y recompensa la aportación individual de los miembros de la Alta Dirección a la consecución de los objetivos estratégicos.

A los miembros de la Alta Dirección, se les pagará anualmente la Bonificación Incentivo anual establecida en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Banco según la planilla en la que estén contratados.

## 3. Evaluación de Desempeño

El sistema de remuneración variable de los miembros de la Alta Dirección se encuentra alineado con el Plan Estratégico vigente, esto garantiza la sostenibilidad a largo plazo de las entidades del Grupo Financiero y los intereses de los accionistas. La evaluación que medirá el avance y desempeño de éstos contempla los siguientes componentes:

Tipo de Evaluación	Peso Porcentual	Periodicidad de la Evaluación
Indicadores clave de desempeño	70%	Semestral
Por competencias	30%	Semestral

Los Indicadores Clave de desempeño comprenderán un componente institucional y uno individual, conforme la estrategia aprobada para el año que aplique.

### 3.1. Miembros de Alta Dirección con reporte a la Dirección General Corporativa

Es responsabilidad del Gerente General realizar la evaluación del desempeño a los miembros de la Alta Dirección que se encuentran en reporte directo con él, por medio de las herramientas que la entidad ponga a disposición para el proceso. La misma se medirá por medio de los siguientes componentes:

#### 3.1.1. Evaluación por competencias

Está basado en el Modelo de Competencias Bantrab, mismo que agrupa las ocho (8) competencias que a su vez cada una tiene 10 conceptos asociados o afirmaciones a cumplir, que describen lo que se considera un desempeño exitoso en las entidades del Grupo Financiero. Estas competencias son:

- a. Cumplimiento
- b. Autodeterminación
- c. Comunicación 360°
- d. Rendición de Cuentas
- e. Congruencia
- f. Tolerancia
- g. Solución al Cliente
- h. Sinergia

La evaluación por competencias (con un peso del 30% de la nota) se realiza en un formato que consiste en la evaluación del superior jerárquico al subalterno y luego una autoevaluación, la cual, se realizará de forma semestral misma que se compone de la siguiente manera:



- a. 80% evaluación del jefe al subalterno (24 puntos)
- b. 20% Autoevaluación (6 puntos).

Estas evaluaciones se realizarán en línea, a través del Portal de Autogestión de Recursos Humanos, y deberán contemplar lo establecido en el Instructivo Evaluación del Desempeño.

### 3.1.2. Evaluación de indicadores clave de desempeño

Durante la vigencia de la presente política, se fijarán indicadores financieros de evaluación semestrales, que consistirán en las métricas de gestión más relevantes de las entidades del Grupo Financiero, que son considerados como los indicadores adecuados para evaluar los resultados, la rentabilidad y su sensibilidad a cambios en el entorno, la capacidad de absorción de pérdidas, la liquidez o la gestión del riesgo, así como, el cumplimiento del Plan Estratégico vigente.

Es responsabilidad de la Dirección Corporativa de Investigación, Desarrollo e Innovación en conjunto con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establecer los indicadores financieros que serán evaluados, así como, las metas y objetivos. Los indicadores serán específicos para cada área de las entidades del Grupo Financiero y serán diseñados conforme a la necesidad de las entidades del Grupo Financiero a largo plazo.

La Dirección Corporativa de Investigación, Desarrollo e Innovación por medio de la herramienta "Business Intelligence Competency Center" (BICC) consolidará los resultados operativos y financieros de las entidades del Grupo Financiero. Asimismo, deberá calcular los indicadores clave de desempeño utilizando la información consolidada en BICC. Los resultados de los indicadores deberán ser alimentados en el Portal de Autogestión de Recursos Humanos de forma semestral.

Durante el período de evaluación, los indicadores estarán previamente cargados con los resultados alcanzados del semestre sujeto a evaluación, los cuales no podrán ser modificados por el evaluador.

### 3.1.3. Consolidación de Nota

El Portal de Autogestión de Recursos Humanos realizará de forma automática la consolidación de las notas al cierre del período.

Distribución de Nota		Puntos
70% Evaluación por Objetivos		70
30% Evaluación por Competencias	80% de evaluación del jefe subalterno	24
	20% de autoevaluación	6
Total de Puntos		100

## 3.2. Miembros de Alta Dirección con reporte a la Junta Directiva

### 3.2.1. Evaluación por competencias

Es responsabilidad del Director Corporativo de Gestión Humana presentar a la Junta Directiva o Consejo de Administración (según aplique) la metodología que estarían

aplicando, para realizar la evaluación del desempeño a los miembros de la Alta Dirección que se encuentran en reporte directo de la Junta Directiva y/o Consejo de Administración (según aplique), por medio de las herramientas que la entidad ponga a disposición para el proceso.

La evaluación por competencias se realiza en un formato que consiste en la autoevaluación y evaluación del superior jerárquico al subalterno y además por sus reportes directos.

La evaluación se realizará de forma semestral conforme a lo siguiente:

- a. 16.67% Autoevaluación (5 puntos)
- b. 33.33% Evaluación de sus reportes directos (10 puntos)
- c. 50% Junta Directiva (15 puntos)

Estas evaluaciones se realizarán en línea a través del Portal de Autogestión de Recursos Humanos, y deberán contemplar lo establecido en el Instructivo Evaluación del Desempeño.

Las competencias que se evaluarán serán las mismas descritas en el inciso 3.1.1 de este capítulo.

### 3.2.2. Valuación de indicadores clave de desempeño

La metodología que se utilizará para la evaluación de indicadores claves de desempeño será la misma que se señala dentro del inciso 3.1.2 de este capítulo.

