

# **Informe Anual 2021**

**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 2021.

Cabe destacar que durante el presente ejercicio las responsabilidades y facultades del Comité de Remuneraciones pasan al 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><b>a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto:</b></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>b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo:</b></p>	
<p><b>1. Composición y funciones del Comité.</b></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"> <li>• Dos Consejeros Independientes</li> <li>• Director General</li> <li>• Representante de Negocios</li> <li>• Representante de Riesgos</li> <li>• Auditor</li> </ul> <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><b>2. Consultores externos que han asesorado</b></p>	<p>La evaluación y Alineación del sistema de Remuneraciones se realizó con base en el estudio de compensaciones de Microfinanzas 2019, 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><b>3. Alcance de la política de remuneraciones.</b></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><b>4. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo número de empleados en cada grupo.</b></p>	<p>Los puestos sujetos al sistema de remuneraciones son los considerados en el cuadro siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="495 777 1282 1596"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #e91e63; color: white;">CAME</th> </tr> <tr> <th style="background-color: #e91e63; color: white;">Puesto</th> <th style="background-color: #e91e63; color: white;">Número de Colaboradores al Cierre de Dic 2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Subdirector Comercial Grupal</td><td>11</td></tr> <tr><td>Gerente Regional Grupal</td><td>55</td></tr> <tr><td>Gerente de Sucursal Grupal</td><td>81</td></tr> <tr><td>Subgerente de Sucursal Grupal</td><td>303</td></tr> <tr><td>Especialista de Credito Grupal</td><td>1,465</td></tr> <tr><td>Subdirector Comercial Individual</td><td>3</td></tr> <tr><td>Gerente Regional Individual</td><td>15</td></tr> <tr><td>Gerente de Sucursal Individual</td><td>59</td></tr> <tr><td>Subgerente de Sucursal Individual</td><td>28</td></tr> <tr><td>Especialista de Credito Individual</td><td>321</td></tr> <tr><td>Subgerente de Cobranza</td><td>1</td></tr> <tr><td>Abogado Cobranza</td><td>12</td></tr> <tr><td>Gestor de Cobranza</td><td>85</td></tr> <tr><td>Gerente de Control de Cobranza</td><td>1</td></tr> <tr><td>Coordinador de Cobranza Externa</td><td>6</td></tr> <tr><td>Gerente de Mesa de Analisis Digital</td><td>1</td></tr> <tr><td>Analista de Mesa de Analisis Digital</td><td>5</td></tr> <tr><td>Analista de Cobranza</td><td>4</td></tr> <tr> <td style="background-color: #e91e63; color: white;"><b>Total</b></td> <td style="background-color: #e91e63; color: white;"><b>2,456</b></td> </tr> </tbody> </table>	CAME		Puesto	Número de Colaboradores al Cierre de Dic 2021	Subdirector Comercial Grupal	11	Gerente Regional Grupal	55	Gerente de Sucursal Grupal	81	Subgerente de Sucursal Grupal	303	Especialista de Credito Grupal	1,465	Subdirector Comercial Individual	3	Gerente Regional Individual	15	Gerente de Sucursal Individual	59	Subgerente de Sucursal Individual	28	Especialista de Credito Individual	321	Subgerente de Cobranza	1	Abogado Cobranza	12	Gestor de Cobranza	85	Gerente de Control de Cobranza	1	Coordinador de Cobranza Externa	6	Gerente de Mesa de Analisis Digital	1	Analista de Mesa de Analisis Digital	5	Analista de Cobranza	4	<b>Total</b>	<b>2,456</b>
CAME																																											
Puesto	Número de Colaboradores al Cierre de Dic 2021																																										
Subdirector Comercial Grupal	11																																										
Gerente Regional Grupal	55																																										
Gerente de Sucursal Grupal	81																																										
Subgerente de Sucursal Grupal	303																																										
Especialista de Credito Grupal	1,465																																										
Subdirector Comercial Individual	3																																										
Gerente Regional Individual	15																																										
Gerente de Sucursal Individual	59																																										
Subgerente de Sucursal Individual	28																																										
Especialista de Credito Individual	321																																										
Subgerente de Cobranza	1																																										
Abogado Cobranza	12																																										
Gestor de Cobranza	85																																										
Gerente de Control de Cobranza	1																																										
Coordinador de Cobranza Externa	6																																										
Gerente de Mesa de Analisis Digital	1																																										
Analista de Mesa de Analisis Digital	5																																										
Analista de Cobranza	4																																										
<b>Total</b>	<b>2,456</b>																																										

<b>c) Estructura del proceso de remuneraciones</b>	
<b>1. Principales características y objetivos de la política de remuneración.</b>	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. 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
<b>2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año</b>	La política de remuneración no tuvo cambios en 2021.  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.
<b>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 de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.</b>	En las áreas de administración de riesgo, las áreas de control y auditoría, los esquemas de remuneración variable NO aplican.
<b>d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración.</b>	
<b>1. Principales riesgos que se consideran al</b>	Se consideran como principales riesgos los siguientes: Riesgo de Crédito, Riesgo de personas, Riesgo de Fraude, Riesgo de PLD y Riesgo Legal.

<b>aplicar medidas de remuneración.</b>	
<b>2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior.</b>	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.
<b>3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.</b>	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.
<b>4. Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones.</b>	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.
<b>e) Vinculación del rendimiento de la Sociedad Financiera Popular con los niveles de remuneración durante el periodo:</b>	
<b>1. Principales parámetros de rendimiento para la Sociedad Financiera Popular, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.</b>	ROE, ROA, utilidad operativa, entre otros potenciales parámetros.
<b>2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad y con el desempeño particular</b>	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><b>3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.</b></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><b>f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo.</b></p>	
<p><b>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.</b></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><b>2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.</b></p>	<p>Conforme a lo mencionado en el punto anterior, no aplican las retribuciones transferidas.</p>
<p><b>g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas</b></p>	
<p><b>1. Formas de remuneración variable utilizadas, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.</b></p>	<p>La aplicación de la remuneración variable es en efectivo.</p>

<b>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.</b>	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
<b>a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.</b>	4 sesiones Trimestrales	
<b>b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria.</b>	4,859	
<b>1) Número y monto total de bonos garantizados.</b>	No Aplica	
<b>2) Número e importe de los premios otorgados.</b>	No Aplica	
<b>3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos.</b>	2,290	1.89%
<b>4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas.</b>	No Aplica	
<b>5) Monto total de las remuneraciones extraordinarias otorgadas y pagadas en el ejercicio.</b>		11.02%
<b>c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:</b>		
<b>1) Remuneración fija y variable.</b>		Fija: 25.62% Variable: 11.02%
<b>2) Transferida y no transferida.</b>	Transferida 100%	
<b>3) Remuneración extraordinaria dividida en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos</b>	No Aplica	
<b>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).</b>		
<b>1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos</b>	No Aplica	
<b>2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos</b>	No Aplica	

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