

Informe Anual 2024

Sistema de Remuneraciones

**Consejo de Asistencia al Microemprendedor S.A. de C.V.
S.F.P.**

Introducción

En cumplimiento con las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Entidades de Ahorro y Crédito Popular, Organismos de Integración y Sociedades Cooperativas de Ahorro a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular, el Sistema de Remuneraciones del Consejo de Asistencia al Microempresario S.A. de C.V. S.F.P., tiene como finalidad regular el Esquema de Compensación Total de sus colaboradores, el cual se integra por remuneraciones fijas y variables, asegurando así su consistencia con la adecuada administración de riesgos.

Nuestro Sistema de Remuneraciones está orientado a establecer políticas y procedimientos que: Aseguren que la aplicación de esquemas de compensación (remuneraciones fijas y variables) sean congruentes con la administración de riesgos que permita vigilar y mitigar los riesgos a los que el sistema se encuentra expuesto. Regular los esquemas de compensación (remuneraciones fijas y variables) a fin de que estas no inciten a los colaboradores a tomar riesgos innecesarios. Así mismo el Sistema busca asegurar que los esquemas de compensación (remuneraciones fijas y variables) de los colaboradores se fijen en función de su desempeño y en consistencia con una razonable toma de riesgos. A continuación, se presenta sobre la Información Cualitativa y Cuantitativa del Sistema de Remuneraciones 2024.

Cabe destacar que durante el presente ejercicio las responsabilidades y facultades del Comité de Remuneraciones continúan a cargo del Comité de Riesgos a solicitud del Consejo de Administración y en virtud de lo establecido en la normativa vigente aplicable a nuestra institución.

Información del Sistema de Remuneraciones

I. Información Cualitativa

<p>a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto:</p>	<p>El esquema de Remuneración incluye compensación fija y variable. Los factores para determinar los esquemas de pago variable se establecen en relación con los resultados del negocio, estos incluyen objetivos de administración y control de cartera, comerciales y de control de riesgo, los cuales están especificados en el Manual del Sistema de Remuneración.</p>
<p>b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo:</p>	
<p>1. Composición y funciones del Comité.</p>	<p>El Comité de Riesgos es el responsable de implementar, mantener, revisar y evaluar de manera permanente el Sistema de Remuneraciones vigente, así como de vigilar que la realización de las operaciones sea congruente con los objetivos, políticas y procedimientos autorizados para la eficiente administración de riesgos.</p> <p>La Integración del Comité de Riesgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dos Consejeros Independientes • Director General • Representante de Negocios • Representante de Riesgos • Auditor <p>Adicionalmente para tratar los temas relacionados con el Sistema de Remuneraciones el Comité de Riesgos posee la facultad de integrar a sus sesiones a los representantes de Factor Humano y Administración y Finanzas.</p>
<p>2. Consultores externos que han asesorado</p>	<p>La evaluación y Alineación del sistema de Remuneraciones se realiza con base en el estudio de compensaciones de Microfinanzas de 2023, que se realiza para el sector anualmente, no se han designado consultores externos para asesorar en los temas pertinentes al Sistema de Remuneraciones.</p>