### 3.2.3. Consolidación de Notas

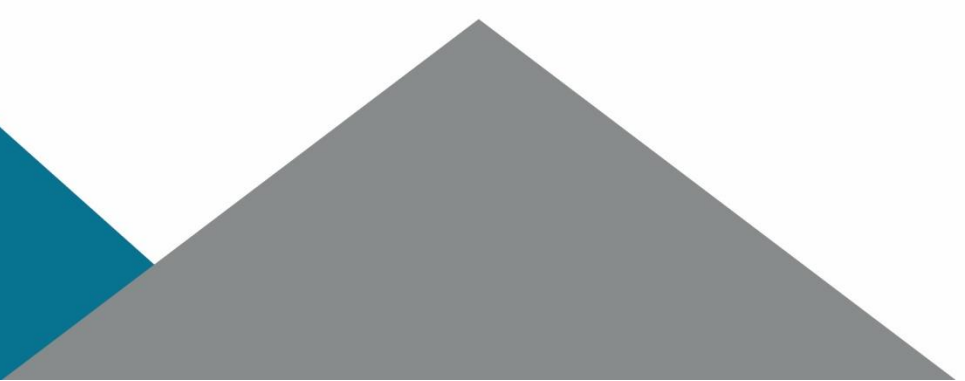
El Portal de Autogestión de Recursos Humanos realizará de forma automática la consolidación de las notas al cierre del período.

Consolidación de Nota		Puntos
70% Evaluación por Objetivos		70
Evaluación por Competencias 30%	50% Junta Directiva o Consejo de Administración	15
	33.33% de evaluación de sus reportes directos	10
	16.67% de autoevaluación	5
Total de Puntos		100

La Dirección Corporativa de Gestión Humana deberá presentar los resultados de la evaluación final de la Alta Dirección, para conocimiento de la Junta Directiva y/o Consejo de Administración (según aplique) y deberá quedar constado en acta de sesión.



**CAPÍTULO III**  
**DISPOSICIONES FINALES**





## **CAPÍTULO III DISPOSICIONES FINALES**

### **Cumplimiento**

La Dirección Corporativa de Gestión Humana deberá velar por el estricto cumplimiento de este reglamento.

Asimismo, velará por la gestión, creación y actualización de un manual operativo o instructivo, que apoye con los procesos necesarios para el cumplimiento y desarrollo de los preceptos desarrollados en la presente política.

### **Sanciones**

Las sanciones de acuerdo con el tipo de falta deben ser aplicadas de acuerdo con lo establecido en el Manual de Régimen Disciplinario que es parte integral del Código de Ética y Conducta.

### **Casos no Previstos**

Cualquier otra disposición no contemplada en la presente política, será resuelta por la Junta Directiva o Consejo de Administración (según aplique).

### **Modificaciones**

Toda modificación al presente Código será aprobada por Junta Directiva o el Consejo de Administración, (según aplique). Asimismo, será revisado anualmente o cuando sea necesario para su debida actualización. Las sugerencias para efectuar modificaciones deben ser canalizadas por medio de la Dirección Corporativa de Gestión Humana y Gerencia de Gobierno Corporativo, y dichas propuestas deben ser sometidas a la Comisión de Gobierno Corporativo, Ética e Integridad, y Comité de Auditoría quien evaluará la viabilidad; y elevarán las propuestas con el debido sustento para el conocimiento y aprobación de Junta Directiva o Consejo de Administración (según aplique).

### **Derogación**

- Se deroga la Política de Remuneración y Evaluación de la Alta Dirección, contenida la en resolución No.116/2019 inserta en el punto 4º. del acta No. 57/2019 de la sesión celebrada celebrada por Junta Directiva el 11 de julio de 2019.
- Se deroga la Política de Remuneración y Evaluación de la Alta Dirección contenida en la resolución No.20/2019 inserta en el punto 3º. del acta No.07/2019 de la sesión celebrada por el Consejo de Administración de Financiera de los Trabajadores, S.A. el 11 de julio de 2019.
- Se deroga la Política de Remuneración y Evaluación de la Alta Dirección contenida en la resolución No.17/2019 inserta en el punto 3º. del acta No.07/2019 de la sesión celebrada por el Consejo de Administración de Aseguradora de los Trabajadores, S.A. el 16 de julio de 2019.
- Se deroga la Política de Remuneración y Evaluación de la Alta Dirección contenida en la resolución No.20/2019 inserta en el punto 1º. del acta No. 9/2019 de la sesión celebrada por el Consejo de Administración de Casa de Bolsa de los Trabajadores, S.A. el 17 de julio de 2019.

## **Autorización**

Está Política fue aprobada en:

- La sesión de la Junta Directiva del Banco de Los Trabajadores, según resolución No. 19/2021 inserta en el punto 4º. del acta No. 11/2021 de la sesión celebrada el 4 de febrero del 2021.
- La sesión del Consejo de Administración de Financiera de los Trabajadores, S.A., según resolución No. 5/2021 inserta en el punto noveno contenido en el acta No. 2/2021 de la sesión celebrada el 18 de febrero del 2021.
- La sesión del Consejo de Administración de la Aseguradora de los Trabajadores, S.A. según resolución No. 3/2021 contenida en el punto sexto inserto en el acta No. 2/2021 de la sesión celebrada el 25 de febrero del 2021.
- La sesión del Consejo de Administración de Casa de Bolsa de los Trabajadores, S.A., según resolución No. 1/2021 contenida en el punto tercero inserto en el acta No. 2/2021 de la sesión celebrada el 23 de febrero del 2021.



GRUPO FINANCIERO

**BANTRAB**

TRABAJO POR TI