



BNP PARIBAS MÉXICO

Informe Anual sobre el sistema de remuneración 2022

BNP Paribas México posee y mantiene los derechos del contenido del presente documento, la información incluida está protegida por las leyes de propiedad industrial y no se otorga una licencia de esta protección a sus usuarios.

La reproducción, representación, distribución o redistribución de cualquier información incluida en el presente documento por cualquier medio está estrictamente prohibida sin la autorización previa de BNP Paribas México, y constituirá una violación a la ley de propiedad industrial.



| | |
|-----------------------|--|
| Referencia | <i>RH 005.5</i> |
| Versión Numero | 01 |
| Alcance | <i>BNP Paribas México S.A Institución de Banca Múltiple</i> |

| | | | |
|---------------------------------|---|-------------|--------|
| Emisor | <i>Recursos Humanos</i> | País | México |
| Última Actualización por | <i>Comité de Remuneraciones</i> | | |
| Revisado por | <i>Riesgos</i> | | |
| Autorizado por | <i>Consejo de Administración</i> | | |
| Fecha Aprobación | <i>30/03/2023</i> | | |
| Fecha Efectiva | <i>27/03/2023</i> | | |
| Última Actualización | <i>27/03/2023</i> | | |

Información del documento

| | |
|---------------|-----------------------|
| Acceso | <i>Público</i> |
|---------------|-----------------------|

Resguardo

| | |
|------------------|---|
| Área | <i>Recursos Humanos</i> |
| Estado | <i>Final.</i> |
| Validador | <i>Riesgos</i> |
| Aprobador | <i>Consejo de Administración</i> |
| Acceso | <i>Público</i> |

Bitácora

| Versión | Autor | Fecha | Detalle de los Cambios/ Página |
|----------------|---|--------------|--|
| #1 | <i>Marcela Silva / Titular de RH</i> | 01/03/2020 | Creación del documento |
| #2 | <i>Marcela Silva / Titular de RH</i> | 22/09/2020 | Revisión del documento |
| #3 | <i>Marcela Silva / Titular de RH</i> | 09/03/2021 | Revisión del documento por el comité de Remuneraciones |
| #4 | <i>Ofelia Suasnavar / OPC Nancy Marquez / LATAM HR Head</i> | 25/03/2022 | Revisión de remuneraciones cuantitativas |
| #5 | <i>Alexandra Noguera / Directora de RH</i> | 27/03/2023 | Revisión de remuneraciones cuantitativas |



Contenido

| | |
|---|----------|
| CONTENIDO | 3 |
| I. INFORMACIÓN CUALITATIVA: | 4 |
| A. LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE REMUNERACIÓN POR PERFIL DE PUESTO DE EMPLEADOS O PERSONAS SUJETAS AL SISTEMA DE REMUNERACIONES. | 4 |
| B. INFORMACIÓN RELATIVA AL COMITÉ DE REMUNERACIONES INCLUYENDO CUANDO MENOS: ... | 4 |
| C. INFORMACIÓN RELATIVA A LA ESTRUCTURA DEL PROCESO DE REMUNERACIONES QUE DEBE INCLUIR. | 5 |
| D. DESCRIPCIÓN DE LAS FORMAS EN LAS QUE SE RELACIONAN LOS RIESGOS ACTUALES Y FUTUROS EN LOS PROCESOS DE REMUNERACIÓN, CONSIDERANDO LO SIGUIENTE: | 6 |
| E. VINCULACIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE CON LOS NIVELES DE REMUNERACIÓN DURANTE EL PERIODO, DEBERÁ INCLUIR: | 6 |
| F. DESCRIPCIÓN DE LA FORMA EN LA QUE LA INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE AJUSTA LAS REMUNERACIONES CONSIDERANDO SUS RENDIMIENTOS DE LARGO PLAZO, INCLUYENDO: | 7 |
| G. DESCRIPCIÓN DE LA FORMA EN LA QUE LA INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE AJUSTA LAS REMUNERACIONES CONSIDERANDO SUS RENDIMIENTOS DE LARGO PLAZO, INCLUYENDO: | 8 |
| II. INFORMACIÓN CUANTITATIVA | 8 |
| A. NÚMERO DE REUNIONES DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES DURANTE EL EJERCICIO. | 8 |
| B. NÚMERO DE EMPLEADOS QUE RECIBIERON REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA DURANTE EL EJERCICIO. | 8 |
| C. DESGLOSE DEL IMPORTE DE LAS REMUNERACIONES CONCEDIDAS EN EL EJERCICIO CONFORME A LO SIGUIENTE: | 9 |
| 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: | 9 |



A continuación, se presenta información sobre el Sistema de Remuneración de BNP Paribas México S.A Institución de Banca Múltiple (en adelante BNP PARIBAS México)

I. Información cualitativa:

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

Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones. La remuneración de los empleados sujetos al Sistema de Remuneración se compone de Remuneración Ordinaria y Remuneración Extraordinaria; esta se encuentra desglosada en el Manual de Remuneración (Ver Documento)

Adicionalmente BNP PARIBAS México cuenta con un Código de Conducta que establece las pautas de comportamiento.