<p>3. Alcance de la política de remuneración es.</p>	<p>La política de Remuneraciones es aplicable a todos los puestos sujetos al Sistema de Remuneración y que están directamente relacionados con la colocación, administración y cobranza de la cartera de crédito de la Sociedad y son considerados como tomadores de riesgo.</p>																																														
<p>4. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo número de empleados en cada grupo.</p>	<p>Los puestos sujetos al sistema de remuneraciones son los considerados en el cuadro siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="430 604 1385 1675"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="430 604 1385 651">CAME</th> </tr> <tr> <th data-bbox="430 688 1117 835">Puesto</th> <th data-bbox="1117 688 1385 835">Número de Colaboradores al Cierre de Dic 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td data-bbox="430 835 1117 877">Subdirector Comercial Grupal</td><td data-bbox="1117 835 1385 877">6</td></tr> <tr><td data-bbox="430 877 1117 919">Gerente de Gestión CG</td><td data-bbox="1117 877 1385 919">6</td></tr> <tr><td data-bbox="430 919 1117 961">Gerente de Servicios Financieros CG</td><td data-bbox="1117 919 1385 961">65</td></tr> <tr><td data-bbox="430 961 1117 1003">Gerente de Servicios Financieros en Desarrollo CG</td><td data-bbox="1117 961 1385 1003">26</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1003 1117 1045">Asesor de Servicios Financieros CG</td><td data-bbox="1117 1003 1385 1045">2</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1045 1117 1087">Subdirector Comercial Individual</td><td data-bbox="1117 1045 1385 1087">10</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1087 1117 1129">Gerente de Gestión CI NN</td><td data-bbox="1117 1087 1385 1129">7</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1129 1117 1171">Gerente de Gestión CI CN</td><td data-bbox="1117 1129 1385 1171">10</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1171 1117 1213">Gerente de Soporte de Servicios Financieros CI</td><td data-bbox="1117 1171 1385 1213">5</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1213 1117 1255">Gerente de Servicios Financieros CI NN</td><td data-bbox="1117 1213 1385 1255">104</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1255 1117 1297">Gerente de Servicios Financieros CI CN</td><td data-bbox="1117 1255 1385 1297">9</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1297 1117 1339">Gerente de Servicios Financieros en Desarrollo CI</td><td data-bbox="1117 1297 1385 1339">36</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1339 1117 1381">Coordinador de Cobranza Interna</td><td data-bbox="1117 1339 1385 1381">2</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1381 1117 1423">Analista de Cobranza Interna</td><td data-bbox="1117 1381 1385 1423">7</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1423 1117 1465">Gerente de Cobranza Despachos</td><td data-bbox="1117 1423 1385 1465">1</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1465 1117 1507">Coordinador de Despachos Externos</td><td data-bbox="1117 1465 1385 1507">3</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1507 1117 1549">Analista de Cobranza Despachos</td><td data-bbox="1117 1507 1385 1549">2</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1549 1117 1591">Gerente de Cobranza en Campo</td><td data-bbox="1117 1549 1385 1591">3</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1591 1117 1633">Ejecutivo de Gestión y Recuperación</td><td data-bbox="1117 1591 1385 1633">50</td></tr> <tr><td data-bbox="430 1633 1117 1675">Promogestor</td><td data-bbox="1117 1633 1385 1675">30</td></tr> <tr> <td data-bbox="430 1675 1117 1717">Total</td> <td data-bbox="1117 1675 1385 1717">384</td> </tr> </tbody> </table>	CAME		Puesto	Número de Colaboradores al Cierre de Dic 2024	Subdirector Comercial Grupal	6	Gerente de Gestión CG	6	Gerente de Servicios Financieros CG	65	Gerente de Servicios Financieros en Desarrollo CG	26	Asesor de Servicios Financieros CG	2	Subdirector Comercial Individual	10	Gerente de Gestión CI NN	7	Gerente de Gestión CI CN	10	Gerente de Soporte de Servicios Financieros CI	5	Gerente de Servicios Financieros CI NN	104	Gerente de Servicios Financieros CI CN	9	Gerente de Servicios Financieros en Desarrollo CI	36	Coordinador de Cobranza Interna	2	Analista de Cobranza Interna	7	Gerente de Cobranza Despachos	1	Coordinador de Despachos Externos	3	Analista de Cobranza Despachos	2	Gerente de Cobranza en Campo	3	Ejecutivo de Gestión y Recuperación	50	Promogestor	30	Total	384
CAME																																															
Puesto	Número de Colaboradores al Cierre de Dic 2024																																														
Subdirector Comercial Grupal	6																																														
Gerente de Gestión CG	6																																														
Gerente de Servicios Financieros CG	65																																														
Gerente de Servicios Financieros en Desarrollo CG	26																																														
Asesor de Servicios Financieros CG	2																																														
Subdirector Comercial Individual	10																																														
Gerente de Gestión CI NN	7																																														
Gerente de Gestión CI CN	10																																														
Gerente de Soporte de Servicios Financieros CI	5																																														
Gerente de Servicios Financieros CI NN	104																																														
Gerente de Servicios Financieros CI CN	9																																														
Gerente de Servicios Financieros en Desarrollo CI	36																																														
Coordinador de Cobranza Interna	2																																														
Analista de Cobranza Interna	7																																														
Gerente de Cobranza Despachos	1																																														
Coordinador de Despachos Externos	3																																														
Analista de Cobranza Despachos	2																																														
Gerente de Cobranza en Campo	3																																														
Ejecutivo de Gestión y Recuperación	50																																														
Promogestor	30																																														
Total	384																																														

