



I. Información Cualitativa

I.1 Remuneración de empleados o personas sujetas al SISREM.

01. La remuneración de los empleados sujetos al SISREM se compone de Remuneración Ordinaria y Remuneración Extraordinaria.

I.2 Remuneración Ordinaria.

01. La remuneración Ordinaria se establece para las compensaciones aplicables a los empleados que prestan sus servicios profesionales a CIBanco y tiene como objetivo asegurar a través de los planes de compensación, la atracción, retención y desarrollo de gente clave dentro de la organización.

I.3 Remuneración Extraordinaria.

01. El SISREM establece esquemas de Remuneración específicos para cada perfil de Empleado o Personas sujetas a Remuneración Extraordinaria, considerando los riesgos inherentes a sus actividades y tomando en cuenta que ésta Remuneración está determinada por resultados individuales o colectivos, por lo que se asegurará 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.
02. Las Remuneraciones Extraordinarias para el Personal sujeto al SISREM, están ligadas a los objetivos alcanzados en congruencia con el comportamiento disciplinado para el control de riesgos por cada perfil de puesto, siendo responsabilidad del COREM, tomar una decisión colegiada sobre el otorgamiento de cualquier remuneración extraordinaria para los puestos que califican para el SISREM.
03. CIGrupo en el ejercicio de su derecho, garantiza el pago anual del 100% del bono al Personal de las áreas Administrativas, de Análisis y de Control.
04. Las Remuneraciones Extraordinarias de las áreas Administrativas, de Análisis y de Control, se determinarán con base al cumplimiento de los proyectos que el Consejo de Administración defina al inicio del ejercicio correspondiente.

I.4 Información Relativa al Comité de Remuneración (COREM).

01. Composición y funciones del COREM.

| Cargo dentro del COREM | Puesto |
|------------------------|---|
| Presidente | Consejero Propietario Independiente |
| Secretario | Director Ejecutivo de Capital Humano y Calidad |
| Miembro | Miembro del Comité Ejecutivo |
| Miembro | Director General CIBanco |
| Miembro | Director General CIGasa de Bolsa |
| Miembro | Director General Finamadrid |
| Miembro | Director Corporativo de Cumplimiento y Riesgos |
| Miembro | Director General Adjunto de Administración y Finanzas |
| Miembro | Director de Auditoría Interna |

02. Funciones del COREM.

- a. Implementar y mantener el SISREM de CIBanco.
- b. Proponer al Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, así como las modificaciones que se realicen a empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título Jurídico.
- c. Proponer a los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que CIBanco haya otorgado para realizar sus operaciones.
- d. Informar a todo el personal pertinente las políticas y procedimientos de remuneración asegurando el entendimiento por parte de los interesados.
- e. Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento y desempeño del SISREM.



Información sobre el Sistema de Remuneración (SISREM)

I. Información Cualitativa

I.5 Consultores externos que han asesorado a CIBanco, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

01. CIBanco cuenta con los servicios de consultora TalenWise, quien fue comisionada por el Comité Ejecutivo de CIBanco para brindar asesoría en la elaboración del algoritmo para el cálculo de Remuneración.

I.6 Alcance de la política de remuneración de CIBanco.

01. El SISREM considera las remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias de los puestos elegibles de CIBanco.

| Puestos aplicables | | |
|---------------------------------------|--|--|
| Presidente del Comité Ejecutivo | Directores de Promoción | Director de Banca de Empresas |
| Consejeros Delegados | Directores Regionales | Director Gral. Adjunto de Admón. y Finanzas |
| Director General | Director de Mesa de Cambios | Director Corporativo de Cumplimiento y Riesgos |
| Director Ejecutivo de Promoción 1 y 2 | Director de Mesa de Derivados | Director Corporativo de Control Interno |
| Director Ejecutivo de Banca Comercial | Director Ejecutivo de Crédito al Consumo | Director de Auditoría |

I.7 Empleados de CIBanco considerados como tomadores de riesgo.

