



**Banco
Forjadores**
Grupo ACP

**Informe que se presenta al consejo de administración, sobre
el funcionamiento del sistema de remuneración
correspondiente al Ejercicio 2022 conforme a lo
dispuesto por el Art. 168 Bis 3 y 168 Bis 6 fracción V, de
la CUB.**

Con base a lo establecido en el Artículo 168 Bis, Sección Octava (Del Sistema de Remuneración), Capítulo VI de las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Instituciones de Crédito, Banco Forjadores a través de su página de internet da a conocer el siguiente informe, respecto del Sistema de Remuneraciones.

I. Información cualitativa 168 Bis 3 I

a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones

1. Las políticas y Procedimientos de Remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos deben ser propuestos (por el Comité de Remuneraciones) para aprobación del Consejo de Administración.
2. El comité de Remuneraciones debe proponer para aprobación del Consejo de Administración a los colaboradores que ostenten algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Banco Forjadores haya otorgado para la realización de sus operaciones, mismos que estarán sujetos al Sistema de Remuneraciones, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la institución o participen en algún proceso que concluya en eso.
3. El Comité de Remuneraciones debe proponer los casos especiales en los cuales se podrían exceptuar a algún colaborador para la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
4. Se deben considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración.
5. Se debe informar a través de los medios institucionales de comunicación, a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus Remuneraciones Extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.
6. Se deben aprobar las variables que se incorporen en el cálculo de la remuneración extraordinaria.

b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo:

1. La composición y las funciones del Comité de Remuneraciones.
El Comité de Remuneraciones de Banco Forjadores debe estar integrado de acuerdo a lo siguiente:

- Un consejero propietario Independiente, quien lo presidirá.
- Un consejero propietario del Consejo de Administración
- Director General
- Director de Riesgos
- Director de Talento Humano.
- Director de Administración y Finanzas.
- Director de Auditoría Interna de la Institución, quien podrá participar con voz pero sin voto.

i. Toda sesión y acuerdos que se realicen en el Comité de Remuneraciones, se aprobarán por mayoría o unanimidad y se harán constar en las actas debidamente circunstanciadas y suscritas por todos los asistentes y el funcionamiento debe ser de acuerdo con lo establecido en el **RRE-01 Reglamento del Comité de Remuneraciones.**

ii. Para las **remuneraciones ordinarias y extraordinarias** deberán documentarse las reglas para ser partícipes de esos pagos, las excepciones, la vigencia, los controles de aprobación y toda información necesaria para que el Comité de Remuneraciones pueda validar y en su caso aprobar o rechazar el pago.

2. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

Ninguno

3. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de Banco Forjadores, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias. Los puestos sujetos al Sistema de Remuneraciones, son: • Puestos Directivos • Administrador de oficina de servicio • Administrador de oficina de crédito individual • Asesor de negocios • Auxiliar de oficina de servicio • Coordinador de asesores • Coordinador de oficina de crédito individual • Coordinador de cobranza • Gerente de oficina de servicio • Gerente regional comercial • Gerente regional de cobranza • Gestor de cobranza • Gerente de oficina de servicio de crédito individual • Gerente regional de crédito individual • Supervisor de cobranza
4. Una descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo. El Comité de Remuneraciones debe determinar el número de puestos que podrían poner en riesgo al Banco.
c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones
1. Descripción general de las principales características y objetivos de la Política de Remuneración. Aquellos colaboradores sujetos al Sistema de Remuneraciones, que cuentan con una remuneración fija y pueden percibir una remuneración variable de acuerdo a las políticas definidas en el Manual.
2. Última revisión de la Política del Sistema de Remuneración por parte del Comité de Remuneraciones y descripción general de los cambios realizados durante el último año. Enero 2022
2. Explicación sobre las remuneraciones de colaboradores de las áreas de administración de riesgo, de control y auditoría, son independientes con respecto a las áreas que supervisan. Las remuneraciones de los colaboradores encargados de la Administración Integral de Riesgos, Control Interno y Auditoría, son con base al logro de sus objetivos (no está ligado a una meta de ventas)
d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración:
1. Descripción general de los principales riesgos que Banco Forjadores considera al aplicar medidas de remuneración. Riesgos operativos, riesgos de liquidez, riesgos de mercado y riesgos de crédito.
2. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados. Están en función del apetito de riesgo de la Institución.
3. Análisis de las formas en que éstas medidas afectan a la remuneración. Se establecen parámetros de exposición al riesgo, mismos que definen la remuneración de los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneraciones.
4. 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 cambia, solo se definen los nuevos parámetros de riesgo alineados al apetito de riesgo del Banco

