



**HSBC México**

Sistema de Remuneración



# I. Información Cualitativa

## a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto.

1. **Esquema variable de bono estructurado / discrecional trimestral**. Todo aquel esquema de compensación variable en el que participa el personal involucrado directamente con el cliente. Estos esquemas se caracterizan porque están ligados a indicadores de negocio con un enfoque relacionado al cumplimiento de las necesidades del cliente, penalizando malas prácticas de venta e impulsando ventas / servicio con calidad. Para poder ser elegible a este bono discrecional, el empleado acuerda que es necesario que se encuentre activo a la fecha de pago del mismo, y está de acuerdo en que éste tiene componente de carácter de discrecional.

2. **Esquema variable de bono discrecional**. Esquema de compensación variable dirigido a las áreas de soporte al negocio que no participan en los esquemas estructurados / discrecional trimestral. Este esquema se caracteriza porque depende de una bolsa a repartir en función de resultados del negocio, del área e individuales de cada colaborador. Para poder ser elegible a este bono discrecional, el empleado acuerda que es necesario que se encuentre activo a la fecha de pago del mismo, y está de acuerdo en que éste tiene el carácter de discrecional.

# I. Información Cualitativa

## b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo.

**1. Composición y funciones del Comité:** El objetivo de este Comité es 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 empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que las instituciones de banca múltiple hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquéllos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la institución de banca múltiple o participen en algún proceso que concluya en eso.
- c. Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.

**El Comité está constituido por las siguientes funciones:**

1. Miembro propietario externo del Consejo de Administración, Presidente.
2. Miembro propietario externo del Consejo de Administración, Miembro.
3. Miembro propietario externo del Consejo de Administración, Miembro.
4. Miembro propietario interno del Consejo de Administración, Miembro.
5. DGA Riesgos, Miembro.
6. DGA Finanzas, Miembro.
7. DGA Auditoría, Miembro.
8. DGA Recursos Humanos, Miembro.
9. Director de Compensaciones, Miembro.
10. Subdirector de Compensaciones, Secretario.

# I. Información Cualitativa

## 2. Consultores externos que han asesorado:

- a) Ex Presidente Ejecutivo de Ford Motor Company en México, fungió como Presidente de Ford en Venezuela, Colombia y Ecuador.
- b) Ex Director General de Finanzas de HSBC Norte América; y Ex Director General de Finanzas de HSBC Asia Pacífico.
- c) Presidente de la consultora Rozental & Asociados y Presidente del Consejo de Administración de Arcelor Mittal México; Actual presidente y consejero independiente del Comité de Remuneraciones. fungió como Consejero independiente del Comité de Remuneraciones.

# I. Información Cualitativa

**3. Alcance de la política de remuneraciones / 4. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo número de empleados en cada grupo::**

Job Title
Regional Head of RBWM MEX and LAM
LAM Chief Risk Officer
Chief Risk Officer
Chief Financial Officer MX and LAM
DGA Global Banking
Country COO
CRO RBWM Risk MX and LAM
Exec Direct BSM and Mon Mket
Vice Chairman GBM LAM
CEO LAM and Exec Chairman Mexico
Head of RC MX and LAM
Regional Chief Compliance Officer LatAm
DGA Mercados Globales
Director General
LAM HEAD OF ORR and RISK STRAT
Structuring Executive Director
DGA Country Head CMB
General Counsel
Head of Lending and Transaction
Director General de Auditoria
Head Strategy and Planning MEX and LAM
DGA Recursos Humanos
Secretario de Consejo
Comp Secretary Principal Cty
Director Comms Interna MX and LAM
Director Comms Externa MX and LAM

# I. Información Cualitativa

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

### 1. Principales características y objetivos de la política de remuneración:

#### Compensación Fija:

Remuneración en efectivo garantizada la cual está compuesta por sueldo base, prima vacacional y aguinaldo, observada a referencias de mercado.

