

## Banco Inmobiliario S.A., Institución de Banca Múltiple

### I. Información cualitativa:

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

En apego a la normatividad señalada en las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Instituciones de Crédito, Banco Inmobiliario Mexicano, S. A. Institución de Banca Múltiple cuenta con un Sistema de Remuneración integrado en el Manual de Normatividad para Remuneraciones, que contiene las políticas y lineamientos mediante los cuales se realiza la gestión y administración de las remuneraciones otorgadas a sus colaboradores.

Las remuneraciones que actualmente otorga la institución son consideradas como Ordinarias, conformadas por el sueldo fijo mensual determinado conforme a la posición del puesto en la estructura organizacional y el plan de compensación variable para el personal sujeto al Sistema de Remuneración.

La remuneración de la Institución se compone por los siguientes tres elementos:

- **Compensación Fija:** retribución en efectivo más las prestaciones que percibe el empleado con carácter garantizado.
- **Compensación Variable:** considera la compensación pagada por bonos de resultados, incentivos y comisiones.
- **Compensación Total:** compuesta por la suma de la compensación fija y la variable.

#### b) Nuestro Comité de Remuneración

##### 1. Composición y funciones

El Comité de Remuneraciones de Banco Inmobiliario Mexicano está compuesto de la siguiente manera:

- **Presidente** - Consejero Independiente
- **Vicepresidente** – Consejero Independiente
- **Consejero Propietario**
- **Secretario con Voz y Voto** - Director de Administración
- **Vocales con Voz y Voto:**
  - Director Corporativo de Operaciones y Sistemas
  - Director Corporativo de Finanzas y Tesorería
  - Director de Contabilidad y Tesorería
  - Gerente de Recursos Humanos
  - Titular de Administración Integral de Riesgos
- **Miembros con Voz, sin derecho a Voto** – Director de Auditoría

Funciones:

- Proponer para aprobación del Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, así como sus modificaciones; proponer los empleados o personal que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, así como sus excepciones; implementar y mantener el Sistema de Remuneración.
- Recibir y evaluar los reportes de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgo de las políticas y procedimientos de remuneración.
- Informar a todo el personal las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando su conocimiento.
- Informar al Consejo de Administración el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración.
- Elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte semestral sobre el desempeño del Sistema de Remuneración.

## **2. Consultores externos:**

Banco Inmobiliario Mexicano, contrato a la empresa Towers Watson con la finalidad de que se elaborarán Encuestas Salariales.

## **3. Descripción del alcance de la política de remuneraciones.**

Esta política es de carácter general y aplica a los empleados considerados como tomadores de riesgo en distintas líneas de negocio.

## **4. Identificación de los empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos**

Entre los empleados tomadores de riesgo se incluyen aquellas asociadas a Cobranza y Banca Patrimonial (solamente captación). Adicionalmente, aquellas áreas que de acuerdo con criterios cualitativos y cuantitativos pueden agregar con sus actividades, riesgo al perfil de la institución.

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

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

Asegurar que la Institución cuente con un sistema de administración de remuneraciones que apoye la atracción, retención del personal, acorde con las sanas prácticas del mercado y alineado a las Disposiciones de la CNBV.

#### **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.**

En noviembre del 2015 se llevó a cabo la revisión de las políticas de remuneración del Banco Inmobiliario Mexicano, la modificación que se presentó en el Comité de Remuneraciones, fue

la adecuación a las remuneraciones variables de la línea de negocio de Cobranza. Dichas modificaciones fueron aprobadas por el Comité de Remuneraciones y el Consejo de Administración.

**3. Una 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.**

Paquete de compensación no está ligado a logros de venta de la Institución, sino está ligado al cumplimiento de objetivos específicos del área, que se establecieron con una mezcla de objetivos cualitativos y cuantitativos que van ligados a las funciones propias de cada área.

