

29 de Abril de 2020

Sistema de Remuneración

De conformidad con la reforma a las disposiciones de carácter general aplicable a las instituciones de crédito publicadas en el Diario Oficial de la federación el 31 de Diciembre de 2014, específicamente en lo relativo al artículo 168 BIS 3, **Industrial and Commercial Bank of China México, S.A. Institución de Banca Múltiple**, (“ICBC México” o la “Institución”) en cumplimiento de dicha obligación presenta la siguiente información que está basada en los requerimientos normativos, respecto a su Sistema de remuneración.

Información Cualitativa

Requerimiento

A) Las Políticas y Procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al sistema de remuneraciones.

ICBC México, ha establecido sus políticas de Remuneración tales como:

- Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración, en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades.
- Considerar los riesgos a los cuales se enfrenta la Institución, sus unidades administrativas, de control y de negocios y, en su caso, los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración.
- Incorporar medidas no financieras en la evaluación del desempeño, que deberán considerar, entre otros aspectos, evaluaciones cualitativas del apego a las políticas de administración de riesgos y su cumplimiento.
- Las remuneraciones de las personas sujetas al Sistema de Remuneración encargadas de la administración integral de riesgos y de las áreas de control se han establecido de manera que, en su caso, las remuneraciones extraordinarias sean menores que las de los empleados asignados a las áreas de negocios. ICBC México determinará el pago de las remuneraciones extraordinarias a estas personas en base al logro de los objetivos de las referidas áreas de riesgo y control interno.
- La determinación de compensación total de los empleados de ICBC México consiste en: una Remuneración Fija que incluye el salario base y cualquier monto adicional pagado por obligaciones contractuales o ley aplicable y/u otros beneficios y una Remuneración Variable discrecional y que puede ser considerada una remuneración “en riesgo” y se provee a los empleados sujetos al sistema de remuneración y a discreción total de ICBC México.

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

1. Composición y funciones del Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneraciones de ICBC México está integrado por los siguientes miembros:

PUESTO	FUNCIÓN
Consejero Independiente	Presidente
Miembro del Consejo	Miembro
CEO	Miembro y representante del presupuesto y de los funcionarios de la planeación financiera
Responsable de la UAIR	Miembro
Responsable de HR & GA	Miembro y representante de Recursos Humanos (Secretario)
Auditor interno	Invitado (Sin derecho a voto)

Funciones.

Las responsabilidades del Comité de Remuneración incluyen:

- Proponer para aprobación del Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración así como sus modificaciones y/o recomendaciones sobre las remuneraciones del equipo gerencial y de otros empleados, en el que sus funciones puedan afectar, a juicio del Comité de Remuneración, la situación financiera de ICBC México.
- Llevar a cabo anualmente recomendaciones al Consejo de Administración, acerca de la Política de remuneración que aplica a los empleados por categorías.
- Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el pleno conocimiento y entendimiento de los mismos.
 - Tener la facultad de contratar o designar a terceros expertos que asesoren en materia de remuneración y administración de riesgos.
 - Comparará los niveles aprobados de riesgos de cada puesto a los límites aprobados por el Consejo.
- Desarrollará, comunicará y vigilará el cumplimiento de metodologías aprobadas por el Consejo de manera que la compensación aplicable a los ejecutivos se reduzca en caso de que los límites de riesgo se hayan excedido o ante un incumplimiento de controles internos.
- Emitirá al Consejo de Administración un reporte anual sobre el Sistema de Remuneración.

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

ICBC México no ha requerido de la asesoría de externos ya que cuenta con el apoyo del área de Recursos Humanos de la Oficina Matriz y con las áreas y personal interno de ICBC México para llevar a cabo dicha función.

3. Alcance de la política de remuneraciones de la Institución de banca Múltiple.

El Sistema de Remuneración es de aplicación general para empleados con contrato indefinido de ICBC México de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio, o personal que ostenta algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que ICBC México haya otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público en general, cuyas actividades representen riesgos actuales y potenciales para la institución.

4. Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.

Area	No.empleados
Dirección General	1
Dirección General Adjunto	2
Negocio y tomadores de riesgo	9

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.

- Incorporar, con base en los análisis efectuados por la unidad para la administración integral de riesgos, el efecto potencial de la materialización de los riesgos conjuntamente con el pago de remuneraciones ordinarias o remuneraciones extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración, y sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad de la institución, para determinar los esquemas de remuneración óptimos de dichas personas.
- Asegurar una efectiva observancia en las prácticas de compensación con una prudente toma de riesgos, una supervisión efectiva y compromiso entre los grupos de interés.

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.

La última revisión se llevó a cabo el 27 de febrero del 2020 en la cual se actualizaron los principios y metodología de asignación de bonos de ICBC México (the bonus allocation principles). Dicha revisión incluyó el procedimiento de la evaluación mensual.

3. 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

La compensación variable otorgada al personal de las áreas de control (por ejemplo auditoría, control interno, cumplimiento y riesgo) dependerá directamente de los resultados de su desempeño, el cual es evaluado de acuerdo al logro de los objetivos específicos acorde a su rol funcional y el cual es independiente a las áreas de negocio que ellos supervisan. Su remuneración está en función de y como punto de referencia el nivel del mercado, los resultados individuales y se ajustará basándose en el desempeño financiero total anual de ICBC México.

D) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración considerando:

1. Descripción general de los principales riesgos que la Institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración

La metodología de remuneración ajustada por riesgo de ICBC cumple con lo dispuesto

en la CUB y con los Principios y Estándares de Financial Stability Board (FSB). La remuneración es ajustada por los potenciales riesgos que se asumen para lograr el crecimiento sostenible del banco. Se aplica el principio de proporcionalidad tomando en cuenta el tamaño y complejidad del banco, el modelo de negocio y la tolerancia al Riesgo determinado por el Consejo de Administración; así como la consideración de métricas de desempeño cualitativas y cuantitativas.

