

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 se encuentran dentro del manual de RRHH, a continuación se describe algunas políticas relevantes para Bienestar:

- Los esquemas de pago de remuneración extraordinaria serán aprobados por el Comité de Remuneración.
- El pago de remuneración extraordinaria será autorizado por el comité de remuneración previa revisión de los análisis presentados por las áreas de finanzas, riesgos y contraloría.
- Para colaboradores que tuvieron incapacidad por riesgo de trabajo, enfermedad general o maternidad se cubrirá el pago del bono en a los días laborados, siempre y cuando su contrato haya estado vigente durante todo el ejercicio fiscal.
- El pago del bono se realizará conforme a la metodología de distribución que se encuentra en el manual de recursos humanos, misma que será revisada anualmente o cuando se considere necesario.
- Será facultad del Comité de Remuneración instruir al área de Recursos Humanos la periodicidad con la cual se pagará el bono generado.
- Las áreas de negocio, contabilidad y recursos humanos proporcionarán con una frecuencia mensual al área de riesgos y contraloría la información necesaria para el análisis del cumplimiento de indicadores
- En caso de cumplimiento del ICAP pero incumplimiento de los demás indicadores Bienestar podrán aplicarse los mecanismos de ajuste para el pago de las remuneraciones extraordinarias que se establecen en la siguiente tabla:

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

i. La composición y las funciones del Comité de Remuneración. Integración del Comité de Remuneración

Un Consejero independiente
Dos miembros del Consejo de Administración
Un responsable de la Administración de Riesgos
Un representante del área de Recursos Humanos
Un representante del área de Planeación Financiera
Comisario con voz y sin voto

El Comité de Remuneración desempeñará las funciones siguientes:

- Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
 - a) Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
 - b) Los colaboradores que ostenten algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Bienestar haya otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para Bienestar o participen en algún proceso que concluya en eso, y
 - c) 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 en Bienestar,
- Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus Remuneraciones Extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.
- Contratar, cuando lo 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.

- 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 Bienestar, 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 de Bienestar.

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

No se ha contratado a consultores externos.

iii. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de Bienestar, ya sea por regiones o por líneas de negocio.

El Sistema de Remuneración es aplicable a todos los puestos relacionados con las diferentes líneas de negocio y administrativas, así como aquellas personas encargadas de la administración integral de riesgos y de las áreas de control interno.

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

Puesto	Nivel Jerárquico	Tipo de Riesgo	No. de empleados
Director General	Dirección	Mercado Crédito Liquidez Operativo Reputacional	1
Director de Finanzas	Dirección	Mercado Liquidez Operativo Reputacional	1
Director de Relaciones Externas	Dirección	Mercado Operativo Reputacional	1
Director de Crédito	Dirección	Crédito Operativo Reputacional	1
Director Comercial	Dirección	Mercado Crédito Liquidez Operativo Reputacional	1

Director de Servicios Administrativos	Dirección	Operativo Reputacional	1
Director Jurídico	Dirección	Operativo Reputacional	1
Director de Planeación y Gestión Estratégica	Dirección	Operativo Reputacional	1
Administrador de Riesgos	Gerencia	Operativo Reputacional	1
Gerente de Tecnologías de la Información	Gerencia	Operativo Reputacional	1

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

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

El objetivo de nuestro Sistema de Remuneración está orientado a:

- Establecer políticas y procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración en congruencia con una razonable toma de riesgos.
- Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por Bienestar, o su materialización, sea mayor a la esperada y represente una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y/o reputación.
- Revisar los riesgos a los cuales se enfrenta Bienestar en sus áreas de negocio, de control y administrativas y en su caso los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración.
- Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de colaboradores elegibles sujetos al Sistema de Remuneración en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades, tomando en cuenta para tales efectos, tanto factores cuantitativos como cualitativos.

ii. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

Se presenta en la siguiente tabla las revisiones y fechas de cambio a la política de remuneración.

Cambio	Fecha
<ul style="list-style-type: none"> la Dirección Comercial presentó una propuesta para replantear la asignación de metas y así contribuir en la motivación del equipo en el logro de las mismas 	El 26 de enero de 2018
<ul style="list-style-type: none"> El Director de Crédito propone una modificación al cálculo de pago del sistema de remuneración variable del área de cobranza administrativa 	27 de febrero de 2018
<ul style="list-style-type: none"> El Director de Crédito presentó al Comité de Remuneración la propuesta del esquema de pago variable para el área de cobranza extra judicial, dirigido a los puestos: gestor de campo así como recuperadores extra judiciales 	19 de abril de 2018
<ul style="list-style-type: none"> El área de Recursos Humanos presenta propuesta de ajuste salarial y sus políticas de aplicación 	18 de junio de 2018
<ul style="list-style-type: none"> El Director Comercial presentó una propuesta de ajuste al esquema de remuneración variable del personal de ventas, busca mejorar el porcentaje de cumplimiento en metas, incrementar la participación de colaboradores comisionando, mejorar aspectos de calidad en la gestión de las áreas de venta y fortalecer la comunicación del esquema. 	13 de noviembre de 2018
<ul style="list-style-type: none"> La propuesta fue analizada y se solicitó modificaciones a su versión original, se cerró el año sin el VoBo final. 	13 de diciembre de 2018

iii. Una explicación de cómo Bienestar 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 colaboradores de las áreas de Administración de Riesgos, Control Interno y Auditoría se determinan de manera independiente de las áreas operativas, sus ingresos no dependen de la actividad de éstas áreas. Sus remuneraciones solo tienen como componente extraordinario el bono, que se podrá otorgar de acuerdo a las políticas que se establezcan en el manual de recursos humanos.

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:

i. Descripción general de los principales riesgos que Bienestar considera al aplicar medidas de remuneración.

Las definiciones detalladas de cada tipo de riesgo se encuentran descritas en el Manual de Políticas y Procedimientos del Proceso de Administración Integral de Riesgos.

En general, se diferencian los riesgos operativos, o no discrecionales, de aquellos en los que existe una actuación directa del personal sujeto al sistema de remuneración con la responsabilidad en la toma de decisiones. Se consideran dos grandes agrupaciones de riesgos, las cuales están integradas por:

Riesgos Discrecionales:

a) Riesgo de crédito.

Que se define como la pérdida potencial por la falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúa, incluyendo las garantías reales o personales que les otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación utilizado por Bienestar.

b) Riesgo de mercado.

Que se define como 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 de liquidez.

Que se define como la pérdida potencial por la imposibilidad o dificultad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para Bienestar 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.

Riesgos Operativos:

a) Riesgo operativo

Que se define 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.

b) Riesgo reputacional

Que se define como el peligro de que una persona emita una opinión pública negativa que impida o disminuya la capacidad para hacer negocios con Bienestar, también se refiere a prácticas comerciales inadecuadas, rumores especulativos u otros comentarios negativos sobre Bienestar, sean verdaderos o no.

Los riesgos antes señalados no solo son los actuales, sino también se consideran futuros a los que Bienestar está expuesta y que deben tomar en cuenta al determinarse los pagos de remuneración extraordinaria así como su impacto en la estabilidad financiera de Bienestar.

ii. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.

En el modelo de remuneración se consideran diferentes variables asociadas a los tipos de riesgos mencionados en el párrafo anterior, se incluyen las metas de cada colaborador, variables relacionadas con la cartera de crédito así como variables de cumplimiento de Bienestar.

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

Se toma en cuenta las metas asignadas a los colaboradores a los que les aplica el sistema, se encuentran ajustados por los riesgos que les aplica y sirve como

referencia para evaluar el desempeño y determinar el pago de la remuneración variable.

iv. 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.

El sistema de remuneración no ha sufrido cambios estructurales desde su puesta en marcha.

e) Vinculación del rendimiento de Bienestar con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:

i. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para Bienestar, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Los parámetros de rendimiento que utilizar Bienestar son los ingresos generados en el periodo de revisión con respecto al presupuesto autorizado.

ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de todo Bienestar y con el desempeño particular.

El acceso a la remuneración variable del colaborador y/o de los equipos de trabajo depende del cumplimiento de las metas institucionales, grupales e individuales.

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

A la fecha no se han puesto en práctica ninguna medida para adaptar las remuneraciones de las mediciones de desempeño.

f) Descripción de la forma en que Bienestar ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo, incluyendo:

i) Análisis de la política de Bienestar 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.

En caso de que los riesgos considerados se llegaran a materializar y que estos no permitan llegar a los niveles de ingreso presupuestados, el sistema permite el diferimiento de los pagos variables hasta en tanto se elimine la contingencia. El modelo de cálculo comprende varios grupos de colaboradores atendiendo la naturaleza de sus funciones.

ii) Análisis de la política y el criterio de Bienestar para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

El sistema de remuneración considera la posibilidad de cancelar los pagos variables diferidos al personal sujeto a este. Lo cual evita que se asuman riesgos innecesarios.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza Bienestar y la justificación de uso de tales formas. La revelación debe incluir:

i. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece Bienestar (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

En Bienestar se tiene autorizado diferentes conceptos de remuneración variable los cuales son pagados en efectivo.

ii. Análisis sobre el uso de distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de 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.

Las remuneraciones extraordinarias se generan por la colocación de los diferentes tipos de crédito y se diferencian los grupos de colaboradores de acuerdo a su línea de negocio, los pagos se realizan una parte mensual y otra trimestral de acuerdo al cumplimiento de las metas establecidas.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA		Segundo semestre Julio a Diciembre 2018		Acum 2018.	
		PERSONAS	MONTO	PERSONAS	MONTO
REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA	CONCEPTO				
	PTU	485	\$ 2,850,853.54	485	\$ 2,850,853.54
	BONOS GARANTIZADOS	0	\$ -	0	\$ -
	PREMIOS OTORGADOS	0	\$ -	0	\$ -
		0	\$ 0	0	\$ 0
	INDENIZACIONES(años atrás)	0	\$ -	2	\$ 397,206.00
	INDENIZACIONES	28	\$ 3,116,390.41	46	\$ 4,108,518.76
	FINIQUITOS	41	\$ 582,593.59	98	\$ 1,192,870.39
		0	\$ 3,698,984.00	0	\$ 5,698,595.14
REMUNERACIONES PENDIENTES DE OTORGAR					
	EFFECTIVO	0	\$ -	0	\$ -
	COMISIONES GENERADAS EN MES JUNIO PAGADERAS EN JULIO	0	\$ -	0	\$ -
	Comercial	107	\$ 359,659.64	153	\$ 1,010,616.64
	Gerencia de Recuperación	14	\$ 65,874.79	20	\$ 203,312.97
	ACCIONES	0	\$ -	0	\$ -
	BONO TRIMESTRAL	11	\$ 38,789.55	34	\$ 171,585.83
	INSTRUMENTOS VINCULADOS CON ACCIONES	0	\$ -	0	\$ -
REMUNERACIÓN VARIABLE EXTRAORDINARIA					
	COMISIONES PAGADAS	120	\$ 2,874,438.96	129	\$ 5,051,707.71
	Comercial	105	\$ 2,318,967.82	115	\$ 4,170,540.60
	Bono trimestral	16	\$ 90,586.45	17	\$ 124,895.53
	Gerencia de Recuperación	15	\$ 464,884.69	14	\$ 756,271.58
	TRANSFERIDA Y NO TRANSFERIDA	0	\$ 0	0	\$ 0
	PRESTACIONES PECUNIARIAS	119.5	\$ 2,874,438.96	129	\$ 5,051,707.71
	ACCIONES, INSTRUMENTOS VINCULADOS Y OTROS TIPOS	0	\$ -	0	\$ -
REMUNERACIÓN FIJA ORDINARIA					
	SUELDOS	408	\$ 36,713,013.97	403	\$ 70,549,162.21
	PERSONA CLAVE	42	\$ 173,881.70	42	\$ 347,763.70
	Doble alfa	21	\$ 67,497.90	20	\$ 134,996.10
	Bienestar	11	\$ 65,605.64	11	\$ 131,211.28
	Pago cash	11	\$ 40,778.16	11	\$ 81,556.32
	UBICACIÓN SUCURSALES	31	\$ 145,378.47	34	\$ 314,790.42
REMUNERACIONES EXPUESTAS AJUSTES					
	I)REMUNERACIONES TRANSFERIDAS PENDIENTES Y RETENIDAS	0	\$ 0	0	\$ 0
	II)REDUCCIONES DURANTE EL EJERCICIO (ajuste explícitos)	0	\$ 0	0	\$ 0
	III)REDUCCIONES DURANTE EL EJERCICIO (ajustes implícitos)	0	\$ 0	0	\$ 0