01. CIBanco considera dentro de su Sistema de Remuneración a 11 puestos que toman riesgos en sus decisiones y que pueden implicar un riesgo para CIBanco:

| Puestos aplicables | | |
|---------------------------------------|--|-------------------------------|
| Presidente del Comité Ejecutivo | Directores de Promoción | Director de Banca de Empresas |
| Consejeros Delegados | Directores Regionales | |
| Director General | Director de Mesa de Cambios | |
| Director Ejecutivo de Promoción 1 y 2 | Director de Mesa de Derivados | |
| Director Ejecutivo de Banca Comercial | Director Ejecutivo de Crédito al Consumo | |

I.8 Estructura del proceso de remuneración.

01. Principales características y objetivos de la política de remuneración .

- La política de remuneración de CIBanco actúa con base en el interés de sus Clientes, por lo que se prevén elementos que inciden negativamente en el monto de las remuneraciones extraordinarias, cuando causen un daño a sus Clientes, por dolo o negligencia.
- Las principales políticas de Remuneración de CIBanco son:
 - Establecer niveles salariales competitivos para todos los puestos de la organización.
 - Comparar la posición de los niveles salariales en contra del mercado laboral.
 - Determinar los esquemas de remuneración ordinaria y extraordinaria para todos los puestos de CIBanco.
 - Definir los esquemas de remuneración extraordinaria, de todos los puestos elegibles dentro de CIBanco, ya sea a través de bonos por resultados, incentivos o comisiones y/o cualquier otro mecanismo de compensación, siempre relacionando éstos, con los niveles de riesgo en los que pudieran incurrir las funciones definidas en el numeral I.6.
 - Diferenciar la compensación del personal, de acuerdo con sus resultados individuales, a fin de mantener la motivación y productividad del personal.

02. Última revisión de la política de remuneración por parte del COREM y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

- Se revisó en Febrero del 2024, dentro de los principales cambios se encuentran;
 - Derivado de la revisión anual, se realizan las siguientes modificaciones:
 - Se modifica el puesto del Director Ejecutivo de Capital Humano y Calidad.
 - Se establece la periodicidad de pago para el personal de CIBanco de Bolsa y Finanzas en el numeral VI.K.b y c.
 - Se actualiza el puesto de dos integrantes del Comité de Remuneraciones en el numeral VII.A
 - Se realizan modificaciones en la redacción para mejor comprensión y lectura.



