

**En cumplimiento a las disposiciones en materia de remuneraciones conforme lo establecido en el artículo 168 Bis, Investa Bank, S.A. Institución de Banca Múltiple da a conocer a través de su página en la red electrónica información cualitativa y cuantitativa del Sistema de Remuneraciones**

**I. Información cualitativa:**

**a)**

InvestaBank establece sus políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto en su manual de Remuneración, en el que se describen que puestos son susceptibles de recibir remuneración fija variable o extraordinaria.

**b)**

El Comité de Remuneración está compuesto por

<b>Titular</b>	<b>Puesto</b>
Consejero Independiente	Presidente
Director General	Miembro
Director General Adjunto de Finanzas y Operaciones	Miembro
Director General Adjunto de Normatividad y Control	Miembro
Directora de Recursos Humanos	Miembro y secretario
Auditor Interno	Invitado sin voto

Funciones del Comité de Remuneración

El Comité de Remuneración deberá proponer para aprobación del Consejo de Administración las políticas y procedimientos del Sistema de Remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos, los puestos que estén sujetos al Sistema de Remuneración y los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas autorizadas. También proporcionara al Consejo de Administración toda la información que se requiera para el funcionamiento del Sistema de Remuneración.

El Comité de Remuneración deberá implementar y mantener el Sistema de Remuneración, 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. A fin de cumplir con lo anterior, deberá recibir y considerar los reportes de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de los riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

Así mismo revisara permanentemente las políticas del Sistema de Remuneración y procedimientos de pago a los sujetos al mismo y propondrá los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por Investa Bank, o su materialización, sean mayores a los esperados y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de Investa Bank.

Cuando lo considere necesario, realizará la contratación de consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del Sistema de Remuneración,

evitando al efecto cualquier conflicto de interés; lo cual será una decisión que se tome en el Comité de Remuneración. El Comité debe asegurarse también que los términos y operación del Sistema de Remuneración sean en todo momento congruente con la Política de Compensación de Investa Bank, y sus enfoques.

El Comité de Remuneración debe asegurarse que la totalidad de los requisitos regulatorios del Sistema de Remuneración se cumplan en todo momento dentro de Investa Bank, para lo que se apoyará o podrá apoyarse en todas las áreas involucradas en los procesos de control del Banco.

InvestaBank no ha sido asesorado por consultores externos para la definición del Sistema de Remuneración.

El Sistema de Remuneración aplica a los empleados de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio, o el personal que ostenta algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Investa Bank, ha otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público en general, cuyas actividades representen o puedan representar riesgos reales y potenciales para la institución y cuya remuneración dependa de la asunción de dichos riesgos.

A efectos del presente análisis se tendrá en cuenta el riesgo de liquidez, mercado, crédito, operacional y reputacional.

Se considera que únicamente las posiciones de Primer y Segundo nivel de reporte al Director General tal y como estas se reportan a la CNBV ya que toman decisiones que pueden implicar un riesgo para la institución o participen en algún proceso que concluya en la asunción de un riesgo.

A estos efectos se ha realizado un análisis de los directivos que asumen riesgos de liquidez, mercado, crédito, operacional o reputacional y si la asunción de dichos riesgos impacta en una mayor remuneración, siendo sujetos al Sistema de Remuneración aquellos directivos que cumplen dicha condición.

### **c)**

Investa Bank, aplica las siguientes políticas específicas a las personas sujetas al Sistema de Remuneración:

