



# Sistema de Remuneración

**Banco PagaTodo, S.A.,  
Institución de Banca Múltiple**

2024

---



---

Banco PagaTodo, S.A. Institución de Banca Múltiple, en cumplimiento con lo dispuesto en el Artículo 168 Bis 3, de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito (en adelante “las Disposiciones”) emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores que establece: “*Las Instituciones de banca múltiple darán a conocer a través de su página en la red electrónica mundial denominada Internet, así como en el reporte al que se refiere la fracción I del Artículo 180 de las presentes disposiciones, la información respecto a su Sistema de Remuneración, debiendo actualizar dicha información anualmente...*”, hace de conocimiento público la información relativa a su Sistema de Remuneración al 31 de diciembre de 2024.

## Contenido

<b>I. Información Cualitativa.</b> .....	<b>3</b>
a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.....	3
b) Información Relativa al Comité de Remuneración.....	3
c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones.....	10
d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración.....	11
e) Vinculación del rendimiento de la Institución con los niveles de remuneración durante el período, deberá incluir: .....	14
f) Descripción de la forma en la que la Institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:.....	17
g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Institución y la justificación del uso de tales formas .....	18
<b>II. Información Cuantitativa.</b> .....	<b>18</b>
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el periodo. ....	18
b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el periodo.....	19
c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el periodo conforme a los siguiente: .....	21
d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como las 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.....	22
<b>III. Conclusión</b> .....	<b>23</b>



## I. Información Cualitativa.

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

Banco PagaTodo S.A. IBM (en adelante “Banco PagaTodo” o la “Institución”) cuenta con un Sistema de Remuneración que considera políticas y procedimientos para determinar la remuneración por perfil de puesto, siempre con el objetivo de asegurar una administración efectiva de los riesgos asumidos por las personas sujetas a este sistema, a través de la implementación de variables cuantitativas y cualitativas que consideran el rendimiento de la Institución, área y persona en virtud de los objetivos y presupuesto del Banco así como los riesgos asumidos. Con base en lo anterior, se determina la compensación para cada perfil de puesto.

De conformidad con su política de remuneración descrita en el **Banco PagaTodo-SIR-CRM-001 Sistema de Remuneraciones**, la compensación total que Banco PagaTodo otorga a las personas sujetas a su sistema de remuneración, está conformada por un sueldo fijo y una compensación variable compuesto de la siguiente manera:

- **Sueldo Fijo**, contempla el Sueldo Base Mensual, que está definido con base en la experiencia, funciones y responsabilidades para cada tipo de puesto.
- **Compensación Variable**, comprende todos los pagos realizados de manera variable y extraordinaria con base en los resultados de la Institución y desempeño individual, derivado del cumplimiento de objetivos y la no materialización de riesgos actuales y potenciales para la Institución.

En las políticas y procedimientos del Sistema de Remuneración se establecen los perfiles de acuerdo con la naturaleza de sus actividades, los perfiles son:

Grupo	Tipo de Remuneración
Áreas de Negocio	Base Fija + Componente Variable
Áreas de Control	Base Fija + Componente Variable
Áreas Administrativas y de Soporte	Base Fija + Componente Variable
Otros	Base Fija + Componente Variable

### b) Información Relativa al Comité de Remuneración.

#### 1. Composición y funciones del Comité.

Al 31 de diciembre de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 168 Bis 8 de las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Instituciones de Crédito (en adelante “las Disposiciones”), el Comité de Riesgos asume las funciones atribuidas al Comité de Remuneración considerando para tal efecto, que al menos uno de los miembros del Consejo de Administración



que lo integra sea independiente y otro cuente con amplia experiencia en administración de riesgos o control interno.

Considerando lo anterior, a continuación, se presenta la composición del Comité de Riesgos al 31 de diciembre de 2024.

- Un Consejero Propietario.
- Tres Consejeros Independientes.
- El Director General de la Institución.
- El Director de Administración y Finanzas de la Institución.
- Titular de Auditoría Interna.  
Titular de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos.

Nombre del funcionario	Función dentro del Comité	Posición
Maria Teresa Pliego Cires	Presidenta, con voz y voto	Consejero Independiente
Pedro Javier Morales Ríos	Miembro, con voz y voto	Consejero Independiente
Juan Manuel González Bernal	Miembro, con voz y voto	Consejero Independiente
Gonzalo Sacristán Lopez de Guereñu	Miembro, con voz y voto	Consejero Propietario
Alejandro Ramos Larios	Miembro, con voz y voto	Director General
José Rivera Rio Rocha	Miembro, con voz y voto	Director de Administración y Finanzas
Cynthia Alejandra López Ibarra	Miembro, con voz y sin voto	Titular de Auditoría Interna
Benjamín Morales Martínez	Secretario, con voz y voto	Titular de la UAIR

Cuando el Comité de Riesgos discute los temas que le corresponderían al Comité de Remuneración, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 168 Bis 8 párrafo segundo de las Disposiciones, participa como representante del área de recursos humanos, Gloria Ortíz Boizo, Gerente de Capital Humano, de igual manera, como representante del área encargada de la planeación financiera o la elaboración del presupuesto de la Institución, participa José Rivera Rio Rocha, Director de Administración y Finanzas, ambos participan con voz y voto en los temas relativos al Sistema de Remuneración.