B. Información relativa al Comité de Remuneraciones incluyendo cuando menos:

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

Con fundamento en el artículo 168 Bis 8 de las "Disposiciones de carácter general aplicables a las Instituciones de Crédito" y de acuerdo con las resoluciones del Consejo de Administración de BNP PARIBAS México, se encontrará constituido por las siguientes funciones:

- Un miembro propietario del consejo de administración, que deberá ser consejero independiente. Mismo que presidirá el comité y será designado por el Consejo teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia del Consejero y los cometidos de dicho Comité.
- Un miembro propietario del consejo de administración. Mismo que será designado por el Consejo teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia del Consejero y los cometidos de dicho Comité.
 - El Titular de la unidad para la Administración Integral de Riesgos.
 - El Titular del área de Recursos Humanos. Mismo que fungirá como el secretario de las sesiones, y será responsable de compartir la minuta con el resto del comité.
 - El Titular de Operaciones (COO)
 - El Auditor Interno, quien podrá participar con voz, pero sin voto.

Funciones del Comité de Remuneraciones

Las funciones del comité de remuneraciones se encuentran descritas en el Manual de Remuneración en la sección 5.1 funciones del comité remuneraciones. (Ver Documento)

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



No han participado consultores externos

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

La descripción del alcance de la política de remuneraciones se encuentra descrita en el Manual de Remuneración en la sección 4.3 funciones del comité remuneraciones. (Ver Documento)

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

Los empleados considerados como tomadores de riesgos son 3 miembros del Consejo de Administración y otros 55 empleados (de Áreas Staff y de Negocio)

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.

La descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración se encuentra descrita en el Manual de Remuneración en la sección 4.2 Sistema de Remuneración. (Ver Documento)

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.

Se realizó la revisión en marzo 2023 donde se realizaron cambios en la redacción del Manual de Remuneraciones, en las secciones:

- Vinculación del Rendimiento de la Institución con los Niveles de Remuneración
- Metodología de Ajuste

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 remuneraciones de los empleados de las áreas de Administración de Riesgo, de Control y Auditoría son independientes, ya que el paquete de remuneración no está ligado a logros de venta, ingresos, ni otros, sino al cumplimiento de objetivos específicos de las áreas, es decir, que su remuneración variable cuenta con un mayor peso en lo objetivos relacionados con sus funciones, favoreciendo su independencia frente a las áreas de negocio que supervisan.



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.

Se consideran como principales riesgos los siguientes: Riesgo de Crédito, Riesgo de Mercado, Riesgo Operacional y Otros Riesgos, como los Legales o Reputaciones (en los que es difícil medir el riesgo, son considerados por el área de Riesgos en forma discrecional) al aplicar las medidas de remuneración.

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

Los tipos de riesgo están en función del Apetito de Riesgo de la Institución, se evalúan anualmente.

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

De acuerdo con el tipo de riesgo, se establecen parámetros de exceso que indican la gravedad del mismo. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de las remuneraciones. En los casos en que se excedan los parámetros de riesgo aprobados por la Institución en el Marco Apetito de Riesgo y dependiendo de la severidad de dichos excesos, se establecerán sanciones que pueden ir desde una notificación o llamada de atención verbal, una carta de amonestación, un factor de descuento en las remuneraciones extraordinarias (que puede ser parcial o total) o incluso la rescisión del contrato para la o las personas que incumplieron con los parámetros de riesgo definidos.

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.

La forma en la cual se impactan las remuneraciones no cambia; simplemente se definen los nuevos parámetros de exceso para cada elemento del Apetito de Riesgo.

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.

Nuestros esquemas de Remuneración Extraordinaria se ajustan en función del desempeño individual y también en función del desempeño del negocio y del país y en cumplimiento con el art. 23 de las Disposiciones en materia de Servicios de Inversión emitida por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

El desempeño del negocio se relaciona principalmente con los siguientes factores:

- Rendimiento sobre el patrimonio. Aplica en especial para el Director General
- Utilidades. Esta aplica para todo el negocio



- Apalancamiento operativo. En especial a las áreas de operación.