**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.**

Banco Inmobiliario Mexicano ha determinado que los riesgos a los que se enfrenta en sus funciones de negocio, administrativas, de control y que pudieran afectar su solidez y estabilidad son:

**Riesgos cuantificables:** cuando es posible medir las pérdidas potenciales, se clasifican en:

- I. **Riesgos discrecionales:** resultantes de la toma de una posición de riesgo.
  - i. **Riesgo de crédito o crediticio:** pérdida potencial por la falta de pago de un acreditado o contraparte, incluyendo las garantías reales o personales que les otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación de riesgos utilizado por las instituciones.
  - ii. **Riesgo de liquidez:** pérdida potencial por la imposibilidad o dificultad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para la institución, por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos excesivos para hacer frente a sus obligaciones, o bien por el hecho de que una posición no pueda ser enajenada oportunamente, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente.
  - iii. **Riesgo de mercado:** pérdida potencial por cambios en los factores de riesgo que inciden sobre la valuación o sobre los resultados esperados de las operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, tipos de cambio e índices de precios, entre otros.
- II. **Riesgos no discrecionales:** resultantes de la operación del negocio. En esta categoría se encuentra el riesgo operativo, que representa la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como

por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos que comprende, entre otros:

- i. **El riesgo tecnológico:** 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.
- ii. **El riesgo legal:** pérdida potencial por incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables, así como la aplicación de sanciones, en relación con las operaciones que las instituciones han realizado.

Por otro lado, la clasificación del riesgo legal como componente del riesgo operacional se mantiene en los requerimientos de capitalización. En su regla quinta ha quedado precisada la metodología para calcular los requerimientos de capital por la exposición a este tipo de riesgo.

**Riesgos no cuantificables:** son derivados de eventos imprevistos para los cuales no se puede conformar una base estadística que permita medir las pérdidas potenciales. El área de gestión del negocio deberá establecer las métricas e indicadores de gestión para medir la contribución real de cada colaborador sujeto al pago variable. En el pago de la compensación variable se contemplarán condiciones de diferimiento dependiendo del tipo de riesgo que corresponda.

## **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.**

Banco Inmobiliario Mexicano ha determinado que los riesgos a los que se enfrenta en sus funciones de negocio, administrativas y de control y que pudieran afectar su solidez y que deberán regularse en función a su apetito al riesgo, así mismo el Sistema de Remuneraciones de la institución tiene su soporte en los siguientes principios:

- **Equidad y coherencia** con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por la persona en su puesto de trabajo. Lo que implica relacionar la retribución fija con las funciones del puesto.
- **Competitividad** para atraer y retener al talento humano más capaz y susceptible de ser atraído por el mercado. Lo que implica que la compensación sea competitiva con el mercado de referencia.
- **Retribución** de acuerdo al esfuerzo y desempeño, estimulando el logro de mejores resultados, mediante prácticas de retribución ligadas a los resultados de la institución y al Desempeño Personal.
- **Consistencia y efectividad** con la administración de riesgos de la Institución.

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

Las medidas de Riesgo forman parte de uno de los principios del Sistema de Remuneraciones, donde se cuidarán los siguientes dos aspectos:

Incorporar, con base en los análisis efectuados por la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, el efecto potencial de la materialización de los riesgos conjuntamente con el pago de Remuneraciones Ordinarias o Remuneraciones Extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración, as sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad del Banco Inmobiliario Mexicano, para determinar los esquemas de remuneración óptimos de dichas personas.

Prever que la institución cuente con la flexibilidad suficiente para reducir o suspender el pago de Remuneraciones Extraordinarias cuando se enfrenten pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.

**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.**

La política general del Sistema de Remuneraciones no ha tenido cambios desde su origen, sin embargo, esta deberá revisarse en el momento en que se ajusten los límites de riesgos y el perfil de riesgos de la empresa.

**e) Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración durante el periodo, 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.**

Los niveles de remuneración ordinaria y extraordinaria del Banco Inmobiliario Mexicano, se determinan con base a ciertos parámetros y razones financieras, siendo los principales:

Para el esquema de captación es el costo financiero del fondeo.