El Comité de Riesgos, para el desarrollo de las actividades que le corresponderían al Comité de Remuneración desempeña las funciones siguientes:

- a. Proponer para aprobación del consejo de administración:

- 
- Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
  - Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que las instituciones de banca múltiple hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la Institución de banca múltiple o participen en algún proceso que concluya en eso, y
  - Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
- b. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en BPT, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. El Comité de Remuneración debe recibir y considerar los reportes de la unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.
- c. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en BPT, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. El Comité de Remuneración debe recibir y considerar los reportes de la unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.
- d. Informar 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.
- e. Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
- f. Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por BPT, las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración de la Institución de banca múltiple.

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

Se informa que durante el periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, ningún consultor externo ha asesorado al Comité de Riesgos de Banco PagaTodo con relación a los temas que le corresponderían al Comité de Remuneración.

**3. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la Institución ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.**



La política de remuneraciones de la Institución es aplicable a todos los sujetos del Sistema de Remuneración, éstos se encuentran divididos en tres grandes grupos: las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio, de forma adicional tenemos al personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Banco PagaTodo otorgue para la realización de sus operaciones. De igual manera se informa que a la fecha Banco PagaTodo no cuenta con filiales ni subsidiarias.

Grupo	Descripción	Tipo de Remuneración
Áreas de Negocio	Incluye las áreas de Tesorería Front, Operaciones, Producto, Planeación.	Base Fija + Componente Variable
Áreas de Control	Incluyen las áreas de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo, Auditoría Interna, Control Interno, Seguridad de la Información y la UAIR.	Base Fija + Componente Variable
Áreas Administrativas y de Soporte	Incluye las áreas de Administración, Contabilidad, Tesorería Back, Legal y Sistemas (TechOps, Desarrollo y Soporte).	Base Fija + Componente Variable
Otros	Personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Banco PagaTodo haya otorgado para la realización de sus operaciones.	Base Fija + Componente Variable

#### 4. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.

Por la naturaleza de sus funciones, las áreas de negocio son las unidades originadoras y tomadoras de riesgos siendo estas las áreas de Producto, Operaciones y Tesorería. Adicionalmente y debido a la naturaleza de las operaciones de la Institución se considera al área Legal como tomadora de riesgos principalmente riesgos no discrecionales. Considerando lo anterior, los tipos de empleados considerados tomadores de riesgos clasificados por el tipo de empleado considerando el número de ellos en cada grupo y sus gerentes, titulares, oficiales, subdirectores y directores, incluyendo el número de empleados en cada grupo se enuncian a continuación:

Posición	Descripción	Tipo de Riesgo Asumido o Tomado
Director /a General	Directivo, responsable de ejecutar la estrategia de negocio definida por el Consejo de Administración. Lo anterior tiene por objetivo alcanzar los objetivos de la Institución, minimizar pérdidas e	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo de Mercado.



	incrementar el beneficio para los diferentes grupos de interés de la Institución.	Riesgo de Liquidez.
		Riesgo Legal.
		Riesgo Reputacional.
Director /a Adjunto	Directivo, responsable de ejecutar la estrategia de negocio definida por el Consejo de Administración. Lo anterior tiene por objetivo alcanzar los objetivos de la Institución, minimizar pérdidas e incrementar el beneficio para los diferentes grupos de interés de la Institución.	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo de Mercado.
		Riesgo de Liquidez.
		Riesgo Legal.
		Riesgo Reputacional.
Director/a de Administración y Finanzas	Directivo responsable de planear, organiza, dirigir y evaluar cada una de las actividades de las áreas que integran la Dirección de Administración y Finanzas, así como el proporciona los recursos financieros, humanos, materiales y de servicios,	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo de Mercado.
		Riesgo de Liquidez.
		Riesgo Legal.
		Riesgo Reputacional.
Director/a de Planeación Financiera	Dirigir la planeación financiera y su instrumentación, determinación de tasas de interés de los productos de la institución, desarrollar el análisis financiero institucional, el análisis financiero de productos y proyectos, el análisis de costos y la rentabilidad, así como dirigir las actividades en las que el banco	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo Reputacional.
Director/a de Operaciones	Directivo, responsable de vigilar y garantizar que todos los procesos productivos y logísticos que se llevan a cabo en una empresa se realicen adecuadamente, conforme a los reglamentos y normativa	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo Reputacional.



