

# **Comité de Incentivos al Personal**

**Banco Macro S.A.**



## Comité de Incentivos al Personal

### Reglamento

Título: **Reglamento del Comité de Incentivos al Personal**

Publicación: Vigencia: --Febrero 2018

Dirigir Consultas a: Cumplimiento

## Tabla de Contenido

I. OBJETO .....	4
II. COMPOSICION .....	6
III. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES .....	7
IV. REUNIONES .....	8

## I. OBJETO

El Comité de Incentivos al Personal es responsable de vigilar que el sistema de incentivos económicos al personal sea consistente con la cultura, los objetivos, el negocio a largo plazo, la estrategia y el entorno de control de la entidad y la asunción prudente de riesgos.

El sistema de incentivos, en línea con las prácticas de Gobierno Societario y Gestión de Riesgos, debe tender a reducir los estímulos hacia la toma excesiva de riesgos. En ese sentido, el Comité podrá requerir la colaboración del Comité de Gestión de Riesgos, a los efectos de complementar la evaluación de los efectos de la política de incentivos sobre la gestión de riesgos.

En función a los lineamientos contenidos en el T.O. del Banco Central de la República Argentina – Lineamientos para el Gobierno Societario en Entidades Financieras, el Comité deberá considerar las siguientes buenas prácticas al momento de proponer la Política de Incentivos al Personal. Las buenas prácticas asimismo, deberán observarse en el contexto de las disposiciones legales vigentes.

- Efectuar una revisión anual del sistema de incentivos.
- Cuando existan incentivos económicos al personal que realiza tareas de control financiero y control de riesgo, la determinación de los incentivos debe resultar independiente de las áreas de negocio que supervisa y adecuados a su rol en la organización. Las medidas de desempeño de dicho personal tendrán en cuenta principalmente el logro de los objetivos asignados a sus funciones.
- El sistema de incentivos deberá tomar en cuenta los riesgos que el personal asume en nombre de la entidad, considerando tanto los riesgos futuros como los ya asumidos, y ajustar los incentivos por todos los riesgos, inclusive los de difícil medición, como ser los riesgos de liquidez y de reputación y el costo de capital, empleando el Comité su criterio para el ajuste a riesgo.
- Asegurar que la política de incentivos no se contraponga con la

estrategia en materia de riesgo de crédito de la entidad, evitando esta pueda debilitar los procesos de crédito.

- Se considera buena práctica que el sistema de incentivos no asigne igual importe a funcionarios o unidades de negocio que generen similar utilidad en el corto plazo pero con diferentes niveles de riesgo.
- Asimismo, en el caso que el sistema vincule los fondos destinados al pago de incentivos con el resultado general obtenido por la entidad, no debe limitar la política en materia de mantenimiento y fortalecimiento del capital. En este caso los fondos que se asignen deben tener en cuenta:
  - los riesgos actuales y potenciales;
  - el costo y la cantidad de capital requerido para hacer frente al riesgo asumido;
  - el costo y el monto de riesgo de liquidez para llevar adelante el negocio; y
  - la consistencia con la oportunidad y probabilidad de ingresos futuros potenciales que se incorporen a las ganancias actuales.
- En el caso que los incentivos se vinculen con la contribución individual y de cada unidad de negocio al desempeño de la entidad en materia de resultados, los mismos deberían reducirse cuando los resultados de la entidad, de la división o de la unidad de negocio disminuyan, hasta eventualmente eliminarse cuando existan pérdidas.

## II. COMPOSICION

El Comité estará conformado por 3 Directores. Al menos uno de ellos deberá ser independiente y hará las veces de Presidente. Participarán asimismo el máximo responsable del área de Gestión Integral de Riesgos y Recursos Humanos; o las personas que estos designen, debiendo dejar constancia de tal designación por acta de Comité.

Asimismo podrá ser convocado a participar en calidad de invitado, cualquier funcionario del Banco que resulte necesario para llevar adelante las responsabilidades del Comité.

El quorum se establece debiendo encontrarse presentes al menos dos Directores, y las decisiones se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate definirá el Presidente.

### III. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

Son responsabilidades del Comité de Incentivos al Personal:

- Proponer al Directorio para su aprobación la Política de Incentivos al Personal, la que deberá ser consistente con la cultura organizacional, los objetivos y planes de negocio a largo plazo y el ambiente de control de la entidad.
- En el esquema de evaluación y los incentivos que se determinen, deberán encontrarse en línea las medidas de riesgo y los riesgos asumidos, y ser consistentes con los objetivos propuestos.
- Mantener informado al Directorio, en relación al funcionamiento y resultados del sistema de incentivos, con el objetivo de asegurar el funcionamiento del sistema en base a los objetivos establecidos.
- Proponer al Directorio los cambios o ajustes en la Política, que resulten necesarios, conforme las revisiones que se efectúen.
- Coordinar la revisión anual independiente del sistema de incentivos, manteniendo esta evaluación a disposición de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias.

## IV. REUNIONES

El Comité de Incentivos al Personal se reunirá al menos dos veces al año, pudiendo efectuar reuniones con mayor frecuencia en la medida que así lo decidan sus integrantes.

Las reuniones serán convocadas por el miembro Coordinador del Comité.

Las actas de las reuniones serán resguardadas conforme el procedimiento vigente "Convocatoria a reuniones de Comité y administración de actas"