



# **BANTRAB**

**TU BIENESTAR ES NUESTRO TRABAJO**

**POLÍTICA**

**DEL PLAN DE SUCESIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN Y  
PUESTOS CLAVE**

## Tabla de Contenido

1. Objetivo .....	2
2. Alcance .....	2
3. Definiciones .....	2
4. Lineamientos generales.....	3
5. Gestión del plan de sucesión de los Miembros de la Alta Dirección y puestos clave.....	3
5.1. Gobierno y responsabilidades .....	4
6. Plan de sucesión.....	4
7. Aprobación.....	4

# **POLÍTICA DEL PLAN DE SUCESIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN Y PUESTOS CLAVE**

## **1. Objetivo**

Establecer principios, estándares y prácticas que deben regir para la identificación, desarrollo y preparación de potenciales candidatos, así como un proceso de sucesión ordenado de los miembros de la Alta Dirección y puestos clave de las empresas del Grupo Financiero.

Por lo anterior se deberá:

- Mantener la cultura organizacional, los conocimientos y experiencia de los miembros de la Alta Dirección y puestos clave de las empresas del Grupo Financiero, como elementos primordiales de la estrategia competitiva.
- Definir los procedimientos necesarios para gestionar los riesgos de sucesión de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave, garantizando el desarrollo de la estrategia y la sostenibilidad de las empresas del Grupo Financiero a largo plazo.
- Definir los roles y responsabilidades en la gestión del riesgo de sucesión.

## **2. Alcance**

Esta política es aplicable para la planificación, preparación e implementación de la sucesión de los miembros de la Alta Dirección y puestos clave de las empresas del Grupo Financiero.

## **3. Definiciones**

### **3.1 Brecha:**

Déficit de competencias, requisitos académicos, experiencia y conocimientos del sucesor del puesto clave de acuerdo con el perfil solicitado.

### **3.2 Cadena de valor:**

Es una herramienta estratégica usada para analizar las actividades de las empresas del Grupo Financiero que le permite generar una ventaja competitiva.

### **3.3 Candidatos potenciales:**

Son todos aquellos trabajadores que ocupan una posición definida como ruta de carrera en las empresas del Grupo Financiero, a los que se les puede desarrollar las aptitudes, cualidades y requisitos para ocupar un puesto clave.

### **3.4 Trabajador**

Se entiende por trabajador, al personal contratado por las empresas del Grupo Financiero, así como, personal contratado por empresas outsourcing asignado a dichas empresas. Se deja establecido que para efectos propios de este documento y comunicaciones internas se podrá sustituir la palabra Trabajador por Colaborador, atendiendo el pilar social y de desarrollo.

### **3.5 Plan de sucesión**

Es un proceso estratégico de las empresas del Grupo Financiero, el cual otorga crecimiento y continuidad, con la finalidad de que se encuentren preparadas en caso de que los miembros de la Alta Dirección y puestos clave se retiren de éstas, y de esta forma puedan ser sustituidos por otros que dispongan de las competencias necesarias para el puesto, ya que, de no ser así, podrían presentarse inconvenientes de continuidad.

### **3.6 Puestos clave**

Es aquel puesto que resulta de vital importancia para el negocio y/o para la gestión de un área, para los cuales es imprescindible retener al ocupante del puesto y/o contar con un candidato potencial para sucederlo, derivado de que las funciones que realiza están asociadas a procesos altamente sensibles en términos de continuidad operacional y alto costo de reemplazo.

### **3.7 Sucesor**

Son aquellos trabajadores, dentro de los candidatos potenciales, con menor brecha para ocupar un puesto clave, cumpliendo al menos el mínimo establecido respecto al apego del perfil.

## **4. Lineamientos generales**

4.1 La Dirección de Gestión Humana se apoyará para el desarrollo de los planes establecidos dentro de la presente Política, en los perfiles y las competencias que se requieran para cada uno de ellos, atendiendo a lo establecido en la Política de Perfil Descriptor de Alta Dirección. Se establecerán procedimientos internos para identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencia y visiones con las que deben de contar.

4.2 Las empresas del Grupo Financiero deben fomentar el desarrollo profesional interno y la promoción de los candidatos potenciales para Alta Dirección y puestos clave.

4.3 Si al momento de originarse el puesto vacante internamente no hay candidatos potenciales, las empresas del Grupo Financiero podrán implementar el reclutamiento externo, pudiendo auxiliarse de entidades que provean asesoría en recurso humano.

4.4 El proceso de sucesión de miembros de la Alta Dirección y puestos clave deberá ser realizado con criterios independientes e imparciales, atendiendo los principios de Gobierno Corporativo y de las empresas del Grupo Financiero.

4.5 Los candidatos potenciales deben contar con la experiencia y competencias necesarias para gestionar el negocio y el personal bajo su supervisión. Deben tener acceso a cursos de capacitación para conservar y mejorar sus competencias y mantenerse al tanto de actualizaciones de acuerdo con el área bajo su responsabilidad.

4.6 Los puestos claves (*críticos*) de la Alta Dirección deben de identificarse y quedar constados en acta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con base en la estrategia, mejores prácticas y a la continuidad del negocio.

4.7 Para aquellos puestos en los que la normativa vigente exija determinadas calidades y/o aptitudes profesionales, morales, técnicas y requisitos legales, los candidatos potenciales deberán llenar tales requisitos, que aseguren una adecuada gestión y/o prestigio de la entidad.

## **5. Gestión del plan de sucesión de los miembros de la Alta Dirección y puestos clave**

El desarrollo de la política incorpora los elementos siguientes:

- Idoneidad
- Equidad
- Imparcialidad

- Objetividad
- Sostenibilidad
- Transparencia

### 5.1. Gobierno y responsabilidades

Las responsabilidades en la gestión del plan de sucesión de los miembros de la Alta Dirección y puestos clave de las empresas del Grupo Financiero y sus encargados, entre otros, son:

- a) Junta Directiva y/o Consejo de Administración
- b) Comisión de Nombramiento y Retribuciones
- c) Gerente General
- d) Dirección de Gestión Humana

### 6. Plan de sucesión

Para llevar a cabo el plan de sucesión se deberá hacer la identificación de los miembros de la Alta Dirección y Puestos clave y de los sucesores, donde se desarrollará un plan y cierre de brechas.

Para ello, se deberá considerar las calidades de solvencia económica, seriedad, honorabilidad, responsabilidad, conocimientos y experiencia, que aseguren una adecuada gestión y/o prestigio para las empresas del Grupo Financiero.

### 7. 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