Director/a de Producto	Directivo responsable de elaborar los estudios de mercado, definir los hábitos de consumo y las expectativas cambiantes de los clientes de la Institución, a partir de esta información, propone el producto o la gama de productos que satisfagan estas expectativas.	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo Reputacional.
Director/a Legal	Directivo, responsable de coordinar y dirigir todo el departamento legal de la Institución y dirigir a todos los abogados.	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo Legal.
Director/a de Tecnología	Directivo, responsable de la supervisión del hardware, el software y las redes informáticas de la Institución. Entre las responsabilidades del director de TI están la supervisión de la infraestructura de red y la resolución de problemas relacionados con los sistemas.	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo Reputacional.

Posición	Descripción	Tipo de Riesgo Asumido o Tomado
Gerente de Operaciones	Responsable de ejecutar la estrategia definida por el Director de Operaciones	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo Reputacional.
Gerente de Prevención de Fraudes	Responsable de diseñar y ejecutar la estrategia de prevención de fraudes de la Institución	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo Legal.
Gerente de Contabilidad y Reportes Regulatorios	Responsable de supervisar y coordinar la generación de información contable, de manera íntegra, correcta, y oportuna que permita una adecuada toma de	Riesgo Reputacional.
		Riesgo Operacional.
		Riesgo Operacional.



	decisiones; así como supervisar la elaboración, actualización de la normativa contable interna; así como la difusión de la normativa contable externa aplicable a la Institución. De igual manera es responsable de asegurar el cumplimiento regulatorio de la Institución a través del envío en tiempo y forma de los diferentes reportes regulatorios que aplican a la Institución.	Riesgo Legal.
		Riesgo Reputacional.
		Riesgo Estratégico.
Gerente de Capital Humano	Responsable de planificar, dirigir y coordinar las actividades del personal y las relaciones laborales, así como las políticas y prácticas de una compañía. Reclutar y seleccionar personal, sabiendo concretamente cuáles son las carencias de talento y qué perfil de persona podrá encajar en cada puesto de trabajo.	Riesgo Operacional.
		Riesgo Legal.
		Riesgo Reputacional.
		Riesgo Estratégico.
Especialista de Tesorería Front	Administrar y controlar los procesos e información de la gestión de flujo de efectivo de su operación, con base en las políticas financieras establecidas y las normativas legales aplicables, con la finalidad de velar por el correcto registro contable de los instrumentos financieros y por el pago a los acreedores, colaboradores y terceros	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo de Mercado.
		Riesgo de Liquidez.
		Riesgo Reputacional.
Especialista de Tesorería Back	Responsable de Ejecutar los procesos relativos a la gestión de flujo de efectivo de las operaciones de la Institución tales como el pago a proveedores, acreedores, colaboradores y terceros.	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo de Mercado.
		Riesgo de Liquidez.
		Riesgo Reputacional.
Gerente SPEI&CODI	Responsable de asegurar el correcto funcionamiento a nivel tecnológico de las operaciones del SPEI.	Riesgo Operacional.
		Riesgo Legal.
		Riesgo Reputacional.
Gerente de Desarrollo Emisor	Responsable del desarrollo y soporte relativo a los servicios tecnológicos de la Institución	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo Reputacional.
Gerente de Infraestructura	Responsable de asegurar el correcto funcionamiento de la Infraestructura tecnológica de la Institución	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo Reputacional.
Arquitecto Adquirente	Responsable del desarrollo y soporte relativo a los servicios tecnológicos de la Institución de la línea de negocio Adquirente	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo Reputacional.

Las áreas de Control Interno, Seguridad de la Información, Auditoría Interna y la UAIR, son unidades de control cuya función consiste en coadyuvar en llevar a cabo una gestión integral de los riesgos asumidos por la Institución a través de sus áreas y líneas de negocio de forma efectiva no obstante lo anterior, estas también asumen riesgos principalmente relativos al cumplimiento regulatorio.

Posición	No.	Área	Tipo de Riesgo Asumido
Director/a de Control Interno	1	Control Interno	Riesgo Operacional. Riesgo Estratégico.
Oficial de Cumplimiento	1	Cumplimiento	Riesgo Operacional. Riesgo Estratégico. Riesgo LD/FT.
Oficial de Seguridad de la Información	1	Seguridad de la Información	Riesgo Operacional. Riesgo Estratégico.
Titular de la UAIR	1	UAIR	Riesgo Operacional. Riesgo Estratégico.
Titular de Auditoría Interna	1	Auditoría Interna	Riesgo Operacional. Riesgo Estratégico.

