



# **BANTRAB**

TU BIENESTAR ES NUESTRO TRABAJO

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

## Tabla de contenido

1. Objetivo .....	3
2. Alcance.....	3
3. Definiciones .....	3
4. Lineamientos generales.....	3
5. Principios Generales de la política.....	4
5.1. Multiplicidad de elementos .....	4
5.2. Gestión prudente y eficaz de los riesgos .....	4
5.3. Alineación con los intereses a largo plazo.....	4
5.4. Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables de corto plazo .....	4
5.5. Flexibilidad y transparencia.....	4
5.6. Sencillez e individualización.....	4
6. Sistema de remuneración.....	5
6.1. Remuneración fija.....	5
7. Evaluación de desempeño .....	5
8. Aprobación.....	5

# POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y EVALUACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

## 1. Objetivo

Establecer lineamientos para la evaluación y cálculo de prestaciones y otros beneficios para los miembros de la Alta Dirección, donde no sobrepasen los niveles de tolerancia a riesgos inherentes definidos por las empresas del Grupo Financiero.

## 2. Alcance

Esta política aplica a los miembros de la Alta Dirección de las empresas del Grupo Financiero.

## 3. Definiciones

### 3.1 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.

### 3.2 Remuneración variable a corto plazo:

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

## 4. Lineamientos generales

4.1 Se deberá identificar los puestos que por su naturaleza, particularidad y complejidad son considerados como la Alta Dirección de las empresas del Grupo Financiero, para los efectos se deben tomar en consideración los puestos definidos en la Política de Perfil Descriptor de Alta Dirección.

4.2 Los elementos del componente de remuneración fija de los miembros de la Alta Dirección serán pagados de forma quincenal y anual (según aplique).

4.3 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).
- b) Un bono gerencial cuyo pago se hace efectivo en el mes de diciembre de cada año, adicional al Bono sobre utilidades.

4.4 Se 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.

## **5. Principios Generales de la política**

### **5.1. 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 empresas del Grupo Financiero con base a los movimientos en el mercado y la estrategia de compensación de la institución.

### **5.2. 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 empresas del Grupo Financiero.

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 empresas del Grupo Financiero, que pongan en riesgo el patrimonio de éstas.

Además, al personal que ejerza funciones de control, 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.

### **5.3. 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 empresas del Grupo Financiero e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.

### **5.4. 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.

### **5.5. Flexibilidad y transparencia**

Las normas para la gestión de remuneraciones serán explícitas y conocidas por los miembros de la Alta Dirección de las empresas 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.

### **5.6. 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 se trabajará de forma independiente e individualizada para cada miembro de la Alta Dirección y acorde a la empresa del Grupo Financiero a la cual pertenece, tomando en consideración lo establecido en esta política.

## 6. Sistema de remuneración

### 6.1. Remuneración fija

La remuneración fija tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de las empresas del Grupo Financiero, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes, en instituciones financieras comparables.

Se considerarán los aspectos siguientes:

- 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 empresas del Grupo Financiero.
- b) La experiencia profesional y su trayectoria en las empresas del Grupo Financiero.
- c) Estar alineada con las remuneraciones de los otros miembros de la Alta Dirección de las empresas del Grupo Financiero.
- d) Ser competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en las principales instituciones financieras comparables.

## 7. 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 empresas del Grupo Financiero y los intereses de los accionistas. La evaluación que medirá el avance y desempeño de éstos contempla los siguientes componentes:

- Indicadores clave de desempeño
- Por competencias

## 8. Aprobación

Esta política se aprobó en:

Nombre del documento	Fecha autorización	Empresa	Autorizado por	Resolución/ Acta/ Punto
Política de Remuneraciones y Evaluación de la Alta Dirección	04/02/2021	Banco de los Trabajadores	Junta Directiva	Resolución 19/2021 Acta 11/2021 punto cuarto
	18/02/2021	Financiera de los Trabajadores S.A.	Consejo de Administración	Resolución 05/2021 Acta 02/2021 punto noveno
	25/02/2021	Aseguradora de los Trabajadores S.A.	Consejo de Administración	Resolución 03/2021 Acta 02/2021 punto sexto
	23/02/2021	Casa de Bolsa de los Trabajadores	Consejo de Administración	Resolución 01/2021 Acta 02/2021 punto tercero