

JP SOFIEXPRESS, S.A. DE C.V.
Sociedad Financiera Popular
INFORME DE REMUNERACIONES
EJERCICIO 2020

INFORMACION CUALITATIVA

I. ALCANCE

El sistema de remuneración está dirigido al personal de las diferentes unidades administrativas JP Sofiexpress, S.A. de C.V. S.F.P.

El Sistema considera las remuneraciones ordinarias y extraordinarias del personal, ya sea que estas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

II. DEFINICIONES

Comité de Remuneraciones. Al comité constituido por el Consejo de Administración de JP Sofiexpress, S.A. de C.V. Sociedad Financiera Popular conforme a las disposiciones de carácter general a fin de apoyar al mencionado órgano de gobierno en sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, y cuyo objeto será la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneración, con las atribuciones descritas en las propias disposiciones.

Remuneración Ordinaria. A los sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que JP Sofiexpress, S.A. de C.V. S.F.P. otorga a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias sociedad haya otorgado para la realización de sus operaciones, que se paguen en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que no varía en atención a los resultados obtenidos por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que le son propias.

Remuneración extraordinaria. A los sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que JP Sofiexpress, S.A. de C.V. S.F.P. otorgue a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que la propia Sociedad haya 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.

Sistema de Remuneraciones. Al conjunto de funciones, políticas y procedimientos que deberá establecer JP Sofiexpress, S.A. de C.V. S.F.P. a fin de que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los empleados, de las diferentes unidades administrativas de control y de negocio, personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la Sociedad haya otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público, se determinen en atención a los riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas por dichos empleados o personal en lo individual.

Perfil de puesto: Son aquellas habilidades, conocimientos y experiencia requerida que se necesitan para desempeñar las funciones y responsabilidades de un puesto.

III. INTEGRACION DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES

El comité de Remuneraciones se integra como sigue:

Integrantes

- Un miembro del Consejo de Administración
- Director de Contabilidad y Finanzas
- Un miembro del Consejo de Administración
- Encargado del área de Administración de Riesgos
- Personal del área de Recursos Humanos
- Comisario de la Sociedad

Facultades

- Presidente, con voz y voto
- Con voz y voto
- Con voz y voto
- Con voz y voto
- Con voz y voto
- Con voz, pero sin voto

FUNCIONES

Serán funciones del **Consejo de Administración**:

- Aprobar el sistema de remuneración, las políticas y procedimientos que lo normen y sus modificaciones.
- Vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneración con base en informes semestrales del Comité de Remuneración y en el Informe Anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración y el informe sobre la consistencia en la aplicación de dicho sistema que presenten el personal de la administración de riesgos.

Serán funciones del **Comité de Remuneración**:

- Proponer para la aprobación del Consejo de Administración
 - Las políticas y procedimientos de remuneración
 - Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que JP Sofiexpress, S.A. de C.V. S.F.P. hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la propia sociedad o participen en algún proceso que concluya en eso.
 - 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 Remuneración, 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 Remuneración.
Para ello, el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes del personal responsable de la administración integral de riesgos, sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

- Informar a todo el personal pertinente, 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.
- 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 Remuneración, 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 Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración de la propia Sociedad.

Serán funciones del **Personal Responsable de la Administración de Riesgos:**

- Elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración, considerando al efecto la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por la Sociedad Financiera Popular y sus unidades de negocio, o en su caso, por algún empleado en particular o persona sujeta al Sistema de Remuneración, y las remuneraciones aplicables durante el ejercicio.
- Incluir una descripción de los eventos que hayan derivado en ajustes al Sistema de Remuneración y el resultado de los análisis que sobre el desempeño estimado.
- Informar al Consejo de Administración cuando menos una vez al año sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneración, que contenga lo siguiente:
 - La evaluación del apego a las políticas y procedimientos de remuneración, así como las excepciones.
 - Los ajustes que se hayan efectuado al sistema de remuneración como resultado de la ocurrencia de pérdidas cuando estas no hayan estado previstas en el Sistema de Remuneración.
 - Aspectos significativos del Sistema de Remuneración que pudieran afectar la liquidez, solvencia y estabilidad de la Sociedad.
- Identificar, medir, vigilar e informar al Comité de Remuneración los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneración y unidades de negocio de la sociedad.

- Elaborar y someter a consideración del Comité de Remuneración, análisis de escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a las actividades de las personas sujetas al Sistema de Remuneración y de la aplicación de los esquemas de remuneración sobre la estabilidad y solidez de la Sociedad, así como evaluar si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios.

