

Informe de remuneraciones Banco Compartamos

2025

SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Compartamos Banco cuenta con un Sistema de Remuneración para todos los colaboradores asignados a las unidades de negocio, en función del cumplimiento de sus objetivos y en congruencia con una razonable toma de riesgos, contemplando: compensación fija, variable y beneficios.

CREACIÓN DEL COMITÉ DE REMUNERACIÓN

El Comité de Remuneración se encarga de implementar, mantener y revisar permanentemente el Sistema de Remuneración, el cual tiene como objetivo vigilar que la realización de las operaciones se ajuste a los objetivos, políticas y procedimientos para la administración integral.

Además, es el encargado de establecer y modificar los sistemas de remuneración considerando los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por los colaboradores sujetos a una remuneración; instituyendo políticas y procedimientos.

Este órgano regulatorio sesiona y verifica trimestralmente, que el Sistema de Remuneración funcione de acuerdo con los lineamientos señalados en las Disposiciones de Carácter General, aplicables a las Instituciones de Crédito.

CONFIRMACIÓN DE LA UAIR

La Unidad para la Administración Integral de Riesgos (UAIR), es el órgano responsable de identificar, medir, vigilar e informar al Comité de Remuneración los riesgos originados por el desempeño de las actividades de los colaboradores sujeto al Sistema de Remuneración y unidades de negocio del Banco.

Información Cualitativa

a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto

El Comité de Remuneraciones tiene las siguientes facultades:

- a) Establecer políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos.
- b) Establecer esquemas de remuneración en el Banco, considerando los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración.
- c) Informar a todos los colaboradores pertinentes, 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, así como actualizaciones.
- d) Delimitar las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
- e) Cumplir cabalmente con las disposiciones legales y mandatarias que rigen a las Instituciones de Crédito en materia de remuneraciones.

REQUERIMIENTO	INFORMACIÓN
b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo:	
1. Composición y funciones del Comité.	<p>El Comité de Remuneraciones está integrado por cuatro consejeros independientes y por:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Director Ejecutivo de Personas > Director Ejecutivo de Finanzas > Director de Riesgos > Director de Auditoría
2. Alcance de la política de remuneraciones.	<p>Los puestos sujetos al Sistema de Remuneraciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Subgerente Grupal</i> - <i>Subgerente CI</i> - <i>Promotor CGC</i> - <i>Líder CGC</i> - <i>Asesor CI</i> - <i>Gerente de OS</i> - <i>Gerente CI</i> - <i>Subdirector Regional de Ventas</i> - <i>Subdirector CI</i>
3. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo número de empleados en cada grupo.	<p>El Sistema de Remuneración considera que la compensación extraordinaria será aplicable a posiciones que originen un riesgo discrecional para el Banco en base a sus facultades, por lo que el Comité de Remuneraciones, a través de la Comisión de Incentivos, determinó 9 puestos que podrían poner en riesgo al banco.</p>

REQUERIMIENTO	INFORMACIÓN
c) Estructura del proceso de remuneraciones	
1. Principales características y objetivos de la política de remuneración.	El Banco cuenta con un sistema de remuneración, el cual está compuesto de una remuneración fija y una posible remuneración variable, en puestos elegibles sujetos a resultados.
2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año.	No se han realizado cambios en los periodos reportados.
3. De las áreas de administración de riesgo, de control y auditoría, explicación de la independencia de sus remuneraciones con respecto a las áreas que supervisan.	El paquete de compensación para los Directores de Control Interno, Riesgos y Auditoría no está ligado a logros de ventas, sino a cumplimiento de objetivos específicos del área, así también se difiere en 4 pagos anuales parte de su compensación variable.
d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros	
1. Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración.	Pagos en tiempo Cartera en Riesgo (8 a 60 días de atraso), contención y normalización de cartera y pase a legal (mayor a 60 días de atraso).
2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior.	Los tipos de riesgo están en función de la exposición al riesgo que el banco decide asumir y que pudieran derivar en ajustes necesarios al Sistema de Remuneraciones.
3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.	Se establecen parámetros de exposición al riesgo Pagos en tiempo, Cartera en Riesgo 8 a 60 días de atraso, contención y normalización de cartera y pase a legal (mayor a 60 días de atraso). Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones.
4. Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones.	La forma en la cual se impactan las remuneraciones no cambia; simplemente se definen los nuevos parámetros de riesgo de acuerdo con la exposición de Riesgo determinado para el año de que se trate.

REQUERIMIENTO	INFORMACIÓN
e) Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración	
1. Principales parámetros de rendimiento para la institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.	Cartera en Riesgo y Pase a legal
2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución y con el desempeño particular.	Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual.
3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.	El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser: descuentos por incumplimiento de parámetros de cartera en riesgo o cartera asignada al área de legal.
f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo	
1. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración	<p>De acuerdo con los lineamientos del Sistema de Remuneración, el Comité de Remuneraciones determinó que no se modifican los procedimientos y criterios utilizados por el Banco para la determinación de la compensación extraordinaria para cada puesto, por lo que se definieron criterios de ajuste de bono de acuerdo con los diferentes niveles de cartera en riesgo.</p> <p>El diferimiento de bonos se pospone a tres años para los puestos que aplica.</p>

REQUERIMIENTO	INFORMACIÓN
g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas	
1. En efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas	Los colaboradores reciben una remuneración variable a través de depósitos de nómina, adicional el puesto de Subdirector Regional de Ventas y Subdirector CI recibe acciones.
2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas es diferente entre los empleados. Análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.	La compensación variable depende del mercado y del tipo de puesto de que se trate.

REQUERIMIENTO	INFORMACIÓN	
II. Información cuantitativa	2025	Observaciones
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	4	Cada año se llevan a cabo 4 sesiones trimestrales.
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	16,097	
1. Número y monto total de bonos garantizados	-	En 2025 no tuvimos el concepto de bonos garantizados.
2. Número de los premios otorgados	12 incentivos	El incentivo se calcula de forma mensual.
3. Importe de los premios otorgados	31.62%	Cálculos en referencia de la cuenta 6501
4. Número de indemnizaciones y finiquitos	819y 2,069	
5. Monto de indemnizaciones y finiquitos	2.18%	

REQUERIMIENTO	INFORMACIÓN	
c) Desglose del importe de las remuneraciones conforma a:		
Concepto	2025	Observaciones
Remuneración fija	26.17%	Cálculos en referencia de la cuenta 6501
Remuneración Variable	31.62%	
Transferida	2024 - 33.00% 2023 - 66.00% 2022 - 100.00%	Remuneraciones pecuniarias en referencia al bono en acciones asignados en 2021, 2022 y 2023 a los puestos de Subdirector Regional de Ventas.
No transferida	2024 - 66.00% 2023 - 33.00% 2022 - 0%	Remuneraciones pecuniarias en referencia al bono en acciones asignados en 2021, 2022 y 2023 a los puestos de Subdirector Regional de Ventas.
Remuneraciones extraordinarias divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos.	31.62%	1. Remuneraciones pecuniarias
	1.282%	2. Remuneraciones en acciones (puestos que aplican)

REQUERIMIENTO	INFORMACIÓN	
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)		
Concepto	2025	Observaciones
1) Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos.	-	No hubo en el periodo
2) Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos.	-	