c) Estructura del proceso de remuneraciones	
1. Principales características y objetivos de la política de remuneración.	<p>La Política de Remuneraciones tiene como objetivo compensar a los colaboradores de la Sociedad a través de una remuneración y beneficios justos a nivel interno, y competitivos a nivel de mercado, que nos permita atraer a los mejores profesionales disponibles en el sector, y retener e incentivar a los colaboradores de desempeño y contribución destacados, anteponiendo siempre una gestión adecuada del riesgo.</p> <p>La remuneración se divide en Fija y Variable. La primera refiere a aquella que, de forma periódica, percibe el colaborador. La segunda es aquella que implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes y está sujeta al cumplimiento de los resultados del negocio y desempeño individual</p>
2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año	<p>La política de remuneración no tuvo cambios en 2024.</p> <p>Principales Cambios del Año: Actualización del Manual de Remuneraciones relativas a los puestos sujetos al Sistema y los tipos de remuneraciones por nivel de riesgos.</p>
3. Una explicación de cómo la Sociedad Financiera Popular garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas	<p>En las áreas de administración de riesgo, las áreas de control y auditoría, los esquemas de remuneración variable NO aplican.</p>

<p>de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.</p>	
<p>d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración.</p>	
<p>1. Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración.</p>	<p>Se consideran como principales riesgos los siguientes: Riesgo de Crédito, Riesgo de personas, Riesgo de Fraude, Riesgo de PLD y Riesgo Legal.</p>
<p>2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior.</p>	<p>Los tipos de riesgo están en función del apetito de riesgo de Consejo de Asistencia al Microemprendedor S.A. de C.V. S.F.P., los cuales se evalúan cuando menos trimestralmente, dicha evaluación se llevará a cabo por la Unidad de Riesgos y se reportará al Comité de Riesgos con la frecuencia que determine el mismo Comité.</p>
<p>3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.</p>	<p>De acuerdo con el tipo de riesgo, se establecen parámetros de exceso que indican la dificultad de este. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de las remuneraciones.</p>
<p>4. Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e</p>	<p>La forma en la cual se impactan las remuneraciones no cambia; simplemente se definen los nuevos parámetros de exceso para cada elemento del Apetito de Riesgo.</p>

<p>impacto de dichos cambios en las remuneraciones.</p>	
<p>e) Vinculación del rendimiento de la Sociedad Financiera Popular con los niveles de remuneración durante el período:</p>	
<p>1. Principales parámetros de rendimiento para la Sociedad Financiera Popular, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.</p>	<p>ROE, ROA, utilidad operativa, entre otros potenciales parámetros.</p>
<p>2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad y con el desempeño particular</p>	<p>La remuneración variable se ajusta en función del desempeño individual y el pago está sujeto al cumplimiento de la meta de colocación y cartera en mora que la Dirección establezca. Estas metas en general se relación con los objetivos Financieros de la Sociedad.</p>
<p>3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el</p>	<p>El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño, éstos pueden ser por ejemplo ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de cartera en riesgo o vencida.</p>

<p>resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.</p>	
<p>f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo.</p>	
<p>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. Factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.</p>	<p>La remuneración variable constituye un elemento clave en la política retributiva de la Sociedad, ya que retribuye la creación de valor a través de cada una de las unidades que lo conforman, recompensando las aportaciones individuales de los equipos y la agregación de todos ellos a los resultados recurrentes. Los montos base de la remuneración variable se establecen de acuerdo con la aportación de cada puesto a los resultados del Negocio. A todos los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración se les liquida la retribución variable mensualmente, no aplica la transferencia de la porción de la remuneración variable.</p>
<p>2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.</p>	<p>Conforme a lo mencionado en el punto anterior, no aplican las retribuciones transferidas.</p>

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas	
1. Formas de remuneración variable utilizadas, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	La aplicación de la remuneración variable es en efectivo.
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.	El Sistema de Remuneración considera que se podrán hacer ajustes a la remuneración variable los cuales serán aplicables a posiciones que originen un riesgo discrecional y no discrecional para la Sociedad. En las unidades comerciales los esquemas de remuneración variable se determinan con base al cumplimiento de los objetivos del negocio.

I. Información Cuantitativa

	Número	Porcentaje
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.	4 sesiones Trimestrales	
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria.	3,333	
1) Número y monto total de bonos garantizados.	No Aplica	
2) Número e importe de los premios otorgados.	No Aplica	
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos.	2,633	6.29%
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas.	No Aplica	
5) Monto total de las remuneraciones extraordinarias otorgadas y pagadas en el ejercicio.		8.40%
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:		
1) Remuneración fija y variable.		Fija: 20.88% Variable: 8.40%
2) Transferida y no transferida.	Transferida 100%	
3) Remuneración extraordinaria dividida en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	No Aplica	
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. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	No Aplica	
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	No Aplica	

*Los porcentajes son calculados como referencia al total de la cuenta 40205, Gastos de Administración.