1. La remuneración extraordinaria podrá ser diferida o ajustada mediante la aplicación de factores relacionados con:
  - i) Los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración;
  - ii) La ampliación de los períodos de evaluación del desempeño hasta que todos los resultados o riesgos se conozcan o materialicen; o
  - iii) La reducción de la remuneración extraordinaria a largo plazo.
  - iv) Las modificaciones sobre el apetito de riesgo realizadas y aprobadas por el Consejo de Administración de Investa Bank
2. La remuneración extraordinaria de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, incluida la parte diferida, se pagará solamente si se justifica de acuerdo con la situación financiera de Investa Bank, en su conjunto, y en función de los resultados de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.
3. En el caso de la evaluación de desempeño de las personas sujetas al sistema de remuneración hay que tener en cuenta que los objetivos que se fijen cubran una amplia gama de objetivos financieros y no financieros y el corto y el largo plazo conforme resulte adecuado para el papel individual y para el nivel organizacional. Además deberán cubrir la estrategia, la realización de operaciones y el desempeño financiero, los clientes, la administración financiera y del riesgo y las áreas de administración del personal, incluyendo las áreas de comportamiento y de desarrollo

personal que son apropiadas para la persona y para el puesto. La evaluación de desempeño considerara los resultados así como los riesgos asumidos para llegar a los mismos, a lo largo de un periodo razonable de tiempo en conexión con dichos riesgos.

En los casos en los que las evaluaciones de desempeño tengan una conexión directa con los resultados del Banco, estas deberán ser consistentes, y basarse en resultados ajustados por los riesgos presentes y futuros, liquidez, costo de capital y cualquier variable que se considere relevante.

4. Adicionalmente el pago de remuneraciones extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración podrá reducirse o suspenderse cuando se enfrenten pérdidas o los riesgos de que se materialicen sean mayores a los esperados por el Banco. Respecto a los empleados sujetos al Sistema de Remuneración, los términos de los planes de remuneración que rigen la operación de los otorgamientos de remuneración diferidos establecerán un “reembolso”, lo que permitirá que el Comité de Remuneración limite de manera retroactiva cualquier compensación al momento de otorgarla si considera que los factores de desempeño sobre los que se tomaron las decisiones de otorgamiento de los bonos no reflejan el desempeño correspondiente en el largo plazo. La intención es permitir a Investa Bank, ajustar la remuneración histórica a aspectos imprevistos que surjan durante el período de diferimiento, particularmente aquellos que no se presten fácilmente a una evaluación cuantitativa.

El Sistema de Remuneración y las políticas y procedimientos aplicables fueron revisadas en el Comité de Remuneraciones celebrado el 22 de febrero de 2016, siendo las mismas ratificadas por el Consejo de Administración del día 24 de febrero de 2016. Se procedió al ajuste de las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto, así como al análisis y posterior revisión del personal sujeto al Sistema de Remuneración.

El manual de remuneración establece que en caso de haber remuneración extraordinaria determinada por desempeño de las personas que pertenecen a las Unidades de Administración Integral de Riesgos y de las áreas de control interno, esta deberá ser proporcionalmente menor que la de los empleados asignados a las unidades de negocio y deberá basarse en el logro de objetivos.

Las decisiones de remuneración para los empleados que tienen funciones de Administración de Riesgos y otras Funciones de Control Interno se determinaran o podrán determinarse de manera independiente de otras áreas de negocios.

**d)**

InvestaBank considera a la hora de establecer el sistema de remuneración y quienes están sujetos al mismo el riesgo de liquidez, mercado, crédito, operacional y reputacional.

Los tipos de riesgo están en función de los lineamientos de apetito de riesgo aprobados por el Consejo de Administración de Investa Bank.

La remuneración de los empleados sujetos al sistema de remuneración, es el resultado de una evaluación de desempeño en la que se consideran los resultados individuales, así como del área y del banco así como los riesgos asumidos para llegar a los mismos, a lo largo de un periodo razonable de tiempo en conexión con dichos riesgos.

Las remuneraciones del personal sujeto al sistema de remuneración de InvestaBank no se han visto impactadas, no obstante, cada año se definen nuevos lineamientos de apetito de riesgo que afecta a los parámetros de remuneración.