### c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones.

#### 1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.

Banco PagaTodo cuenta con un Sistema de Remuneración constituido de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 168 Bis y 168 Bis 1, considerando lo siguiente:

- Una definición precisa de las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
- Políticas y procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, en congruencia con una razonable toma de riesgos.
- Los riesgos a los cuales se enfrenta la Institución de banca múltiple, sus unidades administrativas, de control y de negocios y, en su caso, los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración.
- El análisis efectuados por la unidad para la Administración Integral de Riesgos, el efecto potencial de la materialización de los riesgos juntamente con el pago de remuneraciones ordinarias o remuneraciones extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración, y sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad de la Institución de banca múltiple, para determinar los esquemas de remuneración óptimos de dichas personas.
- Esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración, en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades con el objetivo de tener una administración efectiva del riesgo a través de la implementación, mantenimiento y revisión de manera permanente de las variables de remuneración.



La política de remuneración implementada por Banco PagaTodo, tiene como principal objetivo establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración, en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades.

## **2. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el periodo.**

Durante el periodo el Comité de Riesgos en el desarrollo de las actividades que le corresponderían al Comité de Remuneración, realizó una revisión ordinaria a la política de remuneración sin que se hayan llevado a cabo cambios significativos durante la revisión.

## **3. Explicación de cómo la Institución garantiza 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.**

Dentro de la Institución, la remuneración pagada a los colaboradores de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con total independencia de las áreas que supervisan, evitando conflictos de interés y malas prácticas así como desviaciones a las políticas del sistema de remuneración.

Cabe mencionar que el pago de las remuneraciones extraordinarias dirigidas a los colaboradores a que se refiere el presente numeral se establece considerando el logro de los objetivos de las referidas áreas de administración de riesgos, auditoría interna y control interno.

## **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 la Institución considera al aplicar medidas de remuneración.**

La descripción de los riesgos que la Institución considera al aplicar medidas de remuneración se efectúa a partir de la definiciones establecida para tal efecto en el artículo 66 de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito.

<b>Riesgos Cuantificables No Discrecionales</b>  Aquellos resultantes de la operación del negocio, pero que no son producto de	<b>Riesgo Operacional</b>  Se define como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el	A partir de la definición del Riesgo Operacional, para aplicar medidas de remuneración la Institución considera lo siguientes subtipos de riesgo: <ul style="list-style-type: none"><li>• Incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables a la Institución (considerando de manera consecuente, la potencial emisión de resoluciones</li></ul>
--	---	---

<p>la toma de una posición de riesgo, tales como el riesgo operacional.</p>	<p>procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos, y comprende, entre otros, al riesgo tecnológico y al riesgo legal, en el entendido de que:</p> <p>El riesgo tecnológico se define como la pérdida potencial por daños, interrupción, alteración o fallas derivadas del uso o dependencia en el hardware, software, sistemas, aplicaciones, redes y cualquier otro canal de distribución de información en la prestación de servicios bancarios con los clientes de la Institución.</p> <p>El riesgo legal se define como la pérdida potencial por el incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones, en relación con las operaciones que la Institución lleva a cabo.</p>	<p>administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallos y deficiencias en los controles internos implementados.</li> <li>• Error Humano en la ejecución de procesos y actividades.</li> <li>• Errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información atribuibles</li> <li>• Fraudes o robos internos.</li> <li>• Ejecución de procesos y actividades fuera de toda política, límite y umbral de riesgo establecido.</li> </ul>
<p><b>Riesgos No Cuantificables</b></p> <p>Aquellos derivados de eventos imprevistos para los cuales no se</p>	<p><b>Riesgo Estratégico</b></p> <p>Se define como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en la toma de decisiones, en la implementación de los procedimientos y acciones</p>	<p>A partir de la definición del Riesgo Estratégico, para aplicar medidas de remuneración la Institución considera lo siguientes subtipos de riesgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallas o deficiencias en la toma de decisiones.</li> <li>• Fallos, deficiencias y retrasos en la implementación de los procedimientos y acciones para llevar a cabo el modelo de negocio y las estrategias de la Institución.</li> </ul>



puede conformar una base estadística que permita medir las pérdidas potenciales	para llevar a cabo el modelo de negocio y las estrategias de la Institución, así como por desconocimiento sobre los riesgos a los que esta se expone por el desarrollo de su actividad de negocio y que inciden en los resultados esperados para alcanzar los objetivos acordados por la Institución dentro de su plan estratégico.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desconocimiento sobre los riesgos inherentes a las proyectos y estrategias de negocio con impacto en los resultados esperados para alcanzar los objetivos acordados por la Institución dentro de su plan estratégico.</li></ul>
---	---	---

## **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.**

La consideración de los riesgos descritos en el inciso anterior se realiza a partir de la descripción de puesto, consideran para tal efecto las características y alcance de las funciones y responsabilidades relacionadas con cada posición ocupada por el personal sujeto al sistema de remuneración de la Institución.