Para el esquema de recuperación individual es que a menor riesgo de crédito materializado mayor será el rendimiento de la Institución

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

El Sistema de Remuneración se encuentra sujeto al presupuesto anual, que se presenta al Consejo de Administración, para la Planeación Financiera y Presupuestal de cada ejercicio. Adicionalmente, el Consejo de Administración cuenta con la facultad de suspender los programas de remuneración en caso necesario.

**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.**

Los criterios para el pago de compensación de incentivos consideran el desempeño de la Institución, de la línea de negocio y del desempeño individual de todos los empleados participantes.

Banco Inmobiliario Mexicano podrá reducir o suspender el pago parcial o total de la remuneración variable cuando la institución se enfrente a pérdidas o riesgos mayores a los esperados.

Cada empleado está sujeto a una evaluación anual, que se complementa con evaluaciones semestrales, las cuales reflejan su desempeño, en caso de que las mediciones indiquen debilidades, esto se refleja en la compensación variable del empleado y en el pago de su bono.

**f) Descripción de la 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 en el tiempo.**

La estructura de los Planes de compensación variables del Banco Inmobiliario Mexicano, se encuentran alineados a los negocios de Cobranza y Captación de Recursos, estos incentivos son otorgados solamente en efectivo y se encuentran sujetos a su nivel de riesgo.

**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.**

Los Planes de compensación han sido diseñados tomando en cuenta el equilibrio entre el riesgo y resultados financieros de una manera que los empleados no expongan a la Institución a un riesgo excesivo, imprudente o bien evitar premiar conductas de negocio inadmisibles.

El Diseño de incentivos puede variar a través de las diferentes áreas tomando en cuenta el tipo de función, responsabilidad del puesto, ámbito de operación, complejidad y riesgos inherentes del mismo.

**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:**

La retribución variable mensual o trimestral es en efectivo, que puede percibirse en función del desempeño y/o cumplimiento de metas y cuya finalidad es:

- Recompensar el cumplimiento de metas, el alto desempeño y logros destacados.
- Motivar a las personas a la consecución de un desempeño mayor.
- Retener talento, detectado a través de indicadores de medición de desempeño.

La cuantía de la retribución variable, se definirá anualmente de acuerdo a las políticas de la empresa y a las prácticas de mercado y debe estar autorizada por el Comité de Remuneración y la Dirección General.

La retribución variable debe estar vinculada a resultados medibles, claros, sencillos y relacionados con la estrategia para evitar comportamientos no deseados.

La retribución variable no debe premiar aquello que se paga mediante retribución fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.

**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).**

Para el Banco Inmobiliario Mexicano, se ha establecido que la única forma de retribución variable puede ser a través de efectivo para todos los empleados sujetos al Sistema de Remuneración.

**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.**

El 100% de las remuneraciones otorgadas por el Banco son en efectivo.

Banco Inmobiliario S.A., Institución de Banca Múltiple

**II. Información cualitativa:**

II. Información cuantitativa:	Número	Porcentaje	Comentarios	
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	7			
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	40	12%	Sobre el total de los empleados al cierre del 2015	
1) Número y monto total de bonos garantizados	0	0.00%		
2) Número e importe de los premios otorgados	0	0.00%		
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	4	2.40%	Sobre las indemnizaciones totales del año a reportar	
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas.	0	0.00%		
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio		100%	Sobre la remuneración fija más variable del total del personal de la institución	
<i>c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:</i>				
1) Remuneración fija y variable	Remuneración Fija:		98%	Variable: 2%
2) Transferida y no transferida	Transferida:		0%	No transferida: 0%
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	Pecuniarias:		100%	Acciones: 0%
<i>d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)</i>				
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	0%		Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR	
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	0%		Sobre el monto pendiente (diferido / transferido) del año a reportar	
3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos	0%			