

Informe de Remuneraciones

2024



Sistema de Remuneraciones

El Sistema de Remuneración aplica a los empleados de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio, o personal que sostenga algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Ualá ha otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público en general, cuyas actividades representan riesgos actuales y potenciales para Ualá.

Creación del comité

Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en el Banco, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas.

Adicional es el encargado de establecer y modificar los sistemas de remuneración tomando en cuenta los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración.

Este comité celebra de manera trimestral que el Sistema de Remuneraciones funcione correctamente de acuerdo a los lineamientos establecidos en Disposiciones de carácter general, aplicables a las Instituciones de Crédito.

UAIR

La UAIR indistintamente validará la mecánica general de operación y los niveles que serán sujetos al Sistema de Remuneraciones. Es el responsable de identificar, medir, vigilar e informar al comité de remuneraciones de acuerdo a la identificación de riesgos originados a través del desempeño y actividades de los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración.

Información cualitativa

A. Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto

Compensación ordinaria:

Es el conjunto de sueldos y prestaciones fijas otorgadas al personal que desempeña un cargo, mandato o comisión para la ejecución de sus labores de manera periódica y en montos predeterminados, sin estar sujetos a variaciones derivadas del desempeño o los resultados obtenidos en sus actividades.

Compensación variable o extraordinaria:

Es la remuneración otorgada al personal que desempeña un cargo, mandato o comisión cuya determinación se basa en los resultados obtenidos durante un periodo definido.

El área de Recursos Humanos presenta los diferentes programas que serán considerados a otorgar a los diferentes segmentos de la organización, previa autorización de la Dirección General.

Cabe señalar que, todos los programas de compensación variable que serán presentados para autorización del Comité de Riesgos y Remuneraciones, deberán observar lo que establece la norma, tomando en consideración lo siguiente:

- a) Los sujetos de aplicación serán de acuerdo con la política de bonos.
- b) Riesgos asumidos por los sujetos de aplicación.
- c) Ajuste al pago de la Compensación Variable en caso de materialización de los riesgos.
- d) Mecanismos de control para retener, posponer o anular el pago, en caso que la empresa enfrente situaciones anormales en cuanto a rentabilidad, solvencia o liquidez.
- e) El pago deberá sustentarse en una evaluación de desempeño que contenga al menos:
 - ◆ Variables cualitativas, no solamente financieras, que midan el apego a la normatividad.
 - ◆ Que no únicamente considere el periodo de operación, que tome en cuenta riesgos actuales y futuros, liquidez y costo de capital.
- f) El programa de Compensación Variable deberá distinguir los puestos que inciden directamente en el riesgo de los resultados de la empresa de los que lo hacen indirectamente otorgando un monto mayor a los primeros.
- g) El programa de Compensación Variable contará con los siguientes criterios de flexibilidad:
 - ◆ Reducción parcial o total del pago de la compensación variable a corto plazo.
 - ◆ Diferimiento parcial o total del pago de la compensación variable de un ejercicio fiscal a ejercicios posteriores.

- ◆ Ampliación del plazo de la evaluación de desempeño hasta el cierre de resultados y/o materialización de riesgos.

h) En la mecánica para la medición deberá estar definida y deberá estar claramente delimitadas las funciones:

- ◆ Recursos Humanos se asegurará que los objetivos y metas estén claramente definidos
- ◆ Los datos deberán provenir de fuentes oficiales, o de indicadores que sean claramente medibles sin que exista subjetividad en su medición y que aseguren la imparcialidad de la información, Recursos Humanos será quien plasme en las tablas los resultados obtenidos vs la meta establecida.
- ◆ Los resultados deberán ser validados por las áreas de Riesgos (para determinar el apego a los lineamientos establecidos, los factores de riesgo asociados y que se cumplan los niveles de puestos establecidos para la remuneración extraordinaria) / Finanzas (verificar que los cálculos de las remuneraciones extraordinarias se encuentren en el presupuesto y de acuerdo a las políticas y lineamientos establecidos para el pago y cálculo de las remuneración extraordinaria y Dirección General (verificar el cumplimiento y apego a las políticas establecidas para la remuneración).
- ◆ Una vez revisados y autorizados los resultados, se revisarán con las áreas para dar a conocer los resultados.
- ◆ Los resultados de la compensación variable son presentados en el Comité de Riesgos y Remuneraciones a fin de dar a conocer el nivel de cumplimiento de los planes de remuneración de acuerdo a los calendarios establecidos para el pago de compensación.
- ◆ En caso de requerir ajustes o modificaciones a los esquemas de compensación extraordinaria, estos deberán ser presentados para su autorización en el Comité de Riesgos y Remuneraciones.