IV. CLASIFICACION DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y LINEAS DE NEGOCIO

A) ORGANOS DE GOBIERNO

	<table><tr><th>CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN</th></tr><tr><td>Presidente</td></tr><tr><td>Secretario</td></tr><tr><td>Consejero Independiente</td></tr><tr><td>Consejero Independiente</td></tr><tr><td>Consejero</td></tr><tr><td>Consejero suplente</td></tr><tr><td>Consejero suplente</td></tr></table>	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Presidente	Secretario	Consejero Independiente	Consejero Independiente	Consejero	Consejero suplente	Consejero suplente															
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN																								
Presidente																								
Secretario																								
Consejero Independiente																								
Consejero Independiente																								
Consejero																								
Consejero suplente																								
Consejero suplente																								
<table><tr><th>COMITÉ DE CRÉDITO</th></tr><tr><td>Presidente</td></tr><tr><td>Secretario</td></tr><tr><td>Vocal</td></tr><tr><td>Suplente</td></tr></table>	COMITÉ DE CRÉDITO	Presidente	Secretario	Vocal	Suplente	<table><tr><th>COMITÉ DE COMUNICACIÓN Y CONTROL</th></tr><tr><td>Presidente</td></tr><tr><td>Secretario</td></tr><tr><td>Vocal-Oficial de Cumplimiento</td></tr><tr><td>Voz sin voto</td></tr><tr><td>Oficial de Cumplimiento</td></tr><tr><td>Suplente de Presidente</td></tr><tr><td>Suplente de Secretario</td></tr><tr><td>Suplente de Vocal</td></tr><tr><td>Suplente de Voz sin voto</td></tr></table>	COMITÉ DE COMUNICACIÓN Y CONTROL	Presidente	Secretario	Vocal-Oficial de Cumplimiento	Voz sin voto	Oficial de Cumplimiento	Suplente de Presidente	Suplente de Secretario	Suplente de Vocal	Suplente de Voz sin voto	<table><tr><th>COMITÉ DE REMUNERACIONES</th></tr><tr><td>Presidente</td></tr><tr><td>Secretario</td></tr><tr><td>Vocal</td></tr><tr><td>Vocal</td></tr><tr><td>Vocal</td></tr><tr><td>Comisario</td></tr></table>	COMITÉ DE REMUNERACIONES	Presidente	Secretario	Vocal	Vocal	Vocal	Comisario
COMITÉ DE CRÉDITO																								
Presidente																								
Secretario																								
Vocal																								
Suplente																								
COMITÉ DE COMUNICACIÓN Y CONTROL																								
Presidente																								
Secretario																								
Vocal-Oficial de Cumplimiento																								
Voz sin voto																								
Oficial de Cumplimiento																								
Suplente de Presidente																								
Suplente de Secretario																								
Suplente de Vocal																								
Suplente de Voz sin voto																								
COMITÉ DE REMUNERACIONES																								
Presidente																								
Secretario																								
Vocal																								
Vocal																								
Vocal																								
Comisario																								
		<table><tr><th>COMISARIO</th></tr></table>	COMISARIO																					
COMISARIO																								

B) UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y LINEAS DE NEGOCIO

- NIVEL 1 .-** DIRECCION GENERAL
- NIVEL 2.-** DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
DIRECCION COMERCIAL
DIRECCION DE CRÉDITO Y COBRANZA
- NIVEL 3.-** ADMINISTRACION DE RIESGOS
CUMPLIMIENTO
CONTROL INTERNO
AUDITORIA INTERNA
JURIDICO
- NIVEL 4.-** GERENCIA DE TESORERIA
GERENCIA DE CONTABILIDAD
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
GERENCIA DE SISTEMAS
GERENCIA DE COBRANZA
GERENCIA DE CREDITO
GERENCIA DE OPERACIONES
GERENCIA DE REGIONAL
GERENCIA DE SUCURSAL
- NIVEL 5.-** SUB GERENTE DE SUCURSAL
ANALISTA DE CREDITO
ANALISTA DE CRÉDITO AGROPECUARIO
ASESOR DE COBRANZA
ANALISTA DE CONTROL INTERNO
TÉCNICO DE SOPORTE Y MANTENIMIENTO
ANALISTA DE SISTEMAS
ANALISTA DE CUMPLIMIENTO
- NIVEL 6.-** MESA DE CONTROL
AUXILIAR DE TESORERÍA
ANALISTA MESA DE CONTROL
GESTOR DE COBRANZA TELEFÓNICA
PROMOTOR
INVESTIGADOR DE CRÉDITO
OPERADOR MÚLTIPLE
AUXILIAR DE OPERACIONES
AUXILIAR DE NÓMINA