De igual manera, se toma en cuenta la naturaleza misma de cada riesgo es decir, se consideran aquellos riesgos cuyos factores son inherentes a las operaciones de la Institución considerando para tal efecto la ejecución de los procesos operativos así como las actividades y funciones propias de cada persona sujeta al sistema de remuneración de la Institución. Considerando lo anterior, son los riesgos no discrecionales en mayor medida juntamente con el riesgo estratégico, aquellos riesgos que enmarcan la ejecución de las actividades que llevaba cabo el personal sujeto al sistema de remuneración por lo que son estos mismos riesgos los considerados al aplicar medidas de remuneración.

Por lo que hace a los riesgos no considerados en la aplicación de medidas de remuneración, tales como los riesgos de crédito, mercado y liquidez, al tratarse de riesgos discrecionales mismos que derivan de la asunción de una posición de riesgo específica, se excluyen debido a que se trata de riesgos indirectos cuyo nivel de exposición puede exceder los límites y umbrales establecidos a causa de una gestión operativa y/o estratégica deficiente. Por lo que hace al riesgo de reputación este se excluye ya que de igual manera se trata de un riesgo cuyo nivel de exposición puede fluctuar en virtud de una gestión operativa y/o estratégica deficiente.

## **3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.**

La forma en que la adopción de estas medidas afecta a la remuneración se explica de la siguiente manera:

Como parte de la evaluación para determinar la parte fija de la compensación, se evalúan los riesgos que asume cada persona sujeta al sistema de remuneración de la Institución en virtud de



las funciones y responsabilidades definidas en el perfil de puesto. Estos riesgos se consideran para establecer el tabulador para una posición o grupo de posiciones específicas. Lo anterior permite determinar una compensación proporcional a los riesgos asumidos.

Como parte de la evaluación para determinar la parte variable de la compensación, se consideran los riesgos inherentes y/o asociados al desempeño mostrado por el personal sujeto al sistema de remuneración durante un periodo de tiempo previamente establecido, en virtud de la consecución de los objetivos estratégicos de la Institución. En caso de presentarse algún evento de riesgo, éste se considera dentro de la compensación variable.

Lo anterior permite promover un equilibrio entre la consecución de los objetivos estratégicos de la Institución y la asunción de riesgos por parte de las unidades de negocio al tiempo que contribuye a definir valores razonables con relación a la parte variable de la compensación otorgada al personal sujeto al sistema de remuneración.

#### **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.**

Las medidas descritas previamente no sufrieron cambios significativos durante el año 2024, no obstante lo anterior resulta importante destacar que los riesgos identificados a partir de la descripción de los puestos correspondientes al personal sujeto al sistema de remuneración se evalúan de forma periódica a fin de garantizar que el resultado se refleje en la compensación otorgada, permitiendo a la Institución actualizar su tabulador

De igual manera, si se identifica un nuevo riesgo que deba ser considerado en la remuneración este se incorpora. Adicionalmente se informa que las variables medidas actualmente no presentaron cambios durante el año 2024.

#### **e) Vinculación del rendimiento de la Institución con los niveles de remuneración durante el período, deberá incluir:**

##### **1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la Institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.**

El rendimiento de la Institución se evalúa con base en la consecución de sus objetivos estratégicos a corto y mediano plazo. De esta manera se transfieren a los responsables del área y mediante el establecimiento de objetivos por área se forman los parámetros de desempeño a nivel unidad de negocio y a nivel individual.

Parámetro	Nivel de consecución*	Rendimiento	Pago de Remuneración Variable
Objetivos/ Metas	>90%	Óptimo/Alto	SI
	61%-90%	Medio	NO
	31%-60%	Bajo	NO
	0%-30%		NO



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

Banco PagaTodo ha determinado su esquema de remuneración en un sueldo fijo y una compensación variable.

Parte Fija que Contempla el Sueldo Base Mensual, que está definido con base en la experiencia, funciones y responsabilidades para cada tipo de puesto. Esta es la remuneración ordinaria, que no varía respecto a los resultados obtenidos.

Parte Variable que Comprende todos los pagos realizados de manera variable o remuneraciones extraordinarias con base en resultados de la Institución y el desempeño individual, derivado del cumplimiento de objetivos y la no materialización de riesgos actuales y potenciales.

