

# **INFORMACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA DEL SISTEMA DE REMUNERACIONES**

**AMERICAN EXPRESS BANK (MÉXICO), S.A.  
INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE  
(ABRIL 2023)**

## I. Información cualitativa

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

American Express Bank (Méjico) S.A., Institución de Banca Múltiple (en lo sucesivo, "AMEX Bank"), tiene establecido un proceso de evaluación del desempeño, el cual aplica a todos los perfiles, que se utiliza para determinar la progresión profesional y la compensación anual de todos sus colaboradores.



### b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo cuando menos:

#### 1. La composición y las funciones del Comité de Remuneraciones.



## **Funciones del Comité de Remuneración**

El Comité de Remuneraciones de AMEX Bank será el órgano encargado de asumir las funciones estipuladas en la Sección Octava “del Sistema de Remuneración”, del Capítulo VI “Controles Internos”, de las Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito (Circular Única de Bancos o CUB). Lo anterior, considerando que el Comité de Remuneraciones de AMEX Bank se encuentra integrado por miembros del Consejo de Administración que reúnen los requisitos de independencia en términos de la Ley de Instituciones de Crédito y cuentan con amplia experiencia en administración de riesgos o control interno, así como responsables y/o representantes de las áreas de riesgos, recursos humanos, planeación financiera y auditoría interna.

El Comité de Remuneraciones de AMEX Bank, por lo menos trimestralmente, discutirá los temas relacionados con el Sistema de Remuneración conforme a la CUB. Una vez al año, se realizará un análisis del sistema de remuneraciones. Si se observan debilidades, se deberán establecer medidas prácticas para adaptar las remuneraciones y solventar dichas debilidades.

El Comité de Remuneraciones desempeñará las funciones mencionadas en el artículo 168 Bis 6 de la CUB, dentro de las que se encuentran las siguientes: (i) proponer para aprobación del Consejo de Administración de AMEX Bank las políticas y procedimientos de remuneración y sus modificaciones, los empleados o personal que ostente algún cargo dentro de AMEX Bank que estarán sujetos al Sistema de Remuneración y los casos o circunstancias en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas; (ii) implementar y mantener el Sistema de Remuneración en AMEX Bank; (iii) informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración; (iv) contratar, cuando se considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés; y (v) informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración y, en cualquier momento, cuando la exposición al riesgo asumida por AMEX Bank, las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración.

En adición a lo antes mencionado, el Comité de Remuneraciones de AMEX Bank deberá revisar, cuando menos anualmente, los lineamientos aplicables a las compensaciones variables otorgadas al personal sujeto al Sistema de Remuneración. Asimismo, dicho comité tendrá la facultad para ordenar, ajustar, suspender o reducir el monto de las compensaciones variables y planes de incentivos otorgados al personal de AMEX Bank cuando se determine que hay relación entre las decisiones tomadas por el personal y: (i) el área para la que labore el empleado en cuestión enfrente riesgos mayores a los esperados o se hayan materializado dichos riesgos; o (ii) AMEX Bank enfrente riesgos mayores a los esperados o su nivel de capitalización sea inferior al requerido en la CUB.

## **2. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.**

- Zinum Servicios S.A. de C.V., comisionado por Recursos Humanos para obtener su colaboración en como Presidente del Comité de Remuneraciones .
- Ritch Mueller, Heather y Nicolau, S.C. para el asesoramiento en temas relacionados con el Esquema de Remuneraciones del año 2019.
- Deloitte para la revisión técnica que establece el artículo 77.
- E&Y una fracción de la auditoría anual acerca de la pérdida esperada.

3. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la institución de banca múltiple, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.

El Sistema de Remuneraciones de AMEX Bank y sus subsidiarias, con fundamento en la Sección Octava, Artículos 168 Bis, 168 Bis 1 y demás relativos de la “CUB”, contiene políticas y procedimientos específicos para garantizar que las operaciones del Banco y específicamente las acciones y decisiones de sus funcionarios sean consistentes con una efectiva administración de riesgos.

4. Una descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.

El AMEX Bank, con el apoyo del área de Administración Integral de Riesgos de AMEX Bank, ha definido los criterios para la identificación de los empleados o colaboradores que asumen riesgos significativos dentro de AMEX Bank (en lo sucesivo a dichos empleados o colaboradores se les identificará como “Tomadores de Riesgos Significativos”). Dichos criterios consideran la actualización de cualquiera o varios de los siguientes supuestos: (i) el rol o responsabilidades dentro de la Institución; (ii) un alto grado de exposición a los riesgos generales y específicos aprobados por el Comité de Riesgos y/o el Consejo de Administración de la Institución para la unidad de negocios o área funcional para la que labore el empleado en cuestión; (iii) la titularidad o manejo de áreas de control o funcionales.