#### Compensación Variable:

Remuneración no garantizada alineada a los resultados de negocio (ej, PBT, toma de decisión Riesgos, entre otros) y dependiente de la productividad, desempeño y comportamientos individuales del empleado, la cual puede ser liquidada en efectivo y/o acciones con periodicidad mínima de un año y posible diferimiento dependiendo de la política vigente del grupo.

# I. Información Cualitativa

## **2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año:**

La última sesión del Comité de Remuneración se realizó el 27ENE21, en la cuál no se presentaron cambios sustanciales al Sistema de Remuneración aplicable al personal sujeto al Sistema de Remuneración.

## **1. De las áreas de administración de riesgo, de control y auditoría, explicación de la independencia de sus remuneraciones con respecto a las áreas:**

Paquete de compensación no ligado a logros de ventas, ingresos ni otros, sino al cumplimiento de objetivos específicos del área (evaluado a través del Desempeño y Comportamientos). Las bolsas son asignadas por Grupo con relación a los resultados anteriormente citados.

# I. Información Cualitativa

## d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros.

1. **Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración**: Riesgos de liquidez, mercado, operativos, reputacional, de crédito.
2. **Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior**: Los tipos de riesgo están en función del Apetito de Riesgo de la Institución y definidos en la Política respectiva.
3. **Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración**: Se establecen parámetros de exceso que indican la gravedad del exceso. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones.
4. **Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e 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 riesgo de acuerdo con el Apetito de Riesgo determinado para el año de que se trate.



# I. Información Cualitativa

## e) Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración.

1. **Principales parámetros de rendimiento para la institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual**: ROE, NIAT, rentabilidad, utilidad operativa, beneficio económico añadido, entre otros potenciales parámetros.
2. **Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución y con el desempeño particular**: Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y también en función del desempeño del negocio y del país.
3. **Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades**: El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser, políticas de clawback, diferimiento de bonos, ajustes discretionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, desapego a comportamientos esperados, códigos de conducta y evaluaciones del Comité de Remuneraciones.

# I. Información Cualitativa

## f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo.

1. **Política 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:** Los factores que determinan la fracción variable se relacionan con el tipo de puesto y el mercado.
2. **Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración:** Definiciones claras dentro de cada plan. Ajustes discretionales de acuerdo con lo expuesto en el punto e.3 (Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades).

# I. Información Cualitativa

## g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas.

1. **En efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas**: La remuneración variable se realiza en efectivo (inmediato y diferido), en acciones (inmediatas y diferidas), y está relacionada conforme al tipo de puesto.
2. **Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas es diferente entre los empleados**: Análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa. La compensación accionaria es discrecional. La variable depende del mercado y del tipo de puesto de que se trate.

## II. Información Cuantitativa 2020

a. **Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio:** 4 sesiones.

b. **Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria:**

1. Número y porcentaje de empleados con bonos garantizados:

PERSONAS	PORCENTAJE
0	0%

2. Número y porcentaje de empleados con premios otorgados:

PERSONAS	PORCENTAJE
0	0%

3. Número y porcentaje de empleados que recibieron indemnizaciones o finiquitos:

PERSONAS	PORCENTAJE
2	9.1%

## II. Información Cuantitativa 2020

### 4. Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas:

PORCENTAJE	EFFECTIVO	ACCIONES
0%	0%	0%

### 5. Remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio:

PORCENTAJE
100%

## c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforme a:

### 1. Remuneración Fija y Variable:

REMUN. FIJA	REMUN. VARIABLE
64.0%	36.0%

### 2. Transferida y no transferida:

TRANSFERIDA	NO TRANSFERIDA
44.4%	55.6%

### 3. Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos:

PECUNIARIAS	ACCIONES
54.1%	45.9%

## II. Información Cuantitativa 2020

**d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja):**

1. Remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos:

PORCENTAJE

22.4%

2. Reducciones debido a ajustes ex post explícitos:

PORCENTAJE

0%