C) PERFILES GENERALES DEL PUESTO

NIVEL 1			
PUESTO	ESCOLARIDAD	CONOCIMIENTOS	OTROS REQUISITOS
Director General	Licenciatura en Contabilidad, Licenciatura en Administración de Empresas, Licenciatura en Finanzas o afines.	Legislación aplicable a SOFIPOS, Contabilidad, Administración Estratégica, Administración de recursos humanos, Administración financiera, Interpretación de Estados Financieros, Finanzas, Auditoría, Fiscal, Manejo de Paquetería Office	Liderazgo, Negociación y Persuasión, Visionario, Tolerancia, Proactividad, Toma de decisiones, Comunicación Efectiva oral y escrita, Altamente analítico, Asertivo, Facilidad de palabra, Buena presentación, Don de mando, Responsabilidad y honradez, Facilidad de trabajo en equipo, Disponibilidad de horario, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
NIVEL 2			
Director de Contabilidad y Finanzas	Licenciatura en Contabilidad, Finanzas o afines	Contabilidad, Finanzas, Auditoría, Fiscal, Regulación Contable y Prudencial aplicable a SOFPO, Manejo de Paquetería Office, Conocimiento de impuestos (WWW.cnbv.gob.mx, WWW.dof.gob.mx, WWW.sat.gob.mx, WWW.shop.gob.mx) Sistema Único de Autodeterminación para revisión de cálculos, Nómina 2000, Conpaq I nominas, Declaraciones electrónicas (Diot, Dim, Dem)	Responsabilidad, Tolerancia a la presión y el estrés, Toma de decisiones, Pensamiento analítico, Enfoque a resultados, Liderazgo, Manejo de personal, Disponibilidad de horario, Disponibilidad de viajar, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Dirección Comercial	Administración de Empresas, Ingeniero Industrial, Mercadeo o carrera afín	Estrategias de Mercado, Estrategias de ventas, Atención a Cliente, Marketing, Planeación Estratégica, Administración, Técnicas de supervisión y control en el manejo de sucursales, Elaboración y manejo de presupuestos de Ventas, Análisis e interpretación de estados financieros, Sector financiero, Experiencia en elaboración y asignación de cartera de clientes, Productos y servicios financieros, Competencia directa e indirecta	Visión de Negocio, Liderazgo y Toma de Decisiones, Adaptabilidad a cambios, Gusto por las ventas, Comunicación asertiva, Buena presentación, Tolerancia a la presión, Disponibilidad para viajar, Licencia de Manejo vigente, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)