La categoría de Tomadores de Riesgos Significativos (TRS) se integra por los directivos que gestionan los procesos o toman las decisiones que exponen a los mayores riesgos inherentes a la actividad bancaria y que por ende pueden afectar la solidez y estabilidad de AMEX Bank.

Los Tomadores de Riesgos Significativos son los directivos que ocupan las posiciones de:

1. Código de puesto 019941
2. Código de puesto 029356
3. Código de puesto 025488

Actualmente hay un solo ocupante por cada uno de estos puestos.

**c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:**

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

De acuerdo a la política de remuneración descrita en el apartado I. inciso a) del presente documento, los diferentes elementos del esquema son:

## **PLAN DE REMUNERACIONES**

### **PROCESO DE DETERMINACIÓN DE VALOR DE LOS PUESTOS**

El proceso de “Market Pricing” (identificación de valores pagados en el mercado) se utiliza para establecer la remuneración total por los puestos con base en lo que se paga en el mercado externo en puestos semejantes. La información del mercado se recaba para asegurar que el programa de remuneraciones de la Compañía sea competitivo. Las encuestas específicas las realizan firmas externas de consultoría de Recursos Humanos (RRHH) que ayudan a evaluar las remuneraciones de la Compañía en relación a otras compañías del mercado. Dichas encuestas son realizadas anualmente por empresas consultoras especializadas quienes nos proporcionan esta información.

### **ESTRUCTURA DE SALARIOS- “Rangos de Salarios”**

Los Rangos de Salarios representan la práctica en el mercado para determinados grupos de puestos, que se definen mediante la revisión de la estructura de la Compañía y comparados con puestos semejantes en los mercados en términos de atributos y competencias. La información de mercado se obtiene de las encuestas realizadas anualmente por empresas consultoras especializadas en RRHH conocidas como Total Rewards Survey.

### **REMUNERACIÓN ORDINARIA o SUELDO BASE**

El sueldo base es el elemento fijo de la remuneración total y se basa en el desempeño, alcance de la función y con enfoque al mercado externo. Este sueldo se revisa periódicamente con objeto de recompensar el desempeño y asegurar un posicionamiento competitivo continuo.

### **OTROS ELEMENTOS FIJOS GARANTIZADOS**

Además del sueldo base, la Compañía proporciona otros elementos fijos garantizados con respecto a requerimientos legales, que incluyen:

- Aguinaldo
- Prima de Vacaciones,
- Fondos de Ahorro
- Vales de Despensa

### **Definición de Remuneración Extraordinaria**

La remuneración extraordinaria de los colaboradores de AMEX Bank, consta de dos esquemas, como se describe a continuación:

1. Plan Anual de Incentivos. Los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneraciones Extraordinarias son elegibles al plan global de incentivos denominado Recompensa Anual por Incentivos (AIA por sus siglas en inglés – Annual Incentive Award).
2. Recompensa Anual por Incentivos a Largo Plazo. Algunos ejecutivos de AMEX Bank, entre ellos los Tomadores de Riesgos Significativos (TRS) son elegibles a un Plan de Remuneración de Largo Plazo (“LTIA” por sus siglas en inglés “Long Term Incentive Award”).

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.

No ha habido actualizaciones al sistema de remuneraciones posteriores al 17 de Enero de 2019.

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.

Las compensaciones no se encuentran ligadas a logros de ventas, ingresos ni otros, sino al cumplimiento de objetivos específicos del área. Los objetivos de las áreas de control se determinan con base en los objetivos de cumplimiento del apetito de riesgo y regulatorio y no se incluye ninguna métrica de negocio.

Los lineamientos del plan global de incentivos llamado Recompensa Anual por Incentivos (AIA por sus siglas en inglés) reflejan el desempeño continuo:

- Las recompensas reconocen los resultados anuales individuales de los empleados, niveles gerenciales y superiores, relativos a los demás empleados del mismo nivel en la organización, en el contexto de American Express Bank México.
- Las recompensas son reflejo del desempeño relativo y dentro de los grupos de fondos disponibles
- Cada nivel de la organización tiene un target de incentivo anual específico, el cual se calcula como porcentaje del salario base.
- Adicionalmente, hay un multiplicador de desempeño que se liga al desempeño de la Compañía y al Desempeño Individual.

