

# INFORME DE REMUNERACIONES



**2017**

## **Sistema de Remuneración**

Sociedad de Ahorro y Crédito La Paz, S.A. de C.V., S.F.P., cuenta con un Sistema de Remuneración para todos los colaboradores asignados a las unidades de negocio, en función del cumplimiento de sus objetivos y en congruencia con una razonable toma de riesgos, contemplando: compensación fija, variable y beneficios.

Este Sistema de Remuneración, se encuentra regulado por el Comité de Remuneración, a través de políticas y procedimientos determinados en el Manual de Sistema de Remuneración.

### **Creación del Sistema de Remuneración**

El Comité de Remuneración se encarga de implementar, mantener y revisar permanentemente el Sistema de Remuneración, el cual tiene como objetivo vigilar que la realización de las operaciones se ajuste a los objetivos, políticas y procedimientos para la administración integral.

Además, es el encargado de establecer y modificar los sistemas de remuneración considerando los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por los colaboradores sujetos a una remuneración; instituyendo políticas y procedimientos.

Este órgano regulatorio sesiona y verifica trimestralmente, que el Sistema de Remuneración funcione de acuerdo con los lineamientos señalados en las Disposiciones de Carácter General, aplicables a las Instituciones de Crédito.

### **Conformación de la UAIR**

La Unidad para la Administración Integral de Riesgos (UAIR), es el órgano responsable de identificar, medir, vigilar e informar al Comité de Remuneración los riesgos originados por el desempeño de las actividades de los colaboradores sujeto al Sistema de Remuneración y unidades de negocio del Sociedad.

Por lo anterior, se presenta el informe ejercido en el 2017.

## **I. Información cualitativa**

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

El Comité de Remuneración tiene las siguientes facultades:

- Establecer políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos.
- Establecer esquemas de remuneración en el Sociedad, considerando los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración.
- Informar a todos los colaboradores pertinentes, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus remuneraciones extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones, así como actualizaciones.
- Delimitar las responsabilidades de los órganos sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
- Cumplir cabalmente con las disposiciones legales y mandatarias que rigen a las Instituciones de Crédito en materia de remuneraciones.

### **b) Información relativa del Comité de Remuneración**

#### **1. Composición y funciones del comité**

El comité de remuneración está integrado por la estructura correspondiente al Comité de Riesgos, lo anterior en apego al artículo 209 de las disposiciones de carácter general.

#### **2. Alcance de la política de remuneraciones**

Los puestos sujetos al sistema de remuneración son:

Puesto	Puesto
Director General	Director de Crédito y Promoción
Gerente de Auditoría de Crédito	Subdirector de Ventas y Atención a Clientes
Gerente de Métodos y Procedimientos	Gerente Regional de Fuerza de Ventas
Especialista de Métodos y Procedimientos	Gerente de Fuerza de Ventas
Líder de Proyecto PMO	Supervisor de Fuerza de Ventas
Director Administrativo	Asesor Especializado de Fuerza de Ventas
Subdirector de Cobranza	Ejecutivo de Crédito
Supervisor de Cobranza	Analista de Consolidación
Ejecutivo de Cobranza	Subdirector de Crédito
Administrador de Cartera de Cobranza	Coordinador de Archivo Central y Sucursales
Analista de Cobranza	Supervisor de Asesores de Crédito
Capturista	Asesor de Crédito
Gerente de Administración y Finanzas	Analista de Archivo Central
Especialista de Tesorería	Coordinador de Mesa de Control
Coordinador de Servicios Generales	Analista de Mesa de Control
Gerente de Contabilidad	Coordinador de Back Office
Analista de Contabilidad	Analista de Back Office
Especialista Financiero	Supervisor de Crédito
Gerente de Recursos Humanos	Analista de Crédito
Coordinador de Administración de Personal	Supervisor de Verificadores
Coordinador de Capacitación y Desarrollo	Verificador Telefónico
Médico General	Gerente de UNE y Atención a Clientes
Especialista de Compensaciones	Gerente de Mantenimiento de Cartera
Gerente de Sistemas de TI	Especialista de Mantenimiento de Cartera
Líder de Proyecto	Analista de Mantenimiento de Cartera
Líder de Sistemas de Crédito	Gerente de Crédito de Nuevos Productos
Analista de TI	Coordinador de Consolidación de Pasivos
Gerente Legal	Coordinador de Activos Productivos
Abogado Corporativo Jr	Líder de Proyectos de Procesos
Subdirector de Riesgos	Líder de Proyectos de Productos
Especialista de Riesgo de Crédito	Coordinador Regional de Nuevos Productos
Especialista MIS	Verificador Dictaminador
Especialista de Riesgos de Mercado	Gerente de Centro de Atención
Oficial de Cumplimiento	Inspector Vehicular
Analista de PLD	Ejecutivo de Atención
Gerente de Seguridad de la Información	Especialista de Seguridad
Director Jurídico	Director de Administración y Finanzas

3. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgos y sus directivos, incluyendo número de empleados de cada grupo.

El Sistema de Remuneración considera que la compensación extraordinaria será aplicable a posiciones que originen un riesgo discrecional para la sociedad en base a sus facultades.

**c) Estructura del proceso de remuneraciones**

1. Principales características y objetivo del Sistema de Remuneraciones.

La Sociedad cuenta con un sistema de remuneración, el cual está compuesto de una remuneración fija y una posible remuneración variable, en puestos elegibles sujetos a resultados.

2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados durante el último año.

No se han realizado cambios en los periodos reportados.

3. De las áreas de administración de riesgo, de control y auditoría, explicación de independencia de sus remuneraciones con respecto a las áreas que supervisan.

El paquete de compensación para el personal de las áreas de auditoría y oficial de cumplimiento, no está ligado a logros de ventas, sino a cumplimiento de objetivos específicos del área, contando con un pago anual de su compensación variable.

**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.

Riesgo de Mercado, Crédito, Reputacional, Operativo, Legal, Tecnológico y Liquidez.

2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior.

El modelo del sistema de remuneración utilizado se ajusta a las principales áreas de riesgo "riesgo crediticio, de mercado, operativo, liquidez, reputación, legal y de negocio". Estos riesgos se modelan independientemente y tomando en cuenta los diferentes componentes que constituyen cada área de riesgo con apego al manual de Administración Integral de Riesgos.

**e) Vinculación del rendimiento de la Sociedad con los niveles de remuneración.**

1. Principales parámetros de rendimiento para la Sociedad, las líneas de negocio y el personal a nivel mundial.

Riesgo de Mercado, Crédito, Reputacional, Operativo, Legal, Tecnológico y Liquidez.

2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad y con el desempeño en particular.

Los sistemas de compensación variable contemplan el pago en función del desempeño individual e institucional.

3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.

Los sistemas de compensación prevén lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño.

**f) Formas en que se ajustan las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.**

1. Principales parámetros de rendimiento para la Sociedad, las líneas de negocio y el personal a nivel mundial.

De acuerdo a los lineamientos del Sistema de Remuneración, el Comité de Remuneración determino que no se modifican los procedimientos y criterios utilizados por la Sociedad para la determinación de la compensación extraordinaria para cada puesto, por lo que se definieron criterios de ajuste de bono de acuerdo a los diferentes niveles de cartera en riesgo.

El diferimiento de bonos se pospone a cuatro años para los puestos que aplica.

**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.

Los colaboradores reciben una remuneración variable, a través de depósitos de nómina.

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 variable depende del tipo de puesto que se trate.

## II. Información cuantitativa

Concepto	Ejercicio 2017	Observación
a) Número de reuniones del Comité de remuneración durante el ejercicio		
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	692	Como compensación variable por tipo de puesto
a) Número y monto total de bonos garantizados	-	No se cuenta con el concepto de bonos garantizado
b) Número de los premios otorgados	-	No se cuenta con el concepto de premios
c) Importe de los premios otorgados	-	No se cuenta con el concepto de premios
d) Número de las indemnizaciones y finiquitos	226	
e) Monto de las indemnizaciones y finiquitos	0.52%	

### c) Desglose del importe de las remuneraciones conforman a:

Concepto	Ejercicio 2017	Observación
Remuneración fija	66.8%	
Remuneración variable	12.8%	
Transferida	100%	
No transferida	0%	
Remuneraciones extraordinarias divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	12.8% remuneraciones pecuniarias	

### 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)

Concepto	Ejercicio 2017	Observación
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