NIVEL 3			
Administrador de Riesgos	Actuario, Licenciatura en Economía, Contaduría pública, Administración	Proyectos estratégicos, Economía, Finanzas, Estadística, Proceso de gestión de riesgos, Administración de riesgos, Análisis financiero, Probabilidad, Bases de datos, Conocimiento de la estructura del sistema financiero mexicano, Leyes que regulan las SOFIPOS (Disposiciones generales, Ley de ahorro y crédito popular), Experto en manejo de equipo de cómputo (Base de datos)	Análisis estadístico para el desarrollo de modelos internos y nuevos métricos. Automatización de procesos, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Oficial de Cumplimiento	Licenciatura en Contaduría Pública, Lic. En Administración de Empresas, Lic. En Finanzas, Lic. En Economía Lic en Derecho o afines.	Legislación aplicable en el sector financiero, Auditoría, Conocimientos básicos para la elaboración de procesos de RLD, Administración, Manejo de Paquetería Office, Manejo de sistemas de prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo	Ser Oficial de Cumplimiento certificado por la CNEV (indispensable), Pensamiento Analítico, Habilidad de redacción, Organización, Confidencialidad, Objetividad, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleado, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Control Interno	Licenciatura en Administración de Empresas, Contabilidad, Industrial o afín.	Control Interno, Contabilidad Básica, Conocimientos del sector financiero, Administración Financiera, Procesos (Diagramas de flujo, diagramas de proceso, Ishikawa, círculo de deming, 6 sigma) Leyes que regulan las SOFIPOS (Disposiciones generales, Ley de ahorro y crédito popular), Herramientas y procesos de calidad, Programas de calidad y certificaciones	Comunicación efectiva (oral y escrita), Altamente analítico, Orientación a Resultados, Tolerancia a la presión, Liderazgo, Responsabilidad, Honradez, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Auditor interno	Licenciatura en Contabilidad, Administración de Empresas o afín.	Auditor, (Financieras, operativas, inventarios, proceso de control), Dominio y aplicación de normas de auditoría interna, Control Interno, Contabilidad, Administración, Conocimientos básicos de Créditos y Recuperación de Créditos, Administración de Recursos Humanos, Administración Financiera, Leyes que regulan las SOFIPOS (Disposiciones generales, Ley de ahorro y crédito popular), Paquetería office, Sistema de core, PODIO, Arqueos de caja conciliaciones	Altamente analítico, Orientación a Resultados, Tolerancia a la presión, Don de mando, Responsabilidad, Honradez, Sentido de urgencia, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleado, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Jurídico	Licenciado en Derecho	Conocimientos en Derecho Penal, Laboral, Financiero, Mercantil, Civil, Administrativo, Corporativo, Elaboración de Convenios y Contratos, conocimiento teórico práctico de Computación, Manejo de Computadora, Impresora, Copiadora, Manejo de Excel y Word	Confidencialidad, Prudencia, Tacto, Facilidad de Palabra, Buena presentación, Disponibilidad de horario, Responsabilidad y honradez, Disponibilidad para viajar, Manejo de vehículo, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
NIVEL 4			
Gerencia Tesorería	Licenciatura en Contabilidad o afines.	Contabilidad, Legislación aplicable a SOFIPOS, Manejo de paquetería office, Manejo de Banca electrónica, Manejo de sistema operativo SFE	Confidencialidad, Honestidad, Analítico, Toma de decisiones, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de crédito)
Gerencia Contabilidad	Licenciatura en Contabilidad	Contabilidad, Finanzas, Tesorería, Leyes que regulan a las SOFIPOS, Computación, Administración, Ley del IMSS, Ley Federal del Trabajo, INFONAVIT, Elaboración e interpretación de estados financieros, Manejo nivel medio/alto de Excel, Manejo de Banca electrónica, Conciliaciones bancarias, Manejo de copiadora, impresora y escáner	Confidencialidad, Habilidades numéricas, Responsabilidad y honradez, Analítico, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de crédito)
Gerencia Recursos Humanos	Licenciatura en Administración, Licenciatura en Contabilidad o carreras afines	Ley Federal del Trabajo, Ley de ISR, Ley del Seguro Social, NOM's, INFONAVIT, SAT, IMSS, Manejo de paquetes de nómina, Cálculos de impuestos estatales, Cálculo de nómina, Desarrollo Organizacional, Planeación de recursos humanos, Proceso de reclutamiento y selección, Proceso de comunicación organizacional, Fuentes de reclutamiento, Planes y programas de capacitación, Evaluación de desempeño, SUA e IDSE, Manejo de paquetería office	Actitud de servicio, Asertividad, Toma de decisiones, Empatía, Liderazgo, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de buro de crédito)
Gerencia de Sistemas	Ingeniería en Sistemas Computacionales o ingenierías afines.	Idioma inglés (deseado), Conocimientos en seguridad de redes, gestión de proveedores, análisis y diseño de Software, gobierno de TI, Análisis de logs de Seguridad de Sistema, Administración de Proyectos Técnicos, Administración, Instalación y Configuración de Equipos de redes, Administración de Sistemas Operativos, Conocimiento en manejo de equipos de redes, Fire wall, herramienta de redes, plantas de energía, aires acondicionados, medidores eléctricos y configuración de teléfonos, Conocimiento de leyes en tecnologías preferentemente, Conocimiento de hardware nivel PC y servidor, Conocimientos en lenguajes de programación: MYSQL, JAVA, VISUAL STUDIO, PENTAH0, TOMCAT	Objetividad, Innovación y Practicidad, Disponibilidad de Horario, Alta capacidad de análisis, Tolerancia a la presión y el estrés, Manejo de personal, Conocimiento básico de contabilidad, Conocimiento de administración, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de crédito)
Gerencia de Cobranza	Licenciado en Derecho Titulado	Leyes Aplicables a SOFIPOS (Disposiciones generales, Ley de ahorro y crédito popular), Leyes mercantiles, Conocimiento Básico de computación, Manejo de personal, Experiencia en cartera, Cobranza judicial y extra judicial, Negociación en campo con clientes difíciles, Amplio conocimiento de planes de reestructura, daciones de pago etc., Conocimiento de las plazas	Carácter firme, Capacidad de afrontar y solucionar problemas, Capacidad de investigación y análisis, Habilidad de negocios, Facilidad de palabra, Buena presentación, Facilidad de viajar, Disponibilidad de horarios, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de crédito)
Gerencia de Crédito	Contador privado, Lic. en contaduría, Lic. En Leyes, Lic. En Administración o afines.	Conocimientos teórico-prácticos de computación, Conocimientos básicos de contabilidad, Metodologías de evaluación de créditos, Amplio conocimiento sobre etapas de crédito, Conocimiento técnico en campo, Normatividad aplicable a Sofipos, Normatividad de FIRA, Interpretación de Estados Financieros, Conocimiento e interpretación del buro de crédito, Manejo de computadora, escáner, copiadora, teléfono e impresora, Documentación y desarrollo de procesos, Manejo de Personal, Flujos de efectivo, Sector Primario, Actividades económicas, Manejo de Office, Excel Word	Facilidad de palabra, Liderazgo, Responsabilidad y honradez, Disponibilidad para viajar, Facilidad de trabajo en equipo, Disponibilidad de horario, Capacidad de análisis, Tolerancia a la presión y estrés, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en buro de crédito (Reporte de crédito)
Gerencia de Operaciones	Licenciatura en Administración, Mercadotecnia o afines.	Legislación aplicable a sociedades financieras populares (Disposiciones, Ley de Ahorro y crédito popular), Técnicas de Aprendizaje y enseñanza Capacitación, Manejo de personal, Buro de Crédito, Manejo de paquetería office, Conocimiento de la operación en sucursal, Manejo de sistemas de operación (SAFI, PODIO)	Actitud de servicio, Solución de problemas, Toma de decisiones, Comunicación efectiva, oral y escrita, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de buro de crédito)
Gerencia Regional	Administración de Empresas, Ingeniero Industrial, Mercadeo o Carrera a fin	Estrategias de venta, Productos y servicios financieros, Competencia directa e indirecta, Marketing, Estrategias de Mercado, Atención a Clientes, Plaza, Estrategias de recuperación, Procesos mercantiles, Administración, Sector financiero, Manejo de paquetería office, Técnicas de supervisión y control en el manejo de sucursales, Planeación Estratégica, Elaboración y manejo de presupuestos de Ventas, Análisis e interpretación de estados financieros, Experiencia en elaboración y asignación de cartera de clientes, Productos de crédito y captación.	Enfoque al cliente y a Resultados, Gusto por las ventas, Tolerancia al estrés y la presión, Liderazgo y Toma de Decisiones, Visión de Negocio, Solución de Problemas, Comunicación asertiva, Disponibilidad para viajar, Licencia de Manejo vigente, Buena presentación, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Gerencia de Sucursal	Lic. en Administración o Áreas Económico Administrativas	Estrategias de venta, Atención a Clientes, Entidades financieras, Estrategias de recuperación, Competencia directa e indirecta, Raza, Procesos mercantiles, Productos y servicios financieros, Manejo de paquetería office	Orientación a resultados, Gusto por las ventas, Tolerancia al estrés y la presión, Buena presentación, Trabajo en equipo, Comunicación asertiva, Disponibilidad de viajar, Arraigo de por lo menos 5 años en ciudad o localidad donde se encuentra la sucursal, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, <u>Preferentemente</u> (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)

