

# INFORME DE REMUNERACIONES



**2019**

## **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 2019.

## **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 Préstamos Personales y Canales Alternos
	Subdirector de Ventas de Crédito
	Gerente Regional de Fuerza de Ventas
	Gerente de Fuerza de Ventas

Administración y Finanzas	Gerente de Contabilidad	Gerente de Soporte de Fuerza de Ventas	
	Analista de Contabilidad		Supervisor de Fuerza de Ventas
	Especialista de Contabilidad		Ejecutivo de Crédito
	Gerente de Métodos y Procedimientos		Analista de Consolidación
	Especialista de Métodos y Procedimientos		Gerente de Mantenimiento de Cartera
	Analista de Métodos y Procedimientos		Especialista de Mantenimiento de Cartera
	Líder de Proyecto PMO		Analista de Mantenimiento de Cartera
Tecnología	Gerente de Sistemas de TI	Crédito	
	Líder de Proyecto		Subdirector de Crédito
	Líder de Sistemas de Crédito		Gerente de Crédito
	Analista de TI		Coordinador de Asesores y Administración de Sucursales
Recursos Humanos	Director de Capital Humano y Relaciones Laborales		Analista de Crédito
	Gerente de Recursos Humanos		Asesor de Crédito
	Supervisor de Desarrollo Organizacional		Coordinador de Administración de Archivo y Back Office
Jurídico	Director Jurídico, de Cumplimiento, Riesgos y Relaciones Institucionales		Capturista
	Abogado Corporativo Jr		Analista de Archivo Central
	Contralor		Supervisor de Back Office
	Subdirector de Cumplimiento		Analista de Back Office
	Gerente de Proyectos Regulatorios		Coordinador de Mesa de Control y Verificación de Crédito
	Oficial de Cumplimiento		Analista de Mesa de Control
	Coordinador de Prevención de Lavado de Dinero		Verificador Telefónico
	Analista de Prevención de Lavado de Dinero	Coordinador de Análisis y Nuevos Productos de Crédito	
	Subdirector de Seguridad de la Información	Verificador Dictaminador	
	Especialista de Seguridad de la Información	Cobranza	
Mercadotecnia	Director de Estrategia Comercial y Mercadotecnia		Subdirector de Cobranza
	Subdirector de Productos de Crédito		Gerente de Cobranza
	Especialista de Campañas de Crédito sin Garantía		Supervisor de Cobranza
	Analista de Comunicación		Ejecutivo de Cobranza
	Gerente de Productos de Crédito		Administrador de Cartera de Cobranza
	Especialista de Productos de Crédito		Especialista de Cobranza
	Analista de Productos de Crédito	Analista de Cobranza	
	Coordinador Regional de Nuevos Productos	Riesgos de Crédito	
	Subdirector de Riesgos de Crédito		
	Gerente de Riesgos de Crédito		
	Especialista de Modelos y Estrategias de Riesgos		

	Gerente de Centro de Atención
	Ejecutivo de Atención a Clientes
Centros de Contacto	Subdirector de Centros de Contacto
	Coordinador UNE
	Coordinador de Operaciones
Productos de Liquidez	Subdirector de Productos de Liquidez
	Gerente de Desarrollo de Productos de Liquidez
	Gerente de Cuenta de Productos de Liquidez
Crédito y Riesgos	Director de Crédito y Riesgos
	Gerente de Control y Administración
	Analista Administrativo

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

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	3
Crédito, Operativo, Legal	3
Crédito, Reputacional, Operativo	27
Crédito, Reputacional, Operativo, Legal	99
Crédito, Reputacional, Operativo, Legal, Liquidez	4
Crédito, Reputacional, Operativo, Liquidez	9
Mercado, Crédito, Reputacional, Operativo, Legal, Liquidez	3
Mercado, Reputacional, Operativo, Legal	1
Mercado, Reputacional, Operativo, Legal, Liquidez	2
Operativo, Legal	3
Reputacional, Operativo	4
Reputacional, Operativo, Legal	16
Reputacional, Operativo, Legal, Liquidez	1
Reputacional, Operativo, Legal, Tecnológico	1
Reputacional, Operativo, Liquidez	2
Reputacional, Operativo, Tecnológico	5

### 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
jul-19	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modificación del apartado Marco Normativo</li><li>• Actualización de la Estructura Organizacional</li><li>• Se integra el Tipo de Puesto y Prestaciones a la tabla de los Puestos Sujetos al Sistema de Remuneraciones</li><li>• Actualización de los puestos sujetos al Sistema de Remuneraciones con base en los organigramas vigentes</li><li>• Modificación del apartado Elementos de Remuneración</li><li>• Actualización la tabla de prestaciones por puesto</li></ul>

- Se cambia el nombre del apartado Gobierno Corporativo por: Responsabilidades Respecto al Sistema de Remuneraciones

Se eliminan los puntos:

- ✓ Gerente de Contabilidad
- ✓ Sesiones de Comité de Riesgos (Remuneraciones)
- ✓ Entrega de Convocatorias
- ✓ Quórum

- Se eliminan los apartados:

- ✓ Políticas y Procedimientos
- ✓ Anexos

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 2019 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	Calidad de solicitudes y colocación de créditos
	Supervisor de Fuerza de Ventas	Colocación de créditos y monto de colocación
	Gerente de Soporte de Fuerza de Ventas	
	Gerente de Fuerza de Ventas	Calidad de solicitudes y monto de colocación
	Analista de Consolidación	Monto de colocación y mora
	Subdirector de Ventas	Monto de colocación y administración de los recursos
	Subdirector de Préstamos Personales y Canales Alternativos	
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 y Verificación de Crédito	
	Coordinador de Análisis y Nuevos Productos de Crédito	Respuesta de solicitudes y aprobación de créditos

Coordinador de Asesores y Administración de Sucursales	Respuesta de solicitudes y administración de sucursales
Coordinador de Administración de Archivo y Back Office	Respuesta de solicitudes y resguardo de expedientes

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 2019	Observación
a) Número de reuniones del Comité de remuneración durante el ejercicio	12	
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	465	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	466	
Monto de las indemnizaciones y finiquitos	16.57%	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.	68.1%	Del gasto total de nómina

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

Concepto	Ejercicio 2019	Observación
Remuneración fija	60.2%	Del gasto total de nómina
Remuneración variable	7.9%	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	7.9%	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 2019	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