El esquema de LTIA hace disponibles dos montos diferentes a otorgar (Top Contributor o Leadership) de acuerdo al nivel de la posición del empleado, así como el desempeño durante el período del que se trate.

**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.

En la elaboración de las políticas y procedimientos de remuneración se ha considerado que los principales riesgos que enfrenta AMEX Bank, sus unidades administrativas, de control y de negocios y que por tanto pudieran afectar su solidez y estabilidad son:

- a. Riesgo Crediticio, es la pérdida potencial por la falta de pago de un acreedor o contraparte en las operaciones que efectúan las Instituciones, incluyendo las garantías

reales o personales que se otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación utilizado por las Instituciones.

- b. Riesgo de Mercado, es el riesgo de incurrir en una pérdida asociada a movimientos inesperados en precios, tasas de mercado y tipos de cambio o bien, la 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.
- c. Riesgo Operacional, riesgo de pérdida por procesos inadecuados o fallidos, personas o sistemas de información o por impactos externos o causados por las relaciones con terceros o afiliados por obligaciones legales, demandas, multas o sanciones causando riesgo de cumplimiento. Puede también definirse como 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, y comprende, entre otros, al riesgo tecnológico y al riesgo legal.
- d. Riesgo Tecnológico, se puede entender como la 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.
- e. Riesgo Legal, se refiere a la pérdida potencial por el incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones, en relación con las operaciones que la Institución lleve a cabo.
- f. Riesgo Reputacional, se entiende como la pérdida potencial, en el desarrollo de la actividad de la Institución, provocado por el deterioro en la percepción que tienen las distintas partes interesadas, tanto internas como externas sobre la solvencia y viabilidad del banco.
- g. Riesgo de Liquidez. Se define al Riesgo de Liquidez como la incapacidad para cumplir con las necesidades presentes y futuras de flujos de efectivo afectando la operación diaria o las condiciones financieras de la Institución. La 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 inusuales para hacer frente a sus obligaciones o bien, por el hecho de que una posición no pueda ser oportunamente enajenada, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente, o la pérdida potencial por el cambio en la estructura del balance general de la Institución debido a la diferencia de plazos entre activos y pasivos.

h. Riesgo de Capital (Solvencia). Se define como la suficiencia y calidad de capital de las entidades financieras, a fin de evaluar si dicho nivel de capital es acorde con su naturaleza y magnitud de los riesgos a los que están expuestas las entidades de que se trate. El manejo de capital se refiere a la determinación, atribuciones, distribución y mantenimiento, tanto a la cantidad como la calidad de las necesidades de Capital, para apoyar las operaciones actuales y futuras del Banco

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.

Con base en el Artículo 168 Bis 9 de la CUB que estipula que “La unidad para la Administración Integral de Riesgos, adicionalmente a lo establecido en el Artículo 74 de las presentes disposiciones, deberá identificar, medir, vigilar e informar al Comité de Remuneración los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneración y unidades de negocio de la institución de banca múltiple” se establece la metodología desarrollada por la Unidad de Administración Integral de Riesgos (UAIR), misma que se explica a continuación:

La UAIR propone para aprobación del Comité de Riesgos y Consejo de Administración el marco de apetito de riesgo del que se asigna a cada uno de los Tomadores de Riesgos Significativos (TRS), métricas de riesgo específicas, asociadas a su función. La UAIR se encargará del calcular cada una de las métricas, con una periodicidad adecuada a cada métrica y determinará si éstas mantienen un nivel de riesgo dentro del apetito de la institución. En caso de que las métricas alcancen los niveles denominados “Claw Back Criteria”, el colaborador se hará acreedor a una retención en su LTIA.