NIVEL 5			
Sub Gerencia de Sucursal	Lic. En Administración o afines.	Atención a Clientes, Ventas, Entidades financieras, Plaza, Procesos mercantiles, Manejo de paquetería office, Productos y servicios financieros, Competencia directa e indirecta	Planeación y organización, Comunicación asertiva, Trabajo en equipo, Buena presentación, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Analista de Crédito	Mínimo: Nivel medio superior	Amplio conocimiento sobre Créditos, Disposiciones de ley de Ahorro y Crédito Popular, Disposiciones generales que regulan las operaciones de las entidades de ahorro y crédito popular, Interpretación de Estados Financieros, Contabilidad, Análisis financiero, Evaluación de proyectos, Conocimiento e interpretación del buro de crédito, Manejo de Office	Altamente Analítico, Toma de decisiones, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en buro de crédito (Reporte de buro de crédito)
Analista de Crédito Agropecuario	Ingeniero Agrónomo	Amplio conocimiento sobre Créditos, Disposiciones de ley de Ahorro y Crédito Popular, Interpretación de Estados Financieros, Contabilidad, Análisis financiera, Conocimiento e interpretación del buro de crédito, Manejo de computadora, escáner, copiadora, teléfono e impresora, Manejo de Office, Excel, Word	Altamente Analítico, Tolerancia a la presión y el estrés, Toma de decisiones, Habilidades numéricas, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de crédito)
Asesor de Cobranza	Licenciatura en Derecho o Carrera Trunca	Leyes aplicables a SOFIPOS (Ley de Ahorro y Crédito Popular, Disposiciones Generales), Leyes mercantiles, Conocimiento básico de computación, Manejo de personal, Experiencia en cartera de cobranza judicial y extrajudicial, Negociación en campo con clientes difíciles, Conocimiento de planes de reestructura, dación de pago etc., Experiencia en localización de clientes, Conocimiento de plazas	Carácter firme, Capacidad de afrontar y solucionar problemas, Habilidad de negociación, Tolerancia, Buena presentación, Facilidad de viajar, Disponibilidad de horario, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Analista de Control Interno	Licenciatura en Administración de Empresas, Contabilidad, Industrial o afín.	Desarrollo de Herramientas Administrativa (- Manuales, Formatos, Presentaciones), Optimización de tiempos y movimientos (procesos), Manejo de Paquetería Office, Manejo de Visio, Conocimientos básicos del sector financiero, Elaboración de Políticas y Procesos, Conocimientos básicos de regulación aplicable a SOFIPOS	Comunicación efectiva (oral y escrita), organizado, Facilidad de Palabra, Analítico, Proactivo, Orientación a Resultados, Tolerancia a la presión, Responsabilidad, Honradez, Contar con licencia de manejo vigente, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Técnico de Soporte y Mantenimiento	Mínimo: Carrera Técnica en Informática o ramas afines., Ing. en Sistemas, Licenciado en Informática o Técnico en Informática	Idioma: Inglés (deseado), Instalación y soporte de software, Nociones básicas del giro, Administración y mantenimiento de sistemas y equipos de cómputo, Soporte de equipos, Conocimiento básico de lenguajes de programación, Conocimiento de redes sociales empresariales (PODIO), Facilitador de capacitación en manejo de software	Tolerancia a la presión y al estrés, Comunicación asertiva, Disponibilidad de horario, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de crédito)
Analista de Sistemas	Mínimo: Carrera Técnica en Informática o ramas afines, Ing. en Sistemas, Licenciado en Informática o Técnico en Informática	Idioma inglés (deseado), Instalación y soporte de software y hardware, Nociones básicas del giro, Administración y mantenimiento de sistemas y equipos de cómputo, Soporte de equipos, Conocimientos básicos de lenguajes de programación (JAVA, MySQL, VISUAL STUDIO, PENTAH0, CRISTAL REPORTS), Conocimiento de redes sociales empresariales (PODIO), Facilitador de capacitación en manejo de SOFTWARE, Conocimiento de herramientas UML	Tolerancia a la presión y al estrés, disponibilidad de horario, Análisis y solución de problemas, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito
Analista de Cumplimiento	Licenciatura económico administrativa o experiencia mínima de 3 años	Legislación aplicable al sector financiero, Manejo de Paquetería Office, Básicos de sistemas, Manejo de sistemas de prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo	Tolerancia ante la frustración y el estrés, Capacidad de análisis, Alto sentido de confidencialidad, Habilidad de redacción, Disponibilidad para viajar, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
NIVEL 6			
Mesa de Control	Lic. en Administración, Contaduría o afines	Conocimiento básico de derecho, Manejo de Paquetería Office	Analítico, Observador, Responsabilidad y honradez, Trabajo en equipo, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de buro de crédito)
Auxiliar de Tesorería	Licenciatura en contabilidad o afines	Contabilidad, Manejo de paquetería office, Legislación aplicable a SOFIPOS, Manejo de banca electrónica, Manejo de sistema operativo SPEI	Confidencialidad, Honestidad, Analítico, No tener parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de crédito)
Gestor de Cobranza Telefónica	Licenciatura en Derecho o Carrera Técnica	Nociones básicas en Derecho Mercantil, Conocimiento teórico práctico de Computación, Conocimiento teórico-práctico del equipo que se maneja en el puesto, Conocimiento de planes de reestructura, dación de pago etc., Experiencia en localización de clientes, Conocimiento de plazas, Técnicas de negociación, Conocimiento de las etapas y tratamientos del área de cobranza	Tolerancia a la frustración, Trabajo bajo presión, Facilidad de Palabra, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de crédito)
Promotor	Mínimo Nivel medio superior	Atención a Clientes, Técnicas de venta y estrategias, Facilidad de palabra, Plaza, Competencia directa e indirecta, Entidades financieras, Manejo de paquetería office, Experiencia en productos financieros preferentemente, Manejo de sistemas operativos (SAFI, SI0REX, PODIO)	Gusto por las ventas, Enfoque a resultados, Comunicación asertiva, Buena presentación, Responsabilidad y honradez, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Buro de Crédito)
Investigador de Crédito	Mínimo Nivel medio superior	Atención a Clientes, Facilidad de palabra, Negociación y persuasión, Estrategias de cobranza, Plaza, Manejo de paquetería office	Gusto por las ventas, Responsabilidad y honradez, Disponibilidad de horario, Disponibilidad de viajar, Licencia de Conducir vigente, Manejo de motocicleta, Buena presentación, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Operador Múltiple	Mínimo Nivel medio superior	Atención a Clientes, Manejo de sistemas operativos (SAFI, SI0REX, PODIO), Manejo de efectivo, Ventas, Manejo de paquetería office, Procedimientos y políticas inherentes al puesto	Gusto por las ventas, Facilidad de palabra, Trabajo en equipo, Habilidades numéricas, Honradez, Buena presentación, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Cajero	Mínimo Nivel medio superior	Atención a Clientes, Manejo de efectivo, Manejo de sistemas operativos (SAFI, SI0REX, PODIO), Procedimientos y políticas inherentes al puesto, Manejo de paquetería office	Gusto por las ventas, Habilidades numéricas, Honradez, Buena presentación, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Auxiliar de Operaciones	Licenciatura en Administración, Mercadotecnia o afines.	Legislación aplicable a SOFIPOS (Disposiciones generales, Ley de ahorro y crédito popular), Administración, Buro de Crédito, Manejo de paquetería office, Sistema SAFI, PODIO	Observador, Analítico, Actitud de servicio, Solución de problemas, Toma de decisiones, Comunicación efectiva, Oral y Escrita, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial de buro de crédito (Reporte de crédito)
Auxiliar de Nómina	Licenciatura en Contabilidad pasante o titulado	Manejo de paquetes de nómina, Cálculo de impuestos estatales y federales, Cálculo de nómina, Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley de Impuesto Sobre la Renta (ISR), Ley de Seguro Social, Ley del INFONAVIT, Manejo de Paquetería Office, Conocimiento en manejo de IDSE, SUA y ContpaqNómina	Actitud de servicio, Confidencialidad, Honestidad, Analítico, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en buro de crédito (Reporte de crédito)