Para la determinación y pago de la compensación extraordinaria, se consideran los siguientes factores:

1. Evaluación Integral del Empleado
2. Riesgo asociado
3. Desempeño y resultado del área de negocio; en caso de las áreas de control sólo se considera el cumplimiento de los objetivos.

Parámetro	Nivel de consecución	Rendimiento	Pago de Remuneración Variable
Objetivos/ Metas	>90%	Óptimo/Alto	100%
	81%-90%	Medio	80%
	61%-80%		60%
	31%-60%	Nulo/Bajo	0%
	0%-30%		0%

Bajo el supuesto en el cual se tenga un desempeño óptimo de manera individual, y el desempeño de la Institución sea medio o bajo, el pago de la parte variable de las remuneraciones será evaluada por la alta dirección de la institución esto para determinar si se paga un porcentaje, cuantía y/o proporción menor o bien se suspende el pago de esta.

Por lo que respecta en la parte fija, la política de remuneraciones no contempla una disminución o suspensión del pago de la parte fija bajo el supuesto en el que el desempeño de la Institución sea menor al esperado no obstante, si considera la suspensión de nuevas contrataciones.

A continuación se presentan los miembros responsables de las áreas que forman parte del Sistema de Remuneración y los riesgos asumidos:

Posición	Tipo de Remuneración	Tipo de Riesgo Asumido o Tomado
Director /a General	Base Fija + Componente Variable	Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo de Mercado.
		Riesgo de Liquidez.
		Riesgo Legal.
Director /a Adjunto		Riesgo Reputacional.
		Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo de Mercado.
		Riesgo de Liquidez.
Director/a de Administración y Finanzas		Riesgo Legal.
		Riesgo Reputacional.
		Riesgo Operacional.
		Riesgo Estratégico.
		Riesgo de Mercado.
Director/a de Planeación Financiera	Riesgo de Liquidez.	
	Riesgo Legal.	
	Riesgo Reputacional.	
	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
Director/a de Operaciones	Riesgo Reputacional.	
	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Reputacional.	
	Riesgo Operacional.	
Director/a de Producto	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Reputacional.	
	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Reputacional.	
Director/a Legal	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Legal.	
	Riesgo Reputacional.	
	Riesgo Operacional.	
Director/a de Tecnología	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Reputacional.	
	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Reputacional.	
Director/a de Control Interno	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Operacional.	
Titular de la UAIR	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Operacional.	
Titular de Auditoría Interna	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Operacional.	
Oficial de Seguridad de la Información	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo Operacional.	
Oficial de Cumplimiento	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Estratégico.	
	Riesgo LD/FT.	
	Riesgo Operacional.	
	Riesgo Legal.	

**3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.**

Bajo el supuesto en el cual el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades la Institución pone en marcha las siguientes medidas:

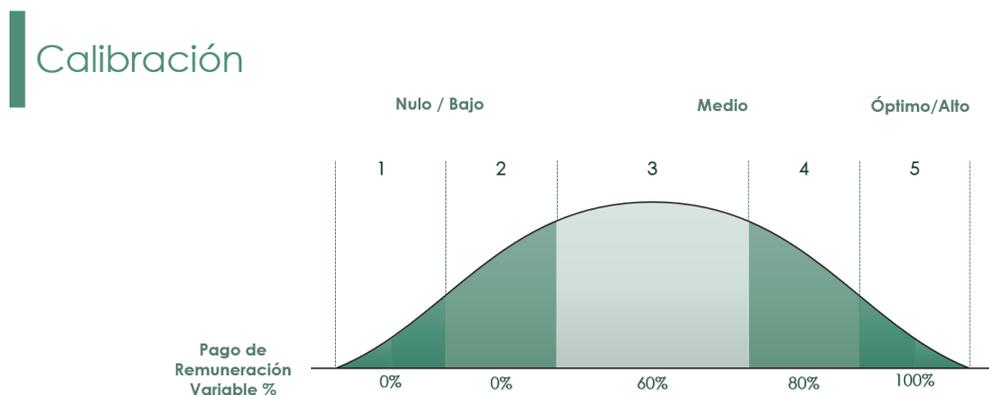
Si la debilidad identificada en el desempeño es atribuible a la falta de competencias por parte del personal sujeto al sistema de remuneración del que se trate, se anula el pago de la parte variable de la remuneración y se procede a invertir los recursos en programas de capacitación específicos que permitan fortalecer sus competencias de con el propósito de que éste pueda acceder al pago de la parte variable de la remuneración en el siguiente periodo de evaluación. Al tratarse de personal reincidente con un nivel de desempeño nulo/bajo (1,2) en 2 periodos consecutivos, se anula el pago de la parte variable y se solicita la sustitución de la posición de que se trate.