**e)**

Con la finalidad de calcular el monto de la remuneración extraordinaria, se tendrán en cuenta las evaluaciones de desempeño las cuales deberán ser consistentes por lo que considerarán todos los elementos personales, de la unidad de negocio y de la institución que proporcionen toda la información indispensable para la toma de decisiones en esta materia

La norma de la política de Evaluación del Desempeño de InvestaBank tiene por objeto asegurarse que todos los empleados tengan claro qué se espera de ellos en términos del trabajo que se produzca pero también en cómo lo deben realizar. Los objetivos individuales se alinean a la estrategia del negocio y los empleados deben comprender cuáles son los comportamientos en que se apoyará el éxito de la institución y por lo tanto el suyo.

Las medidas no financieras, como son el apego a las políticas de administración de riesgos y cumplimiento comprenden una parte significativa del proceso de evaluación del desempeño.

La remuneración extraordinaria está relacionada con el desempeño del empleado y su importe total se basará en una evaluación en la que se pondere el resultado de la persona (tanto cuantitativa como cualitativa), de la unidad de negocio, así como los resultados de Investa Bank. Los pagos totales de las mismas no podrán anticiparse a los resultados financieros de la institución.

El manual de Remuneración prevé medidas para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades principalmente estructurados como diferimientos. Adicionalmente el pago de remuneraciones extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración podrá reducirse o suspenderse cuando se enfrenten pérdidas o los riesgos de que se materialicen sea mayores a los esperados por el Banco. Respecto a los empleados sujetos al Sistema de Remuneración, los términos de los planes de remuneración que rigen la operación de los otorgamientos de remuneración diferidos establecerán un “reembolso”, lo que permitirá que el Comité de Remuneración limite de manera retroactiva cualquier compensación al momento de otorgarla si considera que los factores de desempeño sobre los que se tomaron las decisiones de otorgamiento de los bonos no reflejan el desempeño correspondiente en el largo plazo. La intención es permitir a Investa Bank, ajustar la remuneración histórica a aspectos imprevistos que surjan durante el período de diferimiento, particularmente aquellos que no se presten fácilmente a una evaluación cuantitativa.

**f)**

La remuneración variable se devenga basado en el desempeño del empleado y se calcula en base al mismo de acuerdo con la política aplicable. A cada grupo de empleados con remuneración variable se le aplica una política diferente en función de sus funciones, de la aportación al beneficio del banco y a su puesto en el banco.

InvestaBank tiene una política de reintegración de remuneración extraordinaria para las personas sujetas al Sistema de Remuneración, que se gatilla en caso de pérdidas o riesgos mayores de los esperados por el banco.

**g)**

El manual de remuneración establece que cualquier remuneración extraordinaria se puede pagar en efectivo, acciones u otra forma y bajo los términos que Investa Bank, actuando de buena fe, determine que son adecuados

En la actualidad InvestaBank solo ha otorgado remuneración variable en efectivo.

II. **Información cuantitativa 2016:**

a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio: 4 sesiones.

b) Número de empleados: 11

1. Número de bonos garantizados: 9

Porcentaje: 92.89%

2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio: 0%

3. Número de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio: 1

Porcentaje: 5.21%

4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas: 0%

5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio: 26.07%

c)

1. Remuneración fija y variable: 11.53% fija 14.54 Variable

2. Transferida y no transferida: 0%

3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos: 0%

d)

1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos: 0%

2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos: 0%

3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos: 0%

Nota: El porcentaje que representa la cuenta 6410 de Investa Bank con respecto a la cuenta 6400 (Gastos de Administración y Promoción) es de 49.48%.

### **Información cuantitativa 2015:**

a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio: 4 sesiones.

b) Número de empleados: 8

1. Número de bonos garantizados: 2

Porcentaje: 12.52%

2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio: 0%

3. Número de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio: 1

Porcentaje: 28.92%

4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas: 0%

5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio: 19.89%

c)

1. Remuneración fija y variable: 57.99% fija 42.01 Variable

2. Transferida y no transferida: 0%

3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos: 0%

d)

1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos: 0%

2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos: 0%

3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos: 0%

Nota: El porcentaje que representa la cuenta 6410 de Investa Bank con respecto a la cuenta 6400 (Gastos de Administración y Promoción) es de 58.82%.