El personal sujeto al sistema de remuneraciones con corte al 31 de diciembre de 2020, se agrupa como sigue:

		<u>NÚMERO DE</u>	<u>NÚMERO DE</u>
<u>NIVEL</u>	<u>NOMBRE DEL PUESTO</u>	<u>PERSONAL</u>	<u>PERSONAL</u>
			<u>POR NIVEL</u>
1	DIRECTOR GENERAL	1	1
2	DIRECTOR DE CREDITO Y COBRANZA	1	
2	DIRECTOR DE CONTABILIDAD Y FINANZAS	1	2
3	AUDITOR INTERNO	1	
3	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	1	
3	ADMINISTRADOR DE RIESGOS	1	
3	JURIDICO	1	4
4	GERENTE DE OPERACIONES	1	
4	GERENTE DE CONTABILIDAD	1	
4	GERENTE DE SISTEMAS	1	
4	GERENTE DE COBRANZA	1	
4	GERENTE DE SUCURSAL	16	
4	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	1	
4	GERENTE REGIONAL	1	
4	GERENTE DE TESORERIA	1	23
5	ANALISTA DE CREDITO	2	
5	TECNICO DE SOPORTE Y MANTENIMIENTO	1	
5	ANALISTA DE SISTEMAS	1	
5	ANALISTA DE CUMPLIMIENTO	2	
5	ASESOR DE COBRANZA	1	
5	SUB GERENTE DE SUCURSAL	1	
5	ANALISTA DE CONTROL INTERNO	1	9
6	OPERADOR MULTIPLE DE SUCURSAL	11	
6	CAJERO DE SUCURSAL	6	
6	MESA DE CONTROL	1	
6	PROMOTOR DE SUCURSAL	6	
6	INVESTIGADOR DE CRÉDITO	3	
6	AUXILIAR DE TESORERIA	1	
6	GESTOR DE COBRANZA TELEFONICA	1	
6	AUXILIAR DE OPERACIONES	1	30
N/A	INTENDENCIA/ PORTERO	2	2
	TOTAL	71	71

V.TIPOS DE RIESGOS DE JP SOFIEXPRESS, S.A. DE C.V. S.F.P.