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

La remuneración extraordinaria de los colaboradores de AMEX Bank, consta de dos esquemas, como se describe a continuación:

1. Plan Anual de Incentivos. Los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneraciones Extraordinarias son elegibles al plan global de incentivos denominado Recompensa Anual por Incentivos (AIA por sus siglas en inglés – Annual Incentive Award). Este plan de incentivos opera basándose en el año calendario, cubre a los empleados globalmente a nivel gerencial y superior, y permite, con base en las metas u objetivos del puesto, determinar un monto de compensación variable a la que tendría derecho cada colaborador. La compensación variable que se otorga cuando el colaborador ha cumplido con sus metas/objetivos, se denomina compensación variable objetivo (internamente se refiere a esta compensación como “target” por su nombre en inglés). Si un colaborador excede sus metas/objetivos de negocio en el periodo de evaluación, la aplicación del Sistema de Remuneraciones puede generar que el colaborador sea sujeto de recibir una compensación mayor que la compensación objetivo (“target”) determinada para el puesto.
2. Recompensa Anual por Incentivos. Algunos ejecutivos de AMEX Bank, entre ellos los Tomadores de Riesgos Significativos (TRS), son elegibles a un Plan de Remuneración de Largo Plazo (“LTIA” por sus siglas en inglés “Long Term Incentive Plan”). Para este grupo de colaboradores, se aplicará el esquema de compensación extraordinaria correspondiente al programa LTIA, la cual consiste en el otorgamiento de acciones de la institución.

Los Tomadores de Riesgos Significativos (TRS) estarán sujetos a la retención total o parcial de la compensación extraordinaria. Dicha retención se realizará a través del LTIA, mediante una metodología que toma en cuenta los riesgos asociados, tal como se explica más adelante.

### **Periodo de Retención de la Compensación Extraordinaria LTIA**

A efecto de asegurar la efectiva administración de riesgos, como lo señala la CUB en el Artículo 168 Bis 1, parte del pago de las “compensaciones extraordinarias” deberá estar sujeto a un periodo de diferimiento razonable que permita observar la no materialización de pérdidas económicas en años posteriores producto de las decisiones tomadas en períodos previos.

Alineado con las políticas globales de AMEX Bank, el periodo de retención establecido para los Tomadores de Riesgos Significativos (TRS) será de cuatro años (para el LTIA asignado a ciertas posiciones hasta el 2021 y de acuerdo a la política corporativa puede ser de tres años para el LTIA asignado a partir del 2022), plazo que la UAIR considera razonable para observar el comportamiento de las métricas de riesgo definidas, para cada responsable. Anualmente, el Comité de Remuneraciones procederá a revisar el comportamiento de los criterios de liberación de la compensación correspondiente al año respectivo, así como las métricas definidas.

Para liberar la Remuneración Extraordinaria, el Comité de Remuneraciones está obligado a analizar si se han materializado algunos de los riesgos antes citados y, de haberse materializado, a quién son atribuibles y, en consecuencia, si deben o no afectar la Remuneración Extraordinaria.

Adicionalmente, el CEO, Comité de Remuneraciones o el Comité de Riesgos, podrá reducir la cantidad del AIA, LTIA o ambos, cuando:

- (i) Existe evidencia razonable de violaciones al Código de Conducta o errores graves cometidos por el Tomador de Riesgos Significativos.
- (ii) La unidad de negocios o área funcional para la que labore el Tomador de Riesgos Significativos tiene un desempeño significativamente desfavorable ocasionado por su conducta o mal desempeño.
- (iii) La unidad de negocios o área funcional para la que labore el Tomador de Riesgos Significativos incurre en una violación grave a las políticas de riesgo o a las exposiciones de riesgos establecidos por el Comité de Riesgos y/o Consejo de Administración de la Institución ocasionada por su conducta o mal desempeño.

Finalmente, se establece como condición indispensable para poder liberar la retención generada por la aplicación del Sistema de Remuneración Extraordinaria, cuando esto se determine por el Comité de Remuneración, que la persona se encuentre activa como empleada en alguna entidad legal de American Express en la fecha de liberación de la retención.

**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.**

Cada año se establecen las metas y métricas aplicables para cada uno de los Tomadores de Riesgos Significativos (TRS). Las cuales tienen un impacto en la asignación de la compensación extraordinaria.

**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.**

Una vez que se determina la calificación de la compañía, el CRO corporativo puede recomendar un ajuste negativo al multiplicador de la compensación variable, basado en el cumplimiento de los límites de Pérdida a Causa del Estrés (LGS). La calificación de la Compañía se basa en el desempeño frente a los objetivos de la misma, incluidas las ganancias del año. Esta calificación refleja el resultado de objetivos específicos de accionistas, clientes, colegas y de la gestión de riesgos.

**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 plan de compensación se ajusta en función del desempeño individual y también en función del desempeño del negocio. De acuerdo al proceso descrito en la sección C) 3 de este documento.