2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución de banca múltiple y con el desempeño particular.

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.

3. Análisis de las 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 de manera natural para ajustar las remuneraciones en función del desempeño y por ende a las debilidades y adicionalmente se considera "clawback", para que en caso de que se incurra en alguna de ellas no se paguen los montos de retribución variable diferidos o se recuperen importes ya pagados.

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.

La remuneración variable constituye un elemento clave en la política retributiva del Banco, ya que retribuye la creación de valor en el *Grupo BNP Paribas* a través de cada una de las unidades que lo conforman, recompensando las aportaciones individuales de los equipos y la agregación de todos ellos a los resultados recurrentes del *Grupo BNP Paribas*

Los montos base de la remuneración variable se establecen de acuerdo a la aportación de cada puesto a los resultados del *Grupo BNP Paribas*.

A todos los empleados sujetos al Sistema de Remuneración se les liquida un porcentaje de la Retribución Variable Anual y el resto se difiere, aplicando el mismo porcentaje de liquidación y transferencia para todos, exceptuando a los empleados que excedan los topes Retribución Variable Anual, a los cuales se le liquida un porcentaje menor y se le transfiere un porcentaje mayor.

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.



Las partes de la Remuneración anual diferidas y pendientes de abono no se pagan a los miembros del Sistema de Remuneración cuando se dé algunas de las circunstancias establecidas por el *Grupo BNP Paribas* para un "clawback" antes de la fecha de abono, adicionalmente quedan sujetas al logro de los indicadores establecidos durante el periodo de diferimiento, estos indicadores están relacionados con el manejo de los productos, las métricas fundamentales de control y la gestión de los riesgos.

Estos últimos son establecidos en el momento de la determinación de la Retribución Variable Anual y calculados a lo largo del periodo de diferimiento y podrán dar lugar a una reducción de la cantidad diferida, pudiendo incluso llegar a ser cero, pero no servirán en ningún supuesto para incrementar dicha retribución diferida.

G. Descripción de la forma en la que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

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).

La Remuneración Variable se paga 100% en efectivo y puede llegar diferirse hasta en tres 3 años para los empleados que excedan los topes de Retribución Variable Anual.

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.

En BNP Paribas México, el *Grupo BNP Paribas* define los esquemas de Remuneración Variable, así como los importes, rangos y puestos elegibles (de acuerdo al impacto en los resultados), siempre validando los indicadores establecidos en las líneas de negocio, mismos que se someten al análisis y autorización del Comité de Remuneraciones

De igual forma tanto el *Grupo BNP Paribas*, como la Dirección General, fijan objetivos de carácter general anualmente, proponiendo indicadores financieros y no financieros (rangos y topes), así como la gestión prudente del riesgo, evaluando el desempeño de la organización, así como el desempeño individual.

II. Información cuantitativa

El ejercicio de Remuneración 2022 contempla el monto de la cuenta de "*Beneficios Directos de Corto Plazo 2022*" y el ajuste a la provisión realizado durante el pago efectivo de bonos en marzo 2023.

El monto de la cuenta de "*Beneficios Directos de Corto Plazo*" representa un **68.5453%** de la cuenta de "*Gastos de Administración y Promoción*".

A. Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.

4 Reuniones

B. Número de empleados que recibieron remuneración extraordinaria durante el ejercicio.



58 empleados

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

2 bonos garantizados.

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

No se otorgaron premios durante el ejercicio 2022 (0%)

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

6 Finiquitos que representan el 0.5779% y una liquidación que representa el 0.7451%

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

El importe total de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar representa el 8.2067% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo". El total del pago pendiente se otorgará en efectivo

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

El monto representa un 71.49% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo "

C. Desglose del importe de las remuneraciones concedidas en el ejercicio conforme a lo siguiente:

1. Remuneración fija y variable.

La remuneración fija representa el 71.49% y la remuneración variable representa el 28.51% sobre el monto de la cuenta de "Beneficios Directos de Corto Plazo ".

2. Transferida y no transferida.

La remuneración transferida representa el 77.65% y la no transferida representa el 22.35% sobre el 100% de la remuneración Variable.

3. Montos y formas de remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.

Las prestaciones pecuniarias ascienden a un 8.2067%

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.



No aplicaron ajustes.

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

No aplicaron ajustes

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

No aplicaron ajustes