Al respecto se informa que:

- ◆ En el mes de marzo se pagaron bonos a colaboradores con base a las evaluaciones de desempeño.
- ◆ Ejecutivos de Promoción que tienen objetivos de ventas y colocación.

La compensación variable está en función de la composición de las metas, para las áreas de Negocio, y las áreas de soporte están estructuradas de la siguiente forma:

- ◆ Metas cuantitativas
- ◆ Metas cualitativas

En relación a las metas cuantitativas:

Para las áreas de negocio, se tienen definidas metas asociadas al cumplimiento de las ventas, margen, saldos, cartera vencida, tasas, plazos y facturación dependiendo de la línea de negocio.

Para las áreas de soporte, se tienen metas asociadas al cumplimiento de planes de trabajo, proyectos específicos, programas y modelos.

En relación a las metas cualitativas

Se podrán establecer objetivos como:

La calidad, el cumplimiento de niveles de servicio, satisfacción de clientes etc.

Información cualitativa

B. Información relativa al Comité de Riesgos y Remuneración

1. Composición del Comité de Riesgos y Remuneraciones	7 integrantes: ◆ 1 Consejero independiente miembro del Consejo de Administración (Presidente). ◆ 1 miembro del Consejo de Administración. ◆ 4 por función (Riesgos, Auditor Interno, Recursos Humanos y; Finanzas) ◆ 1 Especialista de Recursos Humanos de un accionista
--	---

2. Funciones del Comité de Riesgos y Remuneraciones

El Comité, en el aspecto de Remuneraciones, dentro de sus principales funciones tiene la responsabilidad de:

Aprobar	◆ Programas de compensación Ordinaria, Extraordinaria o Variable solicitados por la Dirección General.
Proponer	◆ Políticas y procedimientos de remuneración extraordinaria, así como sus modificaciones. ◆ Lineamientos para elaborar los programas de compensación extraordinaria o variable. ◆ Casos y circunstancias especiales de excepciones de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.

Implementar y mantener	◆ El Sistema de Remuneraciones. ◆ Cuidar las diferencias entre unidades administrativas, control y negocio. ◆ Validar los riesgos inherentes a las actividades realizadas.
Informar	◆ A través de Recursos Humanos las políticas y procedimientos de remuneración. ◆ Sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento, cuando la exposición al riesgo asumida pudiera derivar un ajuste a dicho Sistema de Remuneración.
Contratar	◆ Cuando se considere necesario, consultores externos para diseñar esquemas de remuneración y administración de riesgos, coadyuven al diseño del esquema de remuneración.

3. Alcance de la política de remuneraciones

El Sistema de Remuneración aplica a los empleados de las diferentes unidades administrativas tanto de soporte como de negocio y es para aquellos ocupantes de puestos que estén incluidos en los programas de compensación extraordinaria o variable que tengan asociado una mecánica de medición.

UALÁ no cuenta con filiales o 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.

Dentro del sistema de remuneraciones en Ualá, se determinaron **13** puestos que podrían poner en riesgo al banco, mismos que se encuentran en la siguiente tabla:

Alta dirección	1
Dirección de Riesgos	1
Área Comercial y Financiera	3
Tesorería e Inversiones	2
Cumplimiento y Control Interno	6

Información cualitativa

C. Estructura Proceso de Remuneraciones Objetivo

1. El Sistema de Remuneraciones que promueve la atracción y retención del talento dentro de un marco de competitividad externa y equidad interna dentro de las capacidades, liquidez y solvencia de la institución. Como objetivo se definen los procedimientos que rigen la determinación, el seguimiento y la revisión de las compensaciones para los empleados de la institución.

2. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité Riesgos y Remuneraciones y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

Se mantiene en constante cambio, incorporando en este ejercicio lo siguiente:

- ◆ Actualización de políticas de compensación extraordinaria y variables.
- ◆ Actualización a la Tabla de Riesgos por puesto.
- ◆ Actualización conforme a la implementación de un único Comité Riesgos y Remuneraciones.

3. Los salarios del personal en las áreas de Administración de Riesgo, Control y Auditoría, que integran el sistema de control interno, se determinan de manera autónoma. Esta independencia se debe a que su asignación se basa en un análisis de evaluación de puestos, considerando referencias de mercado.

Información cualitativa

D. Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros

1. La evaluación es por unidad de negocio respecto al impacto en la exposición al riesgo y las medidas a tomar en caso de materialización de riesgos.

Riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración

Crédito	Operacional	Liquidez	Mercado
---------	-------------	----------	---------

2. Naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos

Los factores que determinan el grado de riesgo que impactan positivamente o negativamente el logro de las metas.

