

INFORME DE REMUNERACIONES



2018

Sistema de Remuneración

Financiera Monte de Piedad, 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 2018.

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.

Se definen dos tipos de remuneración:

- Remuneración Extraordinaria (Variable): Conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que la Sociedad otorga a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias Sociedades Financieras Populares hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que paguen en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que se determina con base en los resultados obtenidos, entre otros, por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que les son propias.
- Remuneración Ordinaria: Conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que las Sociedades Financieras Populares otorguen a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias Sociedades Financieras Populares hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que paguen en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que no varía en atención a los resultados obtenidos, entre otros, por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que les son propias.

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 (un presidente, un secretario y dos miembros) para el desarrollo de su objeto, desempeñando las funciones descritas en el artículo 209 Bis 6:

- 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 Sociedades Financieras Populares hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneraciones, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la Sociedad o participen en algún proceso que concluya en eso, y
 - c. Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
- Implementar y mantener el Sistema de Remuneraciones en la Sociedad, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones. El Comité de Remuneración debe recibir y considerar los reportes del personal responsable de la administración integral de riesgos o del Comisario en el caso de las Sociedades Financieras Populares, sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.
 - Informar a todo el personal pertinente, las políticas y/o procedimientos de remuneración, asegurando en conjunto con el Gerente de Recursos Humanos 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.
 - Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
 - Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneraciones, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la Sociedad, las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneraciones de la Sociedad.
2. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

Para el periodo ejercido no aplica.

3. Alcance de la política de remuneraciones

Los puestos sujetos al sistema de remuneración son:

Área	Puesto
Dirección General	Director General
Auditoría	Auditor Interno
	Gerente de Auditoría de Crédito
	Director de Administración y Finanzas

Área	Puesto
Ventas	Subdirector de Canales no Tradicionales
	Subdirector de Ventas de Crédito
	Gerente Regional de Fuerza de Ventas
	Gerente de Fuerza de Ventas

Administración y Finanzas	Gerente de Contabilidad
	Analista de Contabilidad
	Especialista Financiero
	Gerente de Métodos y Procedimientos
	Especialista de Métodos y Procedimientos
	Analista de Métodos y Procedimientos
	Líder de Proyecto PMO
Tecnología	Gerente de Sistemas de TI
	Líder de Proyecto
	Líder de Sistemas de Crédito
Recursos Humanos	Director de Capital Humano y Relaciones Laborales
	Gerente de Recursos Humanos
	Analista de Reclutamiento y Selección
	Supervisor de Desarrollo Organizacional
	Especialista de Desarrollo Organizacional
Jurídico	Director Jurídico, de Cumplimiento, Riesgos y Relaciones Institucionales
	Abogado Corporativo Jr
	Contralor
	Oficial de Cumplimiento
	Analista Oficial de Cumplimiento
	Especialista de Seguridad de la Información
Mercadotecnia	Director de Estrategia Comercial y Mercadotecnia
	Especialista de Campañas de Crédito sin Garantía
	Analista de Comunicación
	Gerente de Crédito sin Prenda
	Especialista de Crédito sin Prenda
	Analista de Crédito sin Prenda
	Coordinador Regional de Nuevos Productos
	Analista de Archivo
	Ejecutivo de Atención a Clientes
Centros de Contacto	Gerente de Contact Center
	Coordinador UNE
	Coordinador de Operaciones
Crédito	Director de Crédito
	Gerente de Control y Administración

	Gerente de Soporte de Fuerza de Ventas
	Supervisor de Fuerza de Ventas
	Ejecutivo de Crédito
	Analista de Consolidación
	Gerente de Mantenimiento de Cartera
	Especialista de Mantenimiento de Cartera
	Analista de Mantenimiento de Cartera
Crédito	Subdirector de Crédito
	Coordinador de Administración de Archivo y Sucursales
	Supervisor de Administración de Sucursales
	Supervisor de Crédito
	Analista de Crédito
	Asesor de Crédito
	Coordinador de Back Office
	Capturista
	Supervisor de Archivo Central
	Analista de Archivo Central
	Supervisor de Back Office
	Analista de Back Office
	Coordinador de Mesa de Control
	Supervisor de Mesa de Control
	Analista de Mesa de Control
	Supervisor de Verificadores
	Verificador Telefónico
Coordinador de Análisis y Asesores	
Supervisor de Asesores de Crédito	
Verificador Dictaminador	
Cobranza	Subdirector de Cobranza
	Gerente de Cobranza
	Supervisor de Cobranza
	Ejecutivo de Cobranza
	Administrador de Cartera de Cobranza
	Especialista de Cobranza
Analista de Cobranza	
	Subdirector de Riesgos

	Analista Administrativo		Gerente de Riesgos
Nuevos Productos	Gerente de Crédito de Nuevos Productos	Riesgos de Crédito	Especialista de Modelos y Estrategias de Riesgos
	Coordinador de Mesa Operativa		Especialista de Riesgos de Mercado
	Coordinador de Nuevos Productos de Crédito		Analista de Administración de Portafolio
	Líder de Proyectos de Procesos		Especialista MIS
	Líder de Procesos de Productos		Coordinador de Riesgos

