

Información del Sistema de Remuneraciones de Banco Autofín México, S.A., Institución de Banca Múltiple

Siguiendo los modelos de las mejores prácticas internacionales y a fin de procurar la estabilidad, solvencia y solidez de los Bancos, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) dispuso que todos los Bancos que operan en México deben implementar, mantener y revisar permanentemente un Sistema de Remuneración que promueva y sea consistente con una efectiva Administración de Riesgos. En Banco Autofín el Sistema de Remuneraciones tiene como objetivo:

- *Contar con un esquema para el pago de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico otorgado para la realización de las operaciones.*
- *Alinear los riesgos que asumen las personas al actuar por cuenta de la Institución y con el público en general, con los riesgos actuales o potenciales que la Institución se encuentra dispuesto a asumir o preparado para enfrentar.*
- *Evaluar y mitigar los riesgos que pudieran generarse al otorgar remuneraciones variables*
- *Administrar y vigilar los riesgos a los que se encuentra expuesta la Institución.*

La metodología utilizada para la elaboración del documento, fue conocer los diferentes esquemas de remuneración ordinaria y extraordinaria que hay en la Institución e identificar los probables riesgos, que pueden afectarlo, posterior al análisis, se determinaron los modelos de cálculo para el pago de remuneraciones extraordinarias, se estructuró el Sistema de Remuneraciones mismo que esta descrito en el contenido del Manual correspondiente al tema.

El Comité de Administración Integral de Riesgos y Remuneraciones tiene la atribución de revisar, modificar y autorizar las políticas que se considere necesarias para alinear las remuneraciones, de conformidad con los objetivos del Banco. Estas políticas de Remuneración Ordinaria están relacionadas con compensaciones aplicables a los empleados que prestan sus servicios profesionales al Banco, las cuales son enunciativas más no limitativas.

Dichas políticas tienen como objetivos:

- a. *Asegurar a través de los planes de compensación, la atracción, retención y desarrollo de gente clave dentro de la organización.*
- b. *Determinar los esquemas de remuneración ordinaria para todos los puestos del Banco.*
- c. *Las remuneraciones ordinarias y extraordinarias deben estar adecuadamente balanceadas.*

Para la determinación de la Remuneración Extraordinaria, la Institución debe hacer uso de métodos para sensibilizar los resultados, entre los que se encuentran:

- i. *El ajuste de la remuneración mediante la aplicación de factores relacionados a los riesgos que las actividades de las personas sujetas al Sistema de Remuneración o unidad administrativa, de control o de negocios representen para la Institución,*
- ii. *El diferimiento de pagos de un ejercicio fiscal a los siguientes,*
- iii. *La ampliación de los periodos de evaluación del desempeño hasta que todos los resultados o riesgos se conozcan o materialicen, o*
- iv. *La reducción de la Remuneración Extraordinaria a corto plazo.*

Composición y las funciones del Comité de Remuneraciones.

En apego a las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Instituciones de Crédito en Banco Autofín el rubro de remuneraciones es asignado al Comité de Riesgos cumpliendo así con la disposición de la integración del Comité de Remuneraciones (Artículo 168 Bis 5). Dicho comité llamado Comité de Administración Integral de Riesgos y Remuneraciones (CAIRR), es el responsable de dar cumplimiento a las funciones en el rubro de remuneraciones conforme al artículo 168 Bis 6 de las mismas Disposiciones.

Empleados considerados como tomadores de riesgo

El sistema de remuneración considera que la compensación extraordinaria es aplicable a posiciones que originen un riesgo discrecional para la Institución, por lo que se estaría considerando en los esquemas de Remuneración Extraordinaria a las Unidades de Negocio.

El plan remuneraciones vigente en Banco Autofin considera las siguientes líneas de negocio y sus integrantes:

- *Para Banca de Empresas: Director, Subdirectores y Ejecutivos, Promotores PYME, Promotores de Crédito Automotriz*
- *Para el área Comercial: por Sucursal, tipo de Ejecutivo (A ó B), y rangos en sus metas alcanzadas por tipo de meta.*
- *Para el proceso de Recuperación de Cartera de Crédito: con base en la recuperación se aplica un factor por nivel de puesto distinguiendo el tipo de cartera;*
- *Y finalmente un esquema encaminado a la promoción y venta de bienes adjudicados dada la cuantía de ciertos inmuebles se otorga sobre el total de los enganches y precios de renta/venta efectivamente cobrados durante un periodo definido.*

Lo antes descrito es aplicado a las siguientes estructuras de Banco Autofin:

- 1. Dirección Ejecutiva Banca Empresas y PyMES:*
 - a) Director Ejecutivo Banca Empresas y PyMES*
 - b) Subdirector Empresarial Corporativo*
 - c) Ejecutivo Empresarial Corporativo*
 - d) Ejecutivo PYMES*
- 2. Dirección Banca Comercial:*
 - a) Director Banca Comercial*
 - b) Subdirector Red de Sucursales*
 - c) Gerente Sucursal*
 - d) Ejecutivo Comercial*
 - e) Supervisor Promoción Automotriz*
 - f) Ejecutivo promoción automotriz*

Principales características y objetivos de la política de remuneración.

