



中國銀行

BANK OF CHINA

Sistema de Remuneración (2022)

Bank of China México S.A., Institución de Banca Múltiple

Información Cualitativa

La presente información se considera al cierre de 2021.

El Sistema de Remuneración de Bank of China México S.A., I.B.M. establece políticas y procedimientos con la finalidad de que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los empleados de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio (tomadoras de riesgo) se determinen observando una relación de riesgo – rendimiento congruente con el perfil de riesgo deseado de la institución.

El objetivo del Sistema de Remuneración se basa en:

- a) La identificación de las responsabilidades de los Órganos encargados de la implementación, revisión y cambios en los esquemas de remuneración.
- b) La identificación de las políticas y procedimientos que establecen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los empleados de acuerdo con la política de toma de riesgo planteada por la UAIR.
- c) La revisión permanente de las políticas y procedimientos de pago y afectación de los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por Bank of China México S.A., I.B.M., o su materialización, sea mayor a la esperada y represente una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación.
- d) La consideración de los riesgos a los cuales se enfrenta Bank of China México S.A., I.B.M. en sus áreas Administrativas, de Control y de Negocios.
- e) El establecimiento de esquemas de remuneración por cada perfil de puesto que tomen en cuenta los riesgos inherentes a sus actividades, considerando para ello, tanto factores cuantitativos como cualitativos.

Bank of China México, S.A. I.B.M. tomará como mercado de referencia los bancos con alcance, envergadura y ganancia similares, y la remuneración se fijará según el nivel promedio de dicho mercado.

Comité de Riesgos y Remuneraciones

Funciones del Comité

- Elaborar y presentar al consejo de administración un reporte semestral y anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración
- Someter a aprobación del Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, así como sus modificaciones.
- Someter a aprobación del Consejo de Administración el nombramiento de los empleados

- o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que se le haya otorgado, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración.
- Someter a aprobación del Consejo de Administración los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
 - Implementar y mantener el Sistema de Remuneración del Banco
 - Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración.
 - Realizar los ajustes indispensables al Sistema de Remuneración cuando lo considere necesario.

Composición del Comité

El Comité de BOC México está integrado por los siguientes miembros:

Consejero Independiente	Presidente
Director General	Miembro
Director General Asistente	Miembro
Director General Adjunto	Miembro
Titular de la UAIR	Miembro
Titular de Administración General	Miembro
Auditor Interno	Miembro con voz y sin voto
Recursos Humanos	Miembro(exclusivamente para remuneraciones)
Titular de Finanzas	Miembro(exclusivamente para remuneraciones)

Otras Informaciones

Durante el ejercicio 2021,

No se contrataron ningún servicio de consultoría.

Aplica a todos los empleados en la nómina de Bank of China México, S.A. Institución de Banca Múltiple a excepción de los puestos de nivel de alta dirección y los expatriados

Se incluye al Director General, Director General Asistente, Director General Adjunto, Titular del área Comercial, y al Titular de Tesorería como puestos tomadores de riesgos, cuyas funciones son principalmente el desarrollo del negocio, la promoción de los productos y servicios, así como la administración de activos y pasivos del Banco respectivamente.

El sistema de remuneración se revisó por última vez en el Comité de Riesgos y Remuneraciones el 23 de febrero de 2021.

Durante 2021 el Banco pese a la situación epidemiológica en la que se encuentra el país mantuvo las fuentes de empleo e ingresos de todos sus colaboradores.

Alcance

Aplica a todos los empleados en la nómina de Bank of China México, S.A. Institución de Banca Múltiple a excepción de los puestos de nivel de alta dirección y los expatriados, en cuyo caso el paquete de remuneraciones se administra desde la Casa Matriz de Bank of China Ltd.

Independencia de las Áreas Administración y Control

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, correspondiendo a distintas bandas de remuneraciones. Las remuneraciones de las personas sujetas al Sistema de Remuneración encargadas de la Administración Integral de Riesgos y de las áreas de control interno se establecerán de manera que, en su caso, las Remuneraciones Extraordinarias sean relativamente menores que las de los empleados asignados a las áreas de negocios.

Formas de relacionar los riesgos actuales y futuros

Los principales riesgos que se consideran al aplicar las medidas de remuneración son:

- Riesgos de Crédito
- Riesgos de Mercado
- Riesgos de Liquidez
- Riesgo Operacional
- Riesgo Reputacional

Se utilizan los modelos de medición riesgo que Bank of China México, S.A. I.B.M. haya aprobado, en función del principal tipo de riesgo que generen los puestos. A partir del nivel de riesgo, el Comité de Riesgos y Remuneración determinará un nivel de ajuste aplicable a la remuneración extraordinaria obtenida.

El factor de ajuste se determinará con base en el perfil de riesgo deseado, aprobado por el Consejo de Administración de Bank of China México, S.A. I.B.M. para los distintos tipos de operaciones que realice.

El método para llevar a cabo el ajuste de la remuneración extraordinaria se ha desarrollado bajo el siguiente principio:

- La remuneración extraordinaria obtenida a partir de estos criterios se modifica en función de la medida de riesgo que se selecciona para cada tipo de operación.