I. Información Cualitativa

03. **Explicación de como CIBanco garantiza que la remuneración de los empleados de las áreas de AIR y de las áreas de control y Auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.**
- a. El SISREM que otorga la remuneración de los empleados de las áreas de Administración Integral de Riesgos (AIR), de Control y Auditoría es independiente, ya que el paquete de remuneración no está ligado a logros de venta, ingresos, ni otros. En las Unidades Administrativas y de Control prevalecen los sueldos ordinarios, y en aquellos casos que tengan definidos algún esquema de compensación extraordinaria, ésta se determinará con base al cumplimiento de los proyectos que el Consejo de Administración defina al inicio del ejercicio correspondiente.
- I.9 Formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración**
01. **Principales riesgos que CIBanco considera al aplicar medidas de remuneración.** Se consideran como riesgos aplicables a CIBanco: Riesgos de Mercado, Riesgos Operaciones, Riesgos de Crédito.
02. **Naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.** CIBanco ha construido un algoritmo matemático que a través de coeficientes de riesgos operacionales, de mercado y de crédito, construidos con base en experiencia actuarial, estadística y comercial de los propios mercados en el mundo, garantiza el atemperamiento de la toma de riesgos en la generación de resultados comerciales de la institución.
03. **Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración;** en el algoritmo establecido para el cálculo de remuneración se establecen tabla de indicadores con respecto al riesgo obtenido en cada actividad.
04. **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 la remuneración;** la forma en la cual se impactan las remuneraciones no cambia, simplemente se definen los nuevos parámetros de exceso para cada elemento del riesgo.
- I.10 Vinculación del rendimiento de CIBanco con los niveles de remuneración durante el periodo.**
01. **Principales parámetros de rendimiento para:**
CIBanco: El logro del 100% del presupuesto de ingresos y egresos del ejercicio.
Las líneas de negocio: El logro de cuando menos el 80% del presupuesto de ingresos y egresos del ejercicio.
El personal a nivel individual; El logro de cuando menos el 80% del presupuesto de ingresos y egresos del ejercicio y de los objetivos estratégicos establecidos.
02. **Vinculación de la remuneración individuales con el desempeño de CIBanco y con el desempeño particular.**
El personal sujeto al SISREM deberá lograr cuando menos, el 80% del presupuesto de ingresos y egresos del ejercicio y de los objetivos estratégicos establecidos.
03. **Medidas puestas en práctica para adaptar la remuneración en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.**
En caso de que se detecten debilidades en el desempeño de las funciones asignadas al personal sujeto al SISREM, se determinan como áreas de oportunidad las cuales deberán corregirse y evaluarse en el siguiente ejercicio y serán parte del cálculo de la remuneración extraordinaria que corresponda.
- I.11 Ajuste de la remuneración considerando sus rendimientos de largo plazo.**
01. **Análisis de la política de CIBanco para transferir la retribución extraordinaria devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración extraordinaria es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción extraordinaria de la remuneración y su importancia relativa.**
- a. La remuneración extraordinaria constituye un elemento clave en la política retributiva de CIBanco ya que contribuye a la creación de valor a través de las unidades de negocio que lo conforma.
- b. Los montos de la remuneración extraordinaria se establecen de acuerdo a cada puesto en CIBanco.
02. **Política y criterio de CIBanco 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 SISREM cuando se contravenga alguna de las políticas establecidas (malas prácticas) con anterioridad a la fecha de abono.
- I.12 Forma en la que CIBanco ajusta la remuneración considerando sus rendimientos de largo plazo.**
- a. **Formas de retribución extraordinaria que ofrece CIBanco (entre otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas);** CIBanco no otorga las retribuciones extraordinarias que ofrece a los empleados o funcionarios sujetos al SISREM, en efectivo, acciones, instrumentos vinculados con las acciones y otras formas, todo las retribuciones se realizan de forma directa en la nómina de dichos empleados o funcionarios
- b. **Uso de las distintas formas de remuneración extraordinaria y, si la combinación de las distintas formas de remuneración extraordinaria es diferente entre los empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa;** CIBanco sólo ofrece a los empleados o funcionarios sujetos al SISREM, retribuciones extraordinarias las cuales son depositadas en la nómina de dichos empleados o funcionarios.

II. Información Cuantitativa

- Número de sesiones del Comité de Remuneración durante el ejercicio 2022; **4 sesiones (trimestral)**.
- Número de sesiones del Comité de Remuneración durante el ejercicio 2023; **4 sesiones (trimestral)**.
- Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio

| Concepto | Número | Monto Total |
|--|--------|--------------|
| Bonos garantizados concedidos durante el ejercicio 2022 | 0 | 0 |
| Bonos garantizados concedidos durante el ejercicio 2023 | 0 | 0 |
| Premios otorgados durante el ejercicio 2022 | 0 | 0 |
| Premios otorgados durante el ejercicio 2023 | 0 | 0 |
| Indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio 2022 | 0 | 0 |
| Indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio 2023 | 1 | 2,742,595.36 |

| Importe Total de: | Monto Total |
|---|---|
| Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas | 0 |
| Remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio 2022 | 0 |
| Remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio 2023 | Equivale a un 0.054% del Capital de la institución. |

- Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio:

| Ejercicio | Remuneración fija y variable | Transferida y no transferida |
|-----------|------------------------------|------------------------------|
| 2022 | 0 | 0% |
| 2023 | 0.054 % | 0% |

| Concepto | En prestaciones pecuniarias | En acciones | En instrumentos vinculados | En otros tipos |
|--------------------------------------|-----------------------------|-------------|----------------------------|----------------|
| Monto de Remuneración extraordinaria | 0% | 0% | 0% | 0% |

- 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:

| Importe Total de: | Monto |
|--|-------|
| Remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos | 0% |
| Reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos | 0% |
| Reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos | 0% |