La política de remuneración tiene como objetivo principal establecer políticas y procedimientos efectivos que permitan a la institución la aplicación de remuneraciones para sus colaboradores y a su vez este se traduzca en un beneficio tangible para la institución, manteniendo siempre el control de los posibles riesgos a asumir por esta labor.

El esquema de remuneraciones establece un esquema específico para cada perfil de puesto de empleado o persona sujeta al mismo, dentro de la misma se toman a consideración los siguientes puntos:

Periodos de evaluación de desempeño

La aplicación individual o colectiva de los incentivos dentro de un periodo medible determinado

Evaluaciones cualitativas de apego a políticas

El sistema de remuneraciones deberá ser complementario de las políticas y procedimientos de medición y administración de Riesgos cuyo análisis resultara preponderante para la determinación de las características del incentivo.

Se cumple con la norma establecida en relación a la revisión de las políticas de remuneraciones dentro de las sesiones del comité de Riesgos y Remuneraciones de la institución.

Dentro del esquema de remuneraciones extraordinarias los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría no son considerados, esto en apego a los lineamientos internos de Banco Autofin.

Principales riesgos que Banco Autofin considera al aplicar medidas de remuneración.

Dirección ejecutiva Banca de Empresas y PyMES

Riesgo	Medida de Riesgo
Crédito	VaR de Crédito/Saldo de la Cartera
Liquidez	No se aplica medida de riesgo, ya que este se controla a partir de las tasas autorizadas

Dirección Banca Comercial

Riesgo	Medida de Riesgo
Crédito	VaR de Crédito/Saldo de la Cartera
Liquidez	No se aplica medida de riesgo, ya que este se controla a partir de las tasas autorizadas

Dirección de Mercados Financieros y Tesorería

Riesgo	Medida de Riesgo
Mercado	VaR de Mercado promedio/Posición promedio Número de excesos a límites
Contraparte	VaR de Crédito/ Posición

A partir de la medición de riesgo, se utilizará una escala para clasificar el nivel de riesgos. La escala debe ser propuesta por la Dirección Ejecutiva Riesgos y será aprobada por el Comité de Riesgos y Remuneración. La clasificación considerará los siguientes niveles:

Nivel de Riesgo	Descripción
0	Mínimo
1	Bajo
2	Medio
3	Alto
4	Muy Alto

Una vez obtenido el nivel de riesgo se han determinado los siguientes factores de ajuste por tipo de riesgo:

Ajuste por Riesgo de Mercado: VaR de Mercado

Nivel de Riesgo	Criterio	% Ajuste
Mínimo	0 < Valor de Referencia	100%

Nivel de Riesgo		Criterio	% Ajuste
Bajo	1	Entre 1 y 2 veces el valor de referencia	80%
Medio	2	Entre 2 y 3 veces el valor de referencia	50%
Alto	3	Entre 3 y 4 veces el valor de referencia	80%
Muy alto	4	Más de 5 veces el valor de referencia	0%

Ajuste por Riesgo de Contraparte:

Nivel de Riesgo		Criterio	% Ajuste
Mínimo	0	Sin excesos	100%
Bajo	1	De 1 a 3 excesos	70%
Medio	2	De 3 a 5 excesos	50%
Alto	3	De 5 a 7 excesos	20%
Muy alto	4	Más de 7 excesos	0%

Ajuate por Riesgo de Crédito:

Nivel de Riesgo		Criterio	% Ajuste
Mínimo	0	< Valor de Referencia	100%
Bajo	1	Entre 1 y 2 veces el valor de referencia	95%
Medio	2	Entre 2 y 3 veces el valor de referencia	80%
Alto	3	Entre 3 y 4 veces el valor de referencia	60%
Muy alto	4	Más de 5 veces el valor de referencia	10%

Las Unidades de Negocio sujetas a los sistemas de compensación extraordinaria, deben proporcionar la información relativa a sus niveles de operaciones, las cuales son validadas por las áreas encargadas de dar seguimiento a la Planeación Financiera y Presupuestos. Una vez que sea validada la información, se proporcionará a las áreas de Recursos Humanos y Riesgos para que identifiquen los elementos a considerar en la determinación de la compensación aplicable.

En el último año no se han registrado cambios en las políticas, medidas ó parámetros de medición y aplicación del sistema de remuneraciones de la Institución, por lo que no se ha presentado impacto alguno.