**f) Descripción de la forma en la que la Institución ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:**

**1. Análisis de la política de la Institución para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.**

Como se hace mención en el inciso e) numeral 3, la Institución determina la retribución variable con base en el desempeño mostrado por el personal sujeto al sistema de remuneración dentro del periodo evaluado. La transferencia de la retribución variable devengada, para el total del personal sujeto al sistema de remuneración, se realiza mediante transferencia electrónica en la fecha de pago inmediata posterior a la fecha en que se efectúa la evaluación del rendimiento.

La evaluación de desempeño de cada uno de los empleados se realiza por medio de una calibración, donde se verifica el desempeño individual del empleado y los resultados de cada área.





---

Para la determinación del resultado, se consideran los siguientes factores:

- Cumplimiento con la confidencialidad y seguridad de la información.
- Responsabilidades asignadas fuera de los objetivos.
- Disminución de incidentes operacionales.
- Puntualidad del empleado.
- Tiempo de respuesta en actividades encomendadas.
- Participación en la toma de decisiones.
- Responsabilidad en el desarrollo de actividades.

**2. Análisis de la política y el criterio de la Institución para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.**

La Institución determina la retribución variable con base en el desempeño del empleado dentro del periodo, de manera que no transfiere parte alguna basada en los rendimientos potenciales de largo plazo.

**g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Institución y la justificación del uso de tales formas.**

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

De conformidad con su política, Banco PagaTodo solo otorga retribuciones variables pagadas mediante transferencia interbancaria electrónica. Durante el 2024, la Institución sólo otorgó retribuciones variables pagadas mediante transferencia interbancaria electrónica.

**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 empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.**

Banco PagaTodo sólo cuenta con retribuciones variables pagadas mediante transferencia interbancaria electrónica, mismas que aplican de manera indistinta para todos los empleados de la Institución.

## **II. Información Cuantitativa.**

**a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el periodo.**

El Comité de Riesgos para discutir los temas que le corresponderían al Comité de Remuneración se reúne y sesiona de forma trimestral, habiendo celebrado cuatro sesiones durante el año, en las fechas que se indican a continuación.

	Fecha	Periodo	Sesión
2022	20 de abril de 2022	Primer Trimestre	Ordinaria
	20 de julio de 2022	Segundo Trimestre	Ordinaria
	12 de octubre de 2022	Tercer Trimestre	Ordinaria
	26 de enero de 2023	Cuarto Trimestre	Ordinaria

	Fecha	Periodo	Sesión
2023	20 de abril de 2023	Primer Trimestre	Ordinaria
	19 de julio de 2023	Segundo Trimestre	Ordinaria
	17 de octubre de 2023	Tercer Trimestre	Ordinaria
	17 de enero de 2024	Cuarto Trimestre	Ordinaria

	Fecha	Periodo	Sesión
2024	17 de abril de 2024	Primer Trimestre	Ordinaria
	17 de julio de 2024	Segundo Trimestre	Ordinaria
	14 de octubre de 2024	Tercer Trimestre	Ordinaria
	22 de enero de 2025	Cuarto Trimestre	Ordinaria

**b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el periodo.**

	Periodo	Número de colaboradores
2022	Primer Semestre 2023	1
	Segundo Semestre 2023	1
	Total	2

	Periodo	Número de colaboradores
2023	Primer Semestre 2023	0
	Segundo Semestre 2023	1
	Total	1

	Periodo	Número de colaboradores
2024	Primer Semestre 2024	24
	Segundo Semestre 2024	0
	Total	24

**1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el periodo.**

	Periodo	Número de bonos garantizados	Monto
2022	Primer Semestre 2022	29	\$611,072.00
	Segundo Semestre 2022	0	\$0.00
	Total	0	\$611,072.00

	Periodo	Número de bonos garantizados	Monto
2023	Primer Semestre 2023	0	\$0.00
	Segundo Semestre 2023	0	\$0.00
	Total	0	\$0.00

	Periodo	Número de bonos garantizados	Monto
2024	Primer Semestre 2024	0	\$0.00
	Segundo Semestre 2024	0	\$0.00
	Total	0	\$0.00

## 2. Número e importe total de los premios otorgados durante el periodo.

- Durante el primer semestre de 2022 no se otorgaron premios.
- Durante el segundo semestre de 2022 no se otorgaron premios.
- Durante el primer semestre de 2023 no se otorgaron premios.
- Durante el segundo semestre de 2023, la Institución otorgo un solo premio por un monto de \$19,200.
- Durante el primer semestre de 2024, la Institución otorgo 20 remuneraciones por concepto de "premios" por un monto de \$1,648,297.00.
- Durante el segundo semestre de 2024, la Institución no otorgo ningún premio o bono.