**3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.**

El sistema provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño, de acuerdo al proceso descrito en la sección C)3

**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.**

Los factores que determinan la fracción variable se relacionan con el tipo de puesto y se mencionan en la sección C) 3 y D) 2.

**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 criterios se encuentran definidos dentro de la sección C) 1 y 3, en la determinación de precios y remuneraciones y en la sección D) 3 de las medidas que afectan la remuneración.

**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:**

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).

El esquema comprende bonos pagados en efectivo y acciones.

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 esquema en el Sistema de Remuneración conlleva un esquema de diferimiento para los empleados sujetos al Sistema. Las diferencias por perfil de puesto están reflejadas en la evaluación de desempeño de la sección D) 3.

## **II. Información cuantitativa para 2023**

**a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.**

2 Ordinarias hasta el momento

**b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.**

3

**1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.**

No hubo bonos garantizados concedidos durante el ejercicio ya que son sujetos al desempeño.

**2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.**

No hubo premios otorgados durante el ejercicio.

**3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.**

No hubo indemnizaciones o finiquitos durante el ejercicio.

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

De acuerdo con la aplicación de las políticas y procedimientos contenidos en el Sistema de Remuneración del Banco las retenciones se hacen sobre las acciones otorgadas a través del Plan de Remuneración de Largo Plazo (“LTIA” por sus siglas en inglés “Long Term Incentive Award”).

Lo pendiente de otorgar es de acuerdo con lo siguiente:

Asignación		Vencimiento			
Año de asignación	2023	Año de Vencimiento	2024	2025	2026
Año de evaluación	2022	Año de Asignación	2023	2024	2025
Total Asignado	5,845,515	Vencimiento final	345,703	345,703	5,154,110

**5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.**

Se liberó un total de mxn\$1,486,307

Esta liberación se hizo toda vez que con base en la evaluación de los informes de riesgos preparados por la UAIR se indica que en el 2022 no hubo afectaciones a la liquidez, solvencia y estabilidad de la institución, y los resultados del ejercicio 2022, donde no se identificó ningún evento proveniente de decisiones tomadas en 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 atribuible a los funcionarios en cuestión. Esta compensación, con vencimiento efectivo en 2023, se liberó a finales de Enero de dicho año.

**c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:**

**1. Remuneración fija y variable;**

59% Fija y 41% Variable. La parte fija considera Aguinaldo, Prima vacacional, Fondo de Ahorro y Vales de Despensa además del salario.

**2. Transferida y no transferida, y**

De las acciones asignadas durante 2020, 2021 y 2022 se transfirieron 10.5% y no se ha transferido aún el 89.5%.

**3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniaras, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.**

Bonos \$10,888,307.- Acciones \$5,845,515.-

**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 o premios ajustados a la baja) de Remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:**

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

Asignación		Vencimiento			
Año de asignación	2023	Año de Vencimiento	2024	2025	2026
Año de evaluación	2022	Año de Asignación	2023	2024	2025
Total Asignado	5,845,515	Vencimiento final	345,703	345,703	5,154,110

Los ajustes son de tipo implícito (fluctuaciones en el valor de las acciones).

**2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos. No hubo reducciones.**

3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.  
No hubo reducciones.

## II. Información cuantitativa para 2022

### a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.

5 Ordinarias

### b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.

4

### 6. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.

No hubo bonos garantizados concedidos durante el ejercicio ya que son sujetos al desempeño.

### 7. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.

No hubo premios otorgados durante el ejercicio.

### 8. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.

Dos funcionarios dejaron de pertenecer a AEBM durante 2021, de acuerdo con las características de su compensación, las retenciones vencían en 2022 y 2023; al ser la baja previa a la fecha de vencimiento, no hubo ningún pago de retenciones en su caso para 2022.

### 9. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.

De acuerdo con la aplicación de las políticas y procedimientos contenidos en el Sistema de Remuneración del Banco las retenciones se hacen sobre las acciones otorgadas a través del Plan de Remuneración de Largo Plazo (“LTIA” por sus siglas en inglés “Long Term Incentive Award”).

