

Grupo Financiero Banorte

<p><i>Sistema de Remuneración</i></p>	<p>El Sistema de Remuneración promueve tanto la filosofía de la dirección, como la cultura de la organización.</p> <p>En base al perfil del puesto, nuestro Sistema de Remuneración compensa el esfuerzo, capacidad, responsabilidad y la gestión de la toma de riesgos, provocando un estímulo en su productividad.</p> <p>El Sistema de Remuneración a través de un conjunto de políticas y procedimientos, administra y supervisa las remuneraciones otorgadas a los trabajadores.</p>
<p><i>Remuneración Ordinaria</i></p>	<p>Es la compensación fija que incluye sueldo y prestaciones garantizadas, como el aguinaldo, fondo de ahorro y prima vacacional. Esta compensación se establece de acuerdo al tabulador existente que se define considerando la compensación del mercado del sector financiero.</p>
<p><i>Remuneración Extraordinaria</i></p>	<p>Los esquemas de compensación variable (no garantizada) son una herramienta de motivación al logro de los resultados, permitiendo tener un método que dirija al personal al compromiso que tiene con la Institución, siendo los esquemas competitivos con la práctica del sector financiero.</p> <p>La compensación variable incluye componentes de diferimiento y es ajustada en función de los indicadores de riesgo que se consideren para cada perfil de puesto.</p>

Información Cualitativa 2020

<p>a. <i>Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración.</i></p>	<p>El Sistema de Remuneración del Grupo Financiero Banorte considera las funciones, políticas y procedimientos que se establecen dentro de la Institución, a fin de que las remuneraciones fijas y variables de los empleados se determinen en atención a su desempeño y al logro de los objetivos institucionales.</p>
<p>b. <i>Información Relativa al Comité de Remuneraciones</i></p>	<p>I. Composición y Funciones: Composición:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consejero Propietario Independiente 2. Consejero Suplente Independiente 3. Responsable de la Administración Integral de Riesgos 4. Representante de Recursos Humanos 5. Representante de Planeación Financiera 6. Representante de Contraloría 7. Auditor Interno <p>Funciones: Proponer para Aprobación del Consejo de Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las políticas y procedimientos de remuneración, los empleados o cargos que estarán sujetos al Sistema de Remuneración y los casos o circunstancias especiales. - Implementar y mantener el Sistema de Remuneración relacionado con la toma de riesgos. - Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración. - Informar los resultados del ejercicio de evaluación a la Dirección General del Grupo Financiero Banorte y al Presidente del Consejo de Administración. - Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos. - Definir y actualizar los lineamientos que normen el plan de retención en acciones. - Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración. <p>II. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en que áreas del proceso de remuneración participaron.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No han participado consultores externos. <p>III. Alcance de la política de remuneraciones del Grupo Financiero Banorte, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La política es de aplicación general para todas las empresas que conforman el Grupo Financiero Banorte. <p>IV. Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Sistema de Remuneración incluye al Director General del Grupo Financiero Banorte, 4 Directores Generales a cargo de las áreas de negocio, 16 Directores Generales Adjuntos de áreas tomadoras de riesgo y 8 Directores Territoriales.
<p>c. <i>Información Relativa a la Estructura del Proceso de Remuneraciones</i></p>	<p>1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Sistema de Remuneración, promueve tanto la filosofía de la dirección, como la cultura de la organización. - Con base en el perfil del puesto, nuestro Sistema de Remuneración compensa el esfuerzo, capacidad, responsabilidad y la gestión de la toma de riesgos, provocando un estímulo en su productividad. - El Sistema de Remuneración a través de un conjunto de políticas y procedimientos, administra y supervisa las remuneraciones otorgadas a los trabajadores. <p>2. Última fecha de revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En diciembre de 2020 se realizó la última revisión. - Dentro de los puestos sujetos al Sistema de Remuneración se realizaron los siguientes cambios de nomenclatura: Antes Director General Adjunto Banca Transaccional, Arrendadora y Factor; ahora Director General Adjunto Arrendadora y Factor. Modificación en los indicadores de la metodología de evaluación:

	<p>-</p> <p>Para riesgo crédito, se sustituyen los indicadores de vigente vencido (VigVen) y rendimiento ajustado por riesgo (RAROC) por el indicador costo de riesgo (CR) con ponderación del 40%. Para riesgo mercado se ajusta la ponderación de las métricas cuantitativas del 70% al 60%. Para puestos bajo la metodología de riesgo normativo se ajusta la ponderación del cumplimiento de las métricas del 85% al 75%. Para todos los casos la ponderación del indicador evaluación recursos humanos se ajusta del 15% al 25%.</p>
<p>d. Descripción de las formas en que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración</p>	<p>3. ¿Cómo garantiza el Grupo Financiero Banorte que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan?</p> <ul style="list-style-type: none"> - La remuneración fija de las áreas de administración de riesgo, contraloría y auditoría, que forman parte de la estructura del sistema de control interno del Grupo Financiero Banorte, son determinadas al igual que para el resto de las áreas, en función de un análisis de valuación de puestos, comparativos de mercado y validación de equidad interna. - En cuanto a la retribución variable, la evaluación de cada empleado la hace directamente su respectivo supervisor sin la intervención de las áreas que vigila. <p>1. Principales riesgos que son considerados al aplicar medidas de remuneración: Riesgos de crédito, mercado y normativo</p> <p>-</p> <p>2. Medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados: Las mediciones utilizadas se basan en las reservas del mes actual menos las reservas del mes anterior, más las quitas y castigos, menos las recuperaciones, también se considera el saldo contable de la cartera vencida al final de mes evaluado y se divide entre el saldo contable de la cartera total para ese mismo mes. Asimismo, los rendimientos absolutos y relativos de los portafolios, el cumplimiento de la normatividad y los resultados de auditorías.</p> <p>-</p> <p>3. Formas en que estas medidas afectan a la remuneración:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La afectación de la remuneración está en función de los niveles actuales e históricos de cada indicador. Mientras más deteriorados estén los niveles actuales respecto a la historia y mayores sean las faltas normativas o regulatorias, mayor será la afectación de la remuneración. <p>4. Formas en que las medidas de riesgo han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones: Las ponderaciones para los puestos sujetos a riesgo crédito y mercado es de 60% cada uno, evaluación de recursos humanos tiene una ponderación del 25%, y normatividad 15%. Para el caso de riesgo normativo tiene ponderación del 75% y evaluación de recursos humanos 25%.</p> <p>-</p>
<p>e. Vinculación del rendimiento del Grupo Financiero Banorte con los niveles de remuneración durante el periodo</p>	<p>1. Principales parámetros de rendimiento del Grupo Financiero Banorte, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilidad del Grupo Financiero Banorte, utilidad de cada unidad de negocio y evaluación de desempeño. <p>2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño del Grupo Financiero Banorte y con el desempeño particular.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El otorgamiento del bono anual está sujeto al cumplimiento mínimo del 80% de la meta de utilidad del Grupo Financiero Banorte. En adición, este bono considera dentro del cálculo el alcance presupuestal de cada unidad de negocio, así como la evaluación de desempeño de cada colaborador. <p>3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El ajuste del monto de la porción diferida del bono está en función de la evaluación que realiza el Comité de Remuneraciones.
<p>f. Ajuste de las remuneraciones considerando el rendimiento de largo plazo</p>	<p>1. Política para transferir la retribución variable devengada y factores que determinan la fracción variable de la remuneración.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Sistema de Remuneración difiere en el tiempo el pago de un porcentaje de la retribución variable. - El pago del porcentaje diferido está sujeto a que se logre cierto puntaje en la evaluación correspondiente de los riesgos de crédito y mercado que son los de mayor ponderación, así como en el cumplimiento normativo. - En caso de no lograr el puntaje mínimo requerido, se libera solamente una fracción del pago diferido. La evaluación se hace de manera individual para cada directivo sujeto al Sistema de Remuneración. <p>2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las retribuciones variables antes de devengar se ajustan y pagan conforme a los criterios descritos en el punto anterior. Una vez que se devengan las retribuciones variables, no existen acuerdos de reintegración.
<p>g. Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que ofrece el Grupo Financiero Banorte</p>	<p>1. Formas de retribución variable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efectivo y acciones <p>2. Criterios de aplicación de las distintas formas de remuneración variable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La compensación variable de corto plazo es pagada en efectivo mientras que la remuneración de largo plazo se otorga en acciones del Grupo Financiero Banorte, siendo este último rubro usado principalmente en niveles directivos.

Información Cuantitativa 2020		
a. <i>Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio</i>	-	4 reuniones
b. <i>Número de empleados que recibieron remuneración extraordinaria durante el ejercicio</i>	-	29 empleados
	1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	- 2 bonos garantizados que representa el 0.23657% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".
	2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.	- No aplican premios.
	3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	- 2 finiquitos que representan el 0.07052% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".
	4. Importe total de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	- El importe total de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar representa el 0.54661% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo". El total del pago pendiente se otorga en acciones.
	5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	- El monto representa un 4.23251% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo"
c. <i>Desglose del importe de las remuneraciones concedidas en el ejercicio conforme a lo siguiente:</i>	1. Remuneración fija y variable.	- La remuneración fija representa el 1.21061% y la remuneración variable representa el 3.02190% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".
	2. Transferida y no transferida.	- La remuneración transferida representa el 0.54661% y la no transferida representa el 2.47529% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".
	3. Montos y formas de remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.	- El monto de remuneración extraordinaria en prestaciones pecuniarias representa el 1.09868% y en acciones representa el 1.92322% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo".
d. <i>Información sobre ajustes implícitos y explícitos de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas</i>	1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.	- 0.00238%
	2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.	- No aplicaron ajustes.
	3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.	- No aplicaron ajustes.

*El monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo" representa un 34.43458% de la cuenta de "Gastos de Administración y Promoción".