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.

ICBC México considera como uno de sus principales componentes de la remuneración ajustada por riesgo, el desempeño tanto cualitativo como cuantitativo siendo éstos los siguientes:

- 1) Eficiencia Operativa: Considera el cumplimiento de objetivo de volumen, utilidad bruta y utilidad neta fijadas por su Oficina Matriz a las diferentes líneas de negocio del Banco.
- 2) Eficiencia Económica: Considera la utilidad generada con respecto al capital consumido de las operaciones. Ejemplo: ICAP (Índice de Capitalización) y RAROC (Risk Adjusted Return on Capital).
- 3) Métricas Cualitativas: Los resultados de la evaluación de desempeño anual considerando cuatro dimensiones: Contribución, Experiencia y Capacidad, Manejo Gerencial y Comunicación, y Disciplina y Compromiso.
- 4) Asignación de porcentajes y ponderación de las métricas cuantitativas y cualitativas dependiendo de la naturaleza del área y la función.

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

ICBC México considera también medidas adicionales en la evaluación del desempeño de un empleado como Ajustes Ex Ante y Ajustes Ex Post, los cuales son utilizados para monitorear y controlar los riesgos discretos y no discretos a los que esté expuesto. Así mismo considera reevaluar el desempeño de un empleado por el riesgo asumido, considerando cláusulas de reducción o eliminación de pago de remuneración variable o incluso hasta la terminación de la relación laboral si existiera incumplimiento o violaciones a las políticas de la Institución. La compensación también podrá ser diferida y pagada en los siguientes años mediante la evaluación caso por caso.

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 Política de Remuneración es de reciente creación y es consistente con lo que estipula la regulación y con las nuevas Disposiciones, por lo que no se reportan cambios.

E) Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración durante el período, deberá incluir:

1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para institución de banca múltiple, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Durante la primera fase de operaciones, ICBC se enfocará en el negocio de clientes corporativos. Dado el tamaño, la simplicidad en la modelo de negocios y el Apetito de

Riesgo aprobado por Consejo de Administración, el Banco implementará progresivamente la remuneración ajustada por Riesgo.

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 sistema de evaluación de desempeño alineado al sistema de remuneraciones de ICBC México se lleva a cabo mediante un procedimiento que permite evaluar a los empleados de forma cualitativa y cuantitativa.

Los parámetros cualitativos son, la Contribución, Experiencia y Capacidad, Manejo Gerencial y Comunicación, Disciplina y Compromiso del empleado. Las cuantitativas son la eficiencia operativa y económica de la Institución.

Los criterios para evaluar los resultados de cada empleado serán de acuerdo a nuestra tabla de calificación de evaluación y únicamente los empleados que obtengan una calificación mínima "Promedio" en adelante serán elegibles al pago del Bono Anual por desempeño.

Dependiendo de la naturaleza del área, se asignarán diferentes porcentajes a las métricas cuantitativas y cualitativas.

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.

ICBC México 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. Así mismo se valora la evaluación del desempeño caso por caso y se consideraran únicamente a aquellos en el cual su desempeño se considere superior al promedio.

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, como 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 planes de remuneración variable están específicamente diseñados para tomar en cuenta:

- Resultados de las actividades del negocio;
- Los riesgos relacionados con las actividades del negocio tomando en cuenta, en su caso, el costo asociado del capital;
- El tiempo necesario para los resultados de las actividades del negocio que sean medidas de manera fiable.

Las remuneraciones variables podrán ser diferidas a lo largo de 3 años, considerando este un tiempo adecuado en la naturaleza de nuestro negocios siendo la fracción máxima que puede ser diferida de hasta el 30%.

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 bonos diferidos están sujetos a los términos y condiciones que proveen por pérdida o recuperación en ciertas circunstancias. En el caso que el bono que se le otorgue a un empleado sea bajo el plan de remuneración variable, dicho monto permanecerá “en estatus de riesgo” hasta que sea devengado o se pueda ejercer.

La Institución contempla que la compensación puede ser diferida cuando la exposición es mayor a un año. La fracción máxima del bono que puede ser diferida es hasta 30% y será pagada a lo largo de tres años mediante la evaluación caso por caso en el Comité de Remuneraciones.

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)

La Institución ofrece únicamente retribuciones variables pagadas en efectivo ya sea en una sola emisión o varias a corto y mediano plazo y están sujetas al cumplimiento de los objetivos previamente establecidos por ICBC México y a la evaluación de desempeño individual.

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.

La Institución solo prevé el pago de la remuneración variable en efectivo y es aplicable para todos los empleados.

Información Cuantitativa

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

La Institución llevó a cabo 5 (cinco) reuniones del Comité de Remuneraciones en el año 2019.

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

Numero de Empleados que recibieron remuneración extraordinaria y discrecional
51

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

N/A

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

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

Número	Monto
14	1'512,063.13

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

\$ 0

5. Porcentaje de la remuneración extraordinaria total de las áreas de Negocio, Riesgos y Control Interno, Soporte y Directivos.

Areas de Negocio	Areas de Riesgos y Control Interno	Areas de Soporte	Directivos
26%	25%	29%	19%

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

1. Porcentaje de la remuneración fija y variable;

Remuneración fija	Remuneración variable
84%	16%

2. Transferida y no transferida;

N/A

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

N/A

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.

\$ 138,477

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

N/A

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

\$ 141,345