Lo pendiente de otorgar es de acuerdo con lo siguiente:

Año de Desempeño	2018	2019	2020	2021
Año de Asignación	2019	2020	2021	2022
	1,863,815	2,266,802	4,785,471	7,354,513

Año de vencimiento	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	465,954	1,032,654	1,218,430	1,960,364	5,524,280	6,065,794

### 10. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.

Se liberó un total de mxn\$1,218,430.-

Esta liberación se hizo toda vez que con base en la evaluación de los informes de riesgos preparados por la UAIR se indica que en el 2021 no hubo afectaciones a la liquidez, solvencia y estabilidad de la institución, y los resultados del ejercicio 2021, donde no se identificó ningún evento proveniente de decisiones tomadas

en 2018, 2019 y 2020 atribuible a los funcionarios en cuestión. Esta liberación se hizo en Enero de 2022.

**c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:**

**4. Remuneración fija y variable;**

63% Fija y 37% Variable. La parte fija considera Aguinaldo, Prima vacacional, Fondo de Ahorro y Vales de Despensa además del salario.

**5. Transferida y no transferida, y**

De las acciones asignadas durante 2019, 2020 y 2021 se transfirieron 14% y no se ha transferido aún el 86%.

**6. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniaras, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.**

Bonos \$10,254,818.- Acciones \$7,354,513.-

**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 o premios ajustados a la baja) de Remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:**

**4. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.**

Año de Desempeño	2018	2019	2020	2021
Año de Asignación	2019	2020	2021	2022
	1,863,815	2,266,802	4,785,471	7,354,513

Año de vencimiento	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	465,954	1,032,654	1,218,430	1,960,364	5,524,280	6,065,794

Los ajustes son de tipo implícito (fluctuaciones en el valor de las acciones).

**5. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.**  
No hubo reducciones.

**6. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.**  
No hubo reducciones.

**II. Información cuantitativa para 2021**

**a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.**

5 Ordinarias

**b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.**

5

1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.

No hubo bonos garantizados concedidos durante el ejercicio ya que son sujetos al desempeño.

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

No hubo premios otorgados durante el ejercicio.

3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.

Un funcionario dejó de pertenecer a AEBM en 2020, de acuerdo a las características de su compensación, el total de retenciones vencían en 2023; por lo que no hubo ningún pago de retenciones en su caso para 2021.

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

De acuerdo a la aplicación de las políticas y procedimientos contenidos en el Sistema de Remuneración del Banco las retenciones se hacen sobre las acciones otorgadas a través del Plan de Remuneración de Largo Plazo (“LTIA” por sus siglas en inglés “Long Term Incentive Award”).

Lo pendiente de otorgar es de acuerdo a lo siguiente:

AÑO DE DESEMPEÑO	2018	2019	2020
AÑO DE ASIGNACION	2019	2020	2021
TOTAL (MXN)	2,877,003	6,117,641	8,767,941
VESTING	2020	25%	
	2021	25%	25%
	2022	25%	25%
	2023	25%	25%*
	2024		25%*
	2025		25%
	2026		

\*Para algunas posiciones el 100% del vesting sucede en el tercer año después de la fecha de asignación.

**5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.**

Con base en la evaluación de los informes de riesgos y los resultados del ejercicio 2020, donde no se identificó ningún evento proveniente de decisiones tomadas en 2019 atribuible a los funcionarios en cuestión, se confirmó la liberación del pago de las retenciones sobre compensación extraordinaria asignada en 2020. El pago se realizó en la segunda quincena de Enero de 2021.

Las remuneraciones liberadas del 2020 en 2021 fue un total de \$819,764.-

**c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:**

**1. Remuneración fija y variable;**

75% Fija y 25% Variable. La parte fija considera Aguinaldo, Prima vacacional, Fondo de Ahorro y Vales de Despensa además del salario.

**2. Transferida y no transferida, y**

25% fue pagada y 75% transferida (excepto para los puestos que tienen un periodo distinto de diferimiento)

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

Bonos \$ 6,808,274.- Acciones \$ 8,767,941.-

**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 o premios ajustados a la baja) de Remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:**

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

De acuerdo a lo siguiente

AÑO DE DESEMPEÑO	2018	2019	2020
AÑO DE ASIGNACION	2019	2020	2021
TOTAL (MXN)	2,877,003	6,117,641	8,767,941
VESTING	2020	25%	
	2021	25%	25%

	2022	25%	25%	25%
	2023	25%	25%*	25%
	2024		25%	25%*
	2025			25%
	2026			

\*Para algunas posiciones el 100% del vesting sucede en el tercer año después de la fecha de asignación.

Los ajustes son de tipo implícito (fluctuaciones en el valor de las acciones).

2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos. No hubo reducciones.

3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos. No hubo reducciones.