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

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

Grupo por Tipo de Riesgo	Colaboradores
Crédito, Operativo	4
Crédito, Operativo, Legal	3
Crédito, Reputacional, Operativo	83
Crédito, Reputacional, Operativo, Legal	395
Crédito, Reputacional, Operativo, Legal, Liquidez	1
Crédito, Reputacional, Operativo, Liquidez	43
Mercado, Crédito, Reputacional, Operativo, Legal, Liquidez	2
Mercado, Reputacional, Operativo, Legal	3
Mercado, Reputacional, Operativo, Legal, Liquidez	2
Operativo, Legal	6
Reputacional, Operativo	5
Reputacional, Operativo, Legal	29
Reputacional, Operativo, Legal, Liquidez	1
Reputacional, Operativo, Legal, Tecnológico	1
Reputacional, Operativo, Liquidez	3
Reputacional, Operativo, Tecnológico	3

c) Estructura del proceso de remuneraciones

1. Principales características y objetivo del Sistema de Remuneraciones.

Se establece el Sistema de Remuneraciones, en el que se señalan los lineamientos para determinar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a todo el personal que labora en la Sociedad o cualquier personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que se haya otorgado para la realización de sus operaciones, a fin de

alinearlas a los riesgos actuales y potenciales que asumen las referidas personas al actuar por cuenta de la Sociedad con el público en general.

Se diseñó tomando como referencia las mejores prácticas internacionales y regulación local, así como los criterios establecidos por las Disposiciones de Carácter General a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular, adecuándolos a los modelos de negocio, prácticas y estrategias de la Sociedad que nos permita seguir fortaleciéndonos y aprovechar las competencias de nuestro recurso humano para tener mayor impacto en el logro de resultados.

El objeto del Sistema de Remuneraciones es garantizar la transparencia, la no discrecionalidad en referencia a las remuneraciones del personal sujeto a este sistema, conforme a lo previsto en las Disposiciones de Carácter General el conjunto de funciones, lineamientos que deberá establecer la Sociedad a fin de que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus empleados, consejeros y accionistas con el propósito de maximizar el desempeño de los empleados y de la empresa alineando los diversos tipos de remuneración con la rentabilidad de la empresa, remunerando adecuadamente a los empleados de acuerdo a los diferentes niveles de responsabilidad, buscando que estén motivados para desempeñarse con toda su capacidad, dentro de un marco de administración de riesgos, a fin de detectar y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por dicho personal representen una amenaza para la liquidez, la solvencia, estabilidad o reputación de la Sociedad.

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

Fecha de la Modificación	Descripción de Cambios
ago-18	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de formato con la nueva imagen de la Sociedad. • Modificación del apartado Administración y Gestión del Manual • Cambio de nombre de La Paz a Financiera Monte de Piedad. • Actualización de la estructura organizacional. • Actualización de los puestos sujetos al Sistema de Remuneraciones. • Actualización la tabla de prestaciones para personal operativo. • Incorporación de Procedimiento Gestionar Compensación Variable

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.

3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.

La determinación de las remuneraciones se establece de acuerdo con diferentes niveles de responsabilidad, dentro de un marco de administración de riesgos, estableciendo metas y parámetros de gestión de cartera, morosidad, administración de recursos y de crecimiento de clientes.

4. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.

Durante 2018 los parámetros considerados no cambiaron de acuerdo con la exposición al riesgo aceptado por Financiera Monte de Piedad.

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 individual.

Área	Puesto	Parámetros de medición
Ventas	Ejecutivo de Crédito	Solicitudes completadas y colocación de créditos
	Analista de Consolidación	Monto de colocación y mora
	Supervisor de Fuerza De Ventas	Colocación de créditos y monto de colocación
	Gerente de Fuerza de Ventas	
	Gerente de Soporte de Fuerza de Ventas	
Gerente Regional de Fuerza de Ventas	Monto de colocación y personal con cumplimiento	
Cobranza	Ejecutivo de Cobranza	Recuperación y regularización de créditos con pagos vencidos
	Supervisor de Cobranza	
	Administrador de Cartera de Cobranza	

	Subdirector de Cobranza	Índice de morosidad y calidad de cartera
Crédito	Verificador Telefónico	Respuesta de solicitudes y calidad de cartera
	Coordinador de Mesa de Control	
	Coordinador de Back Office	
	Coordinador de Análisis y Asesores	
	Coordinador de Administración de Archivo y Sucursales	Resguardo de expedientes y administración de sucursales
LANAVE	Ejecutivo de Atención a Clientes	Colocación de créditos
	Gerente de Centro de Atención	Colocación de créditos y monto de colocación

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.

2. Análisis de la política y el criterio de la Sociedad Financiera Popular para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

Derivado de la naturaleza de los riesgos inherentes a las operaciones contempladas en el esquema de remuneración, no se considera necesario incorporar algún tipo de diferimiento en los pagos de compensación extraordinaria.

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 2018	Observación
a) Número de reuniones del Comité de remuneración durante el ejercicio	12	
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	810	Como compensación variable por tipo de puesto
1) Número y monto total de bonos garantizados	-	No se cuenta con el concepto de bonos garantizado
2) Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.	-	No se cuenta con el concepto de premios
3) Número de las indemnizaciones y finiquitos	164	
Monto de las indemnizaciones y finiquitos	0.22%	Del gasto total de nómina
4) Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	-	No se cuenta con remuneraciones pendientes

5) Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	80.1%	Del gasto total de nómina
---	-------	---------------------------

c) Desglose del importe de las remuneraciones conforman a:

Concepto	Ejercicio 2018	Observación
Remuneración fija	62.0%	Del gasto total de nómina
Remuneración variable	17.2%	Del gasto total de nómina
Transferida	100%	De las remuneraciones
No transferida	0%	
Remuneraciones extraordinarias divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	17.2%	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 2018	Observación
Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	-	No aplica
Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.	-	No aplica
Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.	-	No aplica