

Informe Anual del Sistema de Remuneración 2020

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



Febrero 2021

Sistema de Remuneración

Banco PagaTodo, S.A. Institución de Banca Múltiple (BPT), en cumplimiento con las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito (CUB), en relación al Artículo 168 Bis 3 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, e incluir al menos lo siguiente:*", en cumplimiento de dicha obligación Banco PagaTodo presenta la siguiente información referida a los requerimientos normativos:

I. Información Cualitativa

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

La Institución cuenta con un Sistema de Remuneración que concentra las políticas y procedimientos por perfil de puesto de empleados o personas sujetas a este sistema siempre 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.

En estas políticas y lineamientos, la compensación total en Banco PagaTodo está conformada por un sueldo fijo y una compensación variable.

- 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 a la naturaleza de sus actividades, los perfiles son:

- Áreas de negocio, que incluyen las líneas de negocio Adquirente, Emisor y Tesorería.
- Áreas de Control, que incluyen las áreas de Riesgos, Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo, Auditoría, Legal, Control Interno y Seguridad de la Información.
- Áreas administrativas y operativas, que incluye las áreas de Administración, Contabilidad, Operaciones y Sistemas.
- Personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Banco PagaTodo haya otorgado para la realización de sus operaciones.

b) Información Relativa al Comité de Remuneración incluyendo cuando menos:

1. La composición y las funciones del Comité de Remuneraciones.

El Comité de Remuneraciones de BPT está integrado por:

- Cuatro miembros propietarios del Consejo de Administración, de los cuales tres son independientes
- El Director General
- El Responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos.
- Un representante del área de Recursos Humanos.
- Un representante del área encargada de la planeación financiera
- El auditor interno
- El responsable de la Contraloría Interna
- El Director Comercial

El comité de Remuneraciones se reúne de forma trimestral.

El Comité de Remuneraciones, para el desarrollo de su objeto, desempeña las funciones siguientes:

- I. 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.

 - II. 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.

 - III. 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.

 - IV. 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.

 - V. 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.**

A la fecha ningún consultor externo ha asesorado al Comité de Remuneraciones de Banco PagaTodo.

3. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la Institución de banca múltiple, 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.

A la fecha Banco PagaTodo no cuenta con filiales ni subsidiarias.

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

Conforme a las disposiciones, las áreas de Negocio son las originadoras y tomadoras de riesgos discretionales al interior de las Instituciones.

Con base en lo anterior, se presentan los 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.

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:

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

La política de remuneración tiene una administración efectiva de riesgo a través de la implementación, mantenimiento y revisión de manera permanente de las variables de remuneración. Asimismo, delimita las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración, establece las políticas y procedimientos que norman las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al régimen de remuneración.

2. Última 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.

No se ha realizado una revisión de la política de remuneración por parte del Comité de Remuneraciones durante el último año.

3. Explicación de cómo la institución de banca múltiple 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, las remuneraciones a los empleados de las distintas áreas de negocio, control, administración y cualquier persona que ostente algún cargo para realizar operaciones del banco, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan, con la finalidad que se aprueben las calificaciones de desempeño y compensación variable, evitando conflictos de interés y prácticas no alineadas a las políticas y procedimientos del sistema de remuneración.

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:

1. Descripción general de los principales riesgos que la Institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.

- Incumplimiento de normatividad y legislación emitida por la autoridad.
- Incumplimiento de la regulación interna.
- Multas, sanciones u observaciones internas o de autoridades reguladoras.

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 Unidad de la Administración de Riesgos tiene como objetivo la administración efectiva del riesgo a través de la implementación, mantenimiento y revisión de manera permanente de las variables de remuneración, así como la evaluación de los posibles impactos y riesgos asociados que, derivados de la toma de decisiones de negocio, hayan estado presentes durante el periodo evaluado, así como

aquellos riesgos futuros derivados de operaciones vigentes o contingentes. Sin que se haya identificado alguno durante el periodo evaluado.

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

Dentro de la compensación variable, se evalúan todos los riesgos asociados a un empleado, área o evento, que sea identificado por el área de Administración de Riesgos, asegurándose de que la remuneración establecida no pone en riesgo la solvencia o la liquidez del Banco.

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.

Los perfiles del puesto y los riesgos asociados han sido definidos con el fin de delimitar y evitar caer en incumplimientos con la regulación tanto externa como interna. En caso de presentarse algún evento de riesgo, éste se considera dentro de la compensación variable.

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

1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la institución de banca múltiple, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

El rendimiento de la Institución se considera a través de los riesgos a los que está expuesto el personal que integra el Sistema de Remuneración y el cumplimiento de sus objetivos. Al no tener eventos de riesgos asociados y presentar un cumplimiento óptimo se genera un rendimiento saludable para la Institución y las líneas de negocio. De esta manera se transfieren a los responsables del área y mediante el establecimiento de objetivos se forman los parámetros de desempeño a nivel individual.

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

Puesto	Tipo de Remuneración	Descripción de Riesgo
Director General	Base Fija + Componente Variable	Riesgo de mercado, liquidez y operacional
Director de Administración y Finanzas		
Director de Operaciones		
Director Comercial		Riesgo Operacional (Legal y operativo)
Director Legal		
Responsable de la Administración de Riesgos		Riesgo de mercado, liquidez y operacional.
Gerente de Tesorería		
Auditor Interno		
Control Interno		
Oficial de Seguridad de la Información		Riesgo operacional (tecnológico, legal y operativo)
Oficial de Cumplimiento		

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

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

- Sueldo Fijo

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.

- Compensación Variable

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.

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

La evaluación de desempeño de cada uno de los empleados conforme a los estándares y objetivos definidos anteriormente, es responsabilidad del área independiente que realiza dicha evaluación, con la finalidad de asignar la

compensación variable de acuerdo a la calificación determinada. Se consideran los siguientes factores para la determinación del resultado:

El cumplimiento o incumplimiento de las políticas internas de la Institución referentes a:

- 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.

f) Descripción de las forma en la que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

- 1. Análisis de la política de la institución de banca múltiple 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.**

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

- 2. Análisis de la política y el criterio de la Institución de banca múltiple 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 ejercicio, 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 de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas. La revelación debe incluir:

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

Banco PagaTodo sólo otorga retribuciones variables en efectivo.

- 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 en efectivo, mismas que aplican de manera indistinta para todos los empleados de la Institución.

VI. Información cuantitativa

a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.

- El comité de Remuneraciones sesiona de manera trimestral.
- Durante 2020 tuvo cuatro sesiones, celebradas en las siguientes fechas:

<u>Fecha</u>	<u>Periodo a informar</u>
1. 22/04/2020	"1 Q - 2020"
2. 15/07/2020	"2 Q - 2020"
3. 21/10/2020	"3 Q - 2020"
4. 17/02/2021	"4 Q - 2020"

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

Semestre	Número de colaboradores
1er. Semestre	0
2do. Semestre	0

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

Semestre	Número de bonos garantizados	Monto
1er. Semestre	0	0
2do. Semestre	0	0

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

Durante el Ejercicio 2020 no se otorgaron premios.

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

Ejercicio	Número de indemnizaciones o finiquitos	Monto
2020	19	\$419,938

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

La Institución no cuenta con remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.

5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.

Ejercicio	Total de Remuneraciones
2020	\$10,422,816

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

1. Remuneración fija y variable.

Tipo de Remuneración	Total de Remuneraciones
Fija	\$10,381,352
Variable	\$41,464

2. Transferida y no transferida.

Durante el ejercicio, la Institución no transfirió remuneraciones.

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

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 ejercicio 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 ejercicio 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.