## 3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el periodo.

2022	Número de indemnizaciones o finiquitos	Monto
	22	\$1,142,383.00

	Periodo	Número de Indemnizaciones o finiquitos	Monto
2023	Primer semestre 2023	4	\$599,101.00
	Segundo Semestre 2023	2	\$ 46,232.00
	Total	6	\$ 645,333.00

	Periodo	Número de Indemnizaciones o finiquitos	Monto
2024	Primer Semestre 2024	23	\$ 659,905.00
	Segundo Semestre 2024	17	\$ 713,237.00
	Total	40	\$ 1,373,142.00



**4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.**

Periodo	Descripción
2022	La Institución no cuenta con remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.
2023	La Institución no cuenta con remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.
2024	La Institución no cuenta con remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.

**5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el periodo.**

2022	Total de Remuneraciones Pagado
	\$32,281,145.00

2023	Periodo	Monto Total de Remuneraciones Pagado
	Primer Semestre 2023	\$ 8,962,812.00
	Segundo Semestre 2023	\$ 9,857,457.00
	Total	\$18,820,269.00

2024	Periodo	Monto Total de Remuneraciones Pagado
	Primer Semestre 2024	\$ 23,593,119.00
	Segundo Semestre 2024	\$ 26,798,142.00
	Total	\$ 50,391,261.00

**c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el periodo conforme a los siguiente:**

**1. Remuneración fija y variable.**

2022	
Tipo de Remuneración	Total de Remuneraciones Pagado 2022
Fija	\$28,243,831.00
Variable	\$4,037,314.00
Total	\$32,281,145.00

2023			
Tipo de Remuneración	Monto Total de Remuneraciones Pagado Primer semestre 2023	Monto Total de Remuneraciones Pagado Segundo semestre 2023	Monto Total de Remuneraciones Pagado 2023
Fija	\$ 8,962,812.00	\$ 9,835,057.00	\$18,797,869.00
Variable	\$0.00	\$ 22,400.00	\$ 22,400.00
Total	\$ 8,962,812.00	\$ 9,857,457.00	\$18,820,269.00



---

2024			
Tipo de Remuneración	Monto Total de Remuneraciones Pagado Primer Semestre 2024	Monto Total de Remuneraciones Pagado Segundo Semestre 2024	Monto Total de Remuneraciones Pagado 2024
Fija	\$ 20,719,006.00	\$ 22,757,063.00	\$ 43,476,069.00
Variable	\$ 2,874,113.00	\$ 4,041,079.00	\$ 6,915,192.00
Total	\$23,593,119.00	\$ 26,798,142.00	\$ 50,391,261.00

## 2. Transferida y no transferida.

Periodo	Descripción
2022	Durante el periodo, la Institución no transfirió remuneraciones.
2023	Durante el periodo, la Institución no transfirió remuneraciones.
2024	Durante el periodo, la Institución no transfirió remuneraciones.

## 3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.

Periodo	Descripción
2022	La Institución no tiene prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados o de otro tipo.
2023	La Institución no tiene prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados o de otro tipo.
2024	La Institución no tiene prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados o de otro tipo.

### d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como las 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.

La Institución no tiene remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores.

#### 2. Importe total de las reducciones durante el periodo debido a ajustes ex-post explícitos.

La Institución no tiene remuneraciones transferidas pendientes y retenidas, por lo que no cuenta con ajustes ex-post explícitos.



---

### **3. Importe total de las reducciones durante el periodo debido a ajustes ex-post implícitos.**

La Institución no tiene remuneraciones transferidas pendientes y retenidas, por lo que no cuenta con ajustes ex-post implícitos.

## **III. Conclusión.**

A manera de conclusión, se hace del conocimiento público, que derivado de las funciones de monitoreo y vigilancia sobre la correcta aplicación del Sistema de Remuneración ejecutadas durante el año 2024, se observa que el Sistema de Remuneración de Banco PagaTodo ha funcionado de manera satisfactoria, sin presentar incidencias considerables que pudieran causar una desviación al nivel de exposición al riesgo asumido por la Institución.

En el mismo sentido, se confirma que durante el periodo, no se efectuaron ajustes al Sistema de Remuneración como resultado de la ocurrencia de pérdidas ocurridas y no previstas, ni existieron aspectos significativos del Sistema de Remuneración que pudieran haber afectado la liquidez, solvencia y estabilidad de Banco PagaTodo durante el ejercicio 2024.

El presente informe se elaboró con base en la información solicitada por el Comité de Riesgos para atender los temas que le corresponderían al Comité de Remuneración, proporcionada por las áreas de la Institución, tanto administrativas como operativas.