e) Vinculación del rendimiento de Banco Forjadores con los niveles de remuneración durante el periodo

1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.
Rentabilidad, utilidad operativa.

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

Las remuneraciones variables individuales se sujetan de acuerdo al presupuesto y es en función del desempeño individual y del desempeño Banco.

3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que los resultados de las mediciones de desempeño indiquen debilidades

Se ajustan las remuneraciones en función del desempeño, existen descuentos que son propiciados por cartera vencida.

f) Descripción de la forma en la que se realiza el ajuste de las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo

1. Análisis de la política y el criterio para realizar el ajuste de las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

Se tienen definidos los niveles de incentivos y reglas claras para cada uno de ellos

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas

1. Descripción general de las formas de retribución variable que se ofrece (entre otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

- Asesores Financieros: Pago semanal, basado en la colocación de créditos, incluye grupos nuevos, renovaciones y contención de la cartera, y un componente mensual basado en los grupos renovados y cumplimiento del scorecard.
- Coordinadores de Asesores Financieros: Pago semanal, basado en la colocación de créditos de los Asesores a su cargo, incluye grupos nuevos, renovaciones y contención de la cartera, y un componente mensual basado en los grupos renovados del equipo a su cargo y cumplimiento del scorecard
- Gerentes de Oficina de Servicio: Pago semanal, basado en el alcance de las metas de colocación del equipo a su cargo, incluye grupos nuevos, renovaciones y contención de la cartera, y un componente mensual basado en el crecimiento del portafolio, cumplimiento del scorecard y rotación.
- Gerentes Regionales: Pago semanal, basado en el alcance de las metas de colocación de las oficinas de servicio a su cargo, incluye grupos nuevos, renovaciones y contención de la cartera, y un componente mensual basado en el crecimiento del portafolio, cumplimiento del scorecard y rotación.
- Gestores de Cobranza: Pago mensual, basado en los montos recuperados y la contención de cartera asignada.
- Supervisores de Cobranza: Pago mensual, basado en los montos recuperados y la contención de cartera asignada del equipo a su cargo.
- Administradores de Oficina de Servicio: Pago semanal, basado en la calidad en el armado y revisión de los expedientes de crédito.
- Auxiliares de Oficina de Servicio: Pago semanal, basado en la calidad en el armado y revisión de los expedientes de crédito.
- Directivos: Bono anual sujeto al logro de objetivos de la empresa.

2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas de remuneración variable es diferente entre los Colaboradores, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.

La compensación variable depende del tipo de puesto de los mencionados en el punto anterior, considera las actividades que cada uno de ellos realiza.

II. Información cuantitativa

A. Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio

4

B. Número de Colaboradores que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	934 colaboradores
1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	423 bonos garantía equivalentes a 0.32%
2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.	52 incentivos variables calculados de manera semanal destinados a 934 colaboradores que equivale a 26.29%
3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	113 Indemnización 4.13% 106 Bono especial 2.10% 662 Finiquitos 0.81%
4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	No existen
5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	100%
C. Desglose del importe de las Remuneraciones conforme a:	
1. Remuneración fija y variable	Remuneración fija 68.78 % Remuneración variable 31.22 %
2. Transferida y no transferida	Transferida 100% No transferida 0%
3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.	No existen
D. Información sobre la exposición de los Colaboradores a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de Remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas	
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.	No existen
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos.	No existen