Los principales riesgos a los que se encuentra expuesta la sociedad son los siguientes:

- a) **RIESGO DE CRÉDITO.** Es la probabilidad de que los acreditados de la sociedad no cumplan con sus compromisos de pago, así como la concentración del crédito en algún producto(s), la falta de diversificación del crédito y las condiciones de pago de los mismos. Para ello es necesario determinar la concentración de los créditos en límites por producto, así como un adecuado proceso de crédito y una eficiente labor de cobranza.

El índice de morosidad al 31 de diciembre de 2020 y 2019 representó ascendió a 7.53% y 7.79% respectivamente. Existe una probabilidad de incremento del índice de morosidad, que podría ser provocado por la situación económica actual derivada de la contingencia sanitaria provocada por el virus Sars-Cov2.

- b) **RIESGO DE MERCADO.** Es la probabilidad que existe de incurrir en pérdidas que deriven de movimientos en las tasas de interés sobre préstamos bancarios o de inversión. A partir del mes de marzo de 2020 se presentaron disminuciones a las tasas de referencia de inversiones bancarias, lo que motivó a realizar ajustes en la misma proporción las tasas de ahorro e inversión de los clientes.

- c) **RIESGO DE LIQUIDEZ.** Es la probabilidad que existe en la sociedad para poder cubrir sus compromisos en los diversos plazos (corto, mediano y largo) derivado de que se otorguen créditos a plazos mayores. Actualmente la sociedad mantiene un nivel de liquidez razonable para el cumplimiento de sus obligaciones a corto plazo. No obstante se ha requerido a la sociedad que se busque equilibrar la captación y colocación para que el flujo sea constante sin presentar altibajos o una falta de liquidez a un mediano y largo plazo.

- d) **RIESGO REPUTACIONAL.** Es la probabilidad de que la sociedad tenga en caso de incumplimiento a los contratos de crédito o de captación con sus clientes, así como un riesgo en materia de prevención de lavado de dinero, lo cual afectaría la celebración de operaciones con otras entidades financieras así como la afectación en la imagen de la sociedad hacia terceros.

- e) **RIESGO OPERATIVO.** La posible pérdida derivada de fallas en los procesos, controles internos, errores en los procesamientos, pérdida de información, robos, quebrantos, entre otros.

La sociedad durante el ejercicio, realizó mejoras, cambios y nuevas implementaciones de controles, buscando disminuir el riesgo de un posible quebranto o mal manejo de las operaciones de los clientes, el cual pueda arrojar un resultado negativo para la sociedad.

- f) **RIESGO LEGAL.** La posibilidad de que la sociedad presente incumplimiento a las disposiciones legales y administrativas aplicables que traerían como consecuencia la imposición de sanciones que afecten la situación financiera de la sociedad.

Considerando que parte de la naturaleza de los puestos, son las facultades que tienen para la determinación y/o gestión de las políticas, procedimientos y alcances, así como toma de decisiones. Por tal motivo se contemplan que cada uno de ellos puede llegar a tener diferentes niveles de riesgo por su toma de decisión.

Es por ello que de acuerdo al perfil del puesto podremos determinar que riesgos asumen y que son inherentes a las actividades que realicen.

VI.RIESGOS ASUMIDOS POR PERFIL DE PUESTO

PUESTO	RIESGO ASUMIDO
NIVEL 1	
Director General	Riesgo Legal, Riesgo de Liquidez, Riesgo de Mercado, Riesgo Reputacional
NIVEL 2	
Director de Contabilidad y Finanzas	Riesgo Legal, Riesgo de Liquidez, Riesgo de Mercado
Dirección Comercial	Riesgo de mercado, riesgo operativo, riesgo de crédito
Dirección de Crédito y Cobranza	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
NIVEL 3	
Administrador de Riesgos	Riesgo Reputacional, Riesgo Legal
Oficial de Cumplimiento	Riesgo Reputacional, Riesgo Legal
Control Interno	Riesgo Operativo, Riesgo Legal, Riesgo Reputacional
Auditor interno	Riesgo Operativo, Riesgo reputacional
Jurídico	Riesgo Legal, Riesgo Reputacional
NIVEL 4	
Gerencia Tesorería	Riesgo de Liquidez, Riesgo Operativo
Gerencia de Contabilidad	Riesgo Legal, Riesgo de Liquidez
Gerencia Recursos Humanos	Riesgo Reputacional
Gerente de Sistemas	Riesgo Operativo
Gerencia de Cobranza	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Gerencia de Crédito	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Gerente de Operaciones	Riesgo Operativo
Gerencia Regional	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Gerente de Sucursal	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
NIVEL 5	
Sub Gerencia de Sucursal	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Analista de Crédito	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Analista de Crédito Agropecuario	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Asesor de Cobranza	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Analista de Control Interno	Riesgo Operativo, Riesgo Legal, Riesgo Reputacional
Técnico de Soporte y Mantenimiento	Riesgo Operativo
Analista de Sistemas	Riesgo Operativo
Analista de Cumplimiento	Riesgo Reputacional, Riesgo Legal
NIVEL 6	
Mesa de Control	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Auxiliar de Tesorería	Riesgo Legal, Riesgo de Liquidez
Gestor de Cobranza Telefónica	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Promotor	Riesgo reputacional, riesgo de crédito
Investigador de Crédito	Riesgo de Crédito
Operador Múltiple	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Cajero	Riesgo Operativo
Auxiliar de Operaciones	Riesgo Operativo
Auxiliar de Nómina	Riesgo de Liquidez, Riesgo Operativo

VII. OBJETIVOS DE LAS POLITICAS DE REMUNERACION

Los objetivos de las políticas de remuneración son los siguientes:

- Normar las remuneraciones que para cada tipo de puesto se requiere.
- Limitar el pago de remuneraciones extraordinarias, que no cuenten con una previa autorización
- Vigilar el comportamiento de las remuneraciones en relación a los resultados de la sociedad

VIII. POLITICAS PARA REMUNERACION FIJA

a) Sueldos

La sociedad tiene como criterio que la remuneración fija, se base en un tabulador de sueldos previamente establecido que está de acuerdo a las funciones, responsabilidades y riesgos que asume el personal.

Dicho tabulador de sueldos está elaborado en concordancia con la estructura de la sociedad.

b) Vales de despensa

La sociedad tiene como criterio general que al personal contratado se le otorgue un monto fijo general en especie que se encuentre de los límites exentos de impuesto sobre la renta.

c) Fondo de Ahorro

La sociedad busca que el personal fomente un hábito de cultura financiera, por consiguiente se implementa el fondo de ahorro, que consiste en un 5% respecto al salario, en partes iguales tanto para la sociedad como para el trabajador.

d) Premio de puntualidad

Este beneficio va dirigido al personal con el fin de fomentar la puntualidad en la atención al público y en sus funciones administrativas, dentro del límite no mayor al 10% del salario base de cotización mensual del sueldo más bajo.

e) Aguinaldo 30 Días

La Ley Federal de Trabajo dispone que el personal tendrá derecho al aguinaldo el cual consistente en quince días de salario. La sociedad otorga al personal, por su dedicación y cumplimiento en sus actividades laborales encomendadas, quince días adicionales, para quedar en un aguinaldo anual consistente en 30 días de salario y en proporción a los días trabajados durante el año que corresponda.

f) Prima Vacacional 75%

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, se establece una prima vacacional consistente del 25%. El personal de la sociedad tendrá derecho a una remuneración mayor consistente en un 75% de prima vacacional.

Las remuneración ordinaria consistente en el sueldo, podrá ser ajustada de manera anual en proporción a la inflación en el ejercicio, pero siempre tomando en cuenta el impacto que se tendrá en la liquidez y rentabilidad de la sociedad, así como en el resultado obtenido en el ejercicio. Para ello es necesario verificar que se tomen las medidas necesarias para tener las bases.

g) Apoyo por defunción

El personal de JP Sofiexpress tendrá derecho a un apoyo por defunción de un familiar tratándose de padres, hijos, cónyuge o concubina por un importe neto de \$5,000.00.

h) Subsidio por Incapacidad

Pago por incapacidad por enfermedad general cubriendo los primeros 3 días al 100% del salario del trabajador.

i) Días económicos

JP Sofiexpress, en adición a los días del período vacacional aplicable, otorga anualmente a sus trabajadores, 3 días hábiles de descanso, con goce de sueldo.

Se otorgará de manera anual (enero a diciembre del mismo ejercicio) a los trabajadores que cuenten con contrato indeterminado, 3 días hábiles de permiso con goce de sueldo, los cuales no podrán disponerse de manera continua.

Para personal de nuevo ingreso que su contrato por tiempo indeterminado se encuentre dentro de los siguientes rangos, se le otorgará el beneficio como a continuación se menciona:

Enero a Junio:	2 días
Julio a Diciembre:	1 día

Las remuneraciones ordinarias son pagadas en efectivo.

IX. POLITICAS PARA REMUNERACION VARIABLE

Se podrán aplicar criterios de reducción o suspensión de la remuneración variable extraordinaria, en función de los resultados de la sociedad, su liquidez o los riesgos incurridos o que se hayan materializado, durante el ejercicio y tomando en consideración los resultados de ejercicios anteriores.

El Comité de Remuneración, para la autorización de la asignación de la compensación variable a un área y/o puesto, tomará en cuenta, según sea el caso, los siguientes elementos:

- Cumplimiento de metas de captación, colocación y/o recuperación de cartera
- Desempeño individual

a) Bonos.

Las políticas de remuneración variables vigentes, se señalan como sigue:

PROMOTORES DE NUEVO INGRESO

Tendrá derecho a comisiones por colocación de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) **Comisión del 1.3%** por colocación mayoritaria de clientes vigentes
 - Cumplir la meta de colocación
 - El porcentaje se paga sobre el excedente del monto colocado
 - Que el monto colocado sea mayor de clientes vigentes
- b) **Comisión del 2.2%** por colocación mayoritaria de clientes nuevos
 - Cumplir la meta de colocación
 - El porcentaje se paga sobre el excedente del monto colocado
 - Que el