Vinculación del rendimiento del banco con los niveles de remuneración durante el periodo

Los principales parámetros de rendimiento para la institución, las líneas de negocio y el personal individual son principalmente los siguientes:

- ROE
- Ingreso
- Utilidad de Operación
- Utilidad Neta

Los planes de compensación variable se alinean a la estrategia del negocio y se evalúa tanto el desempeño individual así como los resultados del negocio. Para la determinación de la remuneración extraordinaria, Bank of China México S.A. I.B.M., hace uso de métodos para sensibilizar los resultados, entre los que se encuentran:

- El ajuste de la remuneración mediante la aplicación de factores relacionados a los riesgos asociados a las actividades que contempla el Sistema de Remuneración.
- El diferimiento de pagos de un ejercicio fiscal a los siguientes.
- La ampliación de los periodos de evaluación del desempeño hasta que todos los resultados o riesgos sean conocidos o se materialicen.
- La reducción de la remuneración extraordinaria a corto plazo

Los factores que determinan la fracción variable se relacionan con el tipo de puesto y el mercado clasificándose en:

Remuneración y/o Compensación Ordinaria = Pago en efectivo de manera fija garantizada tales como sueldo, aguinaldo, prima vacacional, así como todas las prestaciones a que tenga derecho y que derivan de una relación contractual y que no dependen de una evaluación

Remuneración y/o Compensación Extraordinaria= Pago de forma variable extraordinaria y que está ligado al desempeño, resultado, objetivo o metas a cumplir en un periodo de tiempo, ya sea de una unidad de negocio y/o de un individuo

A partir del nivel de riesgo, el Comité de Riesgos y Remuneración determinará un nivel de ajuste aplicable a la remuneración extraordinaria obtenida. El factor de ajuste se determinará con base en el perfil de riesgo deseado, aprobado por el Consejo de Administración de Bank of China México S.A., I.B.M. para los distintos tipos de operaciones que realice. El pago de la compensación variable se realiza en efectivo con depósito directamente a la nómina de los

empleados. La compensación variable está asociada con la información promedio que se obtiene del mercado salarial, por tipo de puesto y perfil en combinación por la estrategia de remuneración establecida por los requerimientos del negocio.

Bank of China México S.A., I.B.M. cuenta 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.

Descripción de la forma en la que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo

Tratándose de las Remuneraciones Extraordinarias que estén determinadas por resultados individuales o colectivos de una unidad administrativa, de control o de negocio, se deberá asegurar que la evaluación del desempeño no tome en cuenta de manera exclusiva los resultados observados durante el año financiero en que se realizó la operación, sino que también considere los riesgos y resultados a lo largo de un periodo razonable de tiempo. Al efecto, las evaluaciones del desempeño, deberán ser consistentes y basarse en los resultados ajustados por los riesgos presentes y futuros, liquidez, costo de capital y las variables que se consideren relevantes.

Asimismo, para la determinación de la Remuneración Extraordinaria se utilizarán periodos de evaluación del desempeño amplios (dos años) hasta que todos los resultados o riesgos se conozcan o materialicen, y se buscará reducir la Remuneración Extraordinaria a corto plazo.

Forma de remuneración variable

Bank of China México S.A., I.B.M. ofrece la retribución variable actualmente solamente en efectivo a todo el personal dependiendo del resultado de su desempeño.

Información Cuantitativa 2021

La información se presenta como un porcentaje de la cuenta de Beneficios Directos de Corto Plazo que a su vez representa el 54.67% de los Gastos de Administración y Promoción

	Número	Porcentaje
a) Numero de Reuniones del Comité de Riesgos y Remuneraciones durante el ejercicio.	7	n/a
b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	56	n/a
1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio	0	0%
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.	13	0.79%

	Total	Efectivo	Acciones
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	0
5. Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	82.28%	82.28%	0

C) Desglose del Importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente

	Fija	Variable
1. Remuneración Fija y Variable	72.11%	10.17%

	Transferida	No transferida
2. Transferida y no transferida	0.00%	0.00%

	Pecuniarias	Acciones
3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, dividida en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos	10.17%	0%

d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y Ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares ó premios ajustados a la baja) de Remuneraciones Transferidas y remuneraciones retenidas

	Porcentaje
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%

Información Cuantitativa 2020

La información se presenta como un porcentaje de la cuenta de Beneficios Directos de Corto Plazo que a su vez representa el 60.88% de los Gastos de Administración y Promoción

	Número	Porcentaje
a) Numero de Reuniones del Comité de Riesgos y Remuneraciones durante el ejercicio.	5	n/a
b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	49	n/a
1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio	0	0%
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.	4	0.45%

	Total	Efectivo	Acciones
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	0
5. Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	87.66%	87.66%	0

C) Desglose del Importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente

	Fija	Variable
1. Remuneración Fija y Variable	77.25%	10.41%

	Transferida	No transferida
2. Transferida y no transferida	0.00%	0.00%

	Pecuniarias	Acciones
3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, dividida en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos	10.41%	0%

d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y Ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares ó premios ajustados a la baja) de Remuneraciones Transferidas y remuneraciones retenidas

	Porcentaje
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%

Información Cuantitativa 2019

La información se presenta como un porcentaje de la cuenta de Beneficios Directos de Corto Plazo que a su vez representa el 53.61% de los Gastos de Administración y Promoción

	Número	Porcentaje
a) Numero de Reuniones del Comité de Riesgos y Remuneraciones durante el ejercicio.	7	n/a
b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	44	n/a
1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio	0	0%
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.	14	4.29%

	Total	Efectivo	Acciones
4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas	4.23	4.23	0
5. Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	96.90%	96.90%	0

C) Desglose del Importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente

	Fija	Variable
1. Remuneración Fija y Variable	83.05%	18.17%

	Transferida	No transferida
2. Transferida y no transferida	3.01%	96.99%

	Pecuniarias	Acciones
3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, dividida en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos	18.17%	0%

d) Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y Ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares ó premios ajustados a la baja) de Remuneraciones Transferidas y remuneraciones retenidas

	Porcentaje
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%