Factores Positivos

- ◆ Ingresos
- ◆ Calidad de activos
- ◆ Retención y atracción de clientes
- ◆ Diversificación
- ◆ Eficiencia

Factores Negativos

- ◆ Incidencias o eventos de pérdida
- ◆ Deterioro de cartera
- ◆ Incremento en costos regulatorios
- ◆ Altos costos de fondeo

3. Formas en que estas medidas afectan a la remuneración

Se establecen parámetros para identificar la gravedad que son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones y el pago se sustenta en una evaluación de las metas y objetivos de cada una de las unidades administrativas y se tienen metas

4. No existieron cambios en la metodología.

Información cualitativa

E. Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración

1. Dentro de los principales parámetros de rendimiento para la institución tenemos indicadores de utilidad, saldo promedio, margen, tasas, índice de cartera vencida, rentabilidad, crecimiento sostenible, etc.

2. Criterios para la evaluación de metas individuales.

El modelo de compensación variable provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del cumplimiento de metas y los cambios de estrategia del Banco, y estos son presentados al Comité de Riesgos y Remuneraciones.

3. En UALÁ, reiteramos nuestro compromiso con la transparencia y la alineación de nuestras políticas de compensación con las mejores prácticas del sector financiero y las disposiciones regulatorias vigentes, en cumplimiento con lo establecido en la Circular Única de Bancos.

De conformidad con estos lineamientos, la remuneración variable está sujeta al cumplimiento de objetivos previamente definidos. En los casos en que dichas metas no sean alcanzadas, la compensación correspondiente no podrá ser otorgada, en estricto

apego a los principios de responsabilidad financiera, gestión de riesgos y sostenibilidad institucional.

UALÁ reafirma su compromiso con el desarrollo profesional de su talento, promoviendo una cultura de mejora continua y desempeño orientado a resultados.

Información cualitativa

F. Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo

En UALÁ, la remuneración variable se otorga conforme a los criterios establecidos, sin ajustes ni mecanismos de diferimiento o reintegración, y no se cuentan con otras formas de retribución variable.

Información cualitativa

G. Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas

Para todas las áreas el pago de bonos se efectúa de acuerdo a la política de bonos vigente Proceso de Remuneración.

El proceso de la compensación variable inicia desde la planeación que implica la identificación y definición de objetivos y estrategias para alcanzar los objetivos deseados.

Se requiere claridad en los objetivos, orden de prioridad, definición de las estrategias y de los medios concretos para conseguir los objetivos y sus mediciones.

Su principal función es servir como una guía y se utilizan para evaluar las actividades de la organización. Ayudan a establecer las prioridades, reducen la incertidumbre y estimulan al desempeño y al logro.

Una vez obtenidos los objetivos, se define la periodicidad para su medición, estos pueden estar ligados o no a un esquema de compensación.

El área de Recursos Humanos es la responsable de hacer la evaluación del cumplimiento obteniendo los resultados que permitan medir la efectividad o la evidencia del cumplimiento de la mecánica de medición.

Se realizan los cálculos de acuerdo al nivel de cumplimiento establecido.

Se revisan los riesgos asociados al cumplimiento de la mecánica de medición, cada puesto o unidad de negocio tiene un diferente nivel de exposición de acuerdo a sus funciones y procedimientos y su posible materialización.

Una vez obtenidos los resultados de cumplimiento de la mecánica de medición, se ponen a consideración de Recursos Humanos para validar los resultados y el apego a lo establecido para cada una de las unidades de negocio.

Se ponen a consideración del Comité de Riesgos y Remuneraciones los resultados obtenidos, así como los montos por concepto de la compensación variable, el cual tiene la facultad de revisar las políticas y procedimientos de pago y solicitar la aprobación o ajustes a lo que se presenta para su consideración.

Una vez autorizados se procede en el área de Recursos Humanos a la programación del pago de acuerdo a los calendarios o fechas establecidas para tal fin.

La única forma de retribución variable se realizará en efectivo a través de transferencia electrónica interbancaria a la cuenta del empleado en la fecha establecida en la política de bonos.

Información cualitativa

H. Consultores externos que han asesorado y en qué áreas del proceso de remuneración participaron

Durante el 2024 no se contrataron servicios especializados de análisis de compensación.

Información cuantitativa

I. Información cuantitativa

Inciso	Descripción	No	%
a)	Número de reuniones del Comité de Riesgos y Remuneraciones durante el ejercicio.	4	NA
b)	Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	1	0.37%
1	Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	12	NA
2	Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.	0	0%
3	Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	80	20.79%
4	Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	0	0%
5	Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	\$197,271,908.27	100%
c)	Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:		
1	Remuneración fija y variable.	Fija 56.18%	Variable 43.82%
2	Transferida y no transferida.	0	0%
3	Montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.	0	0%
d)	Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos y explícitos de Remuneraciones transferidas y retenidas:		
1	Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.	0	0%
2	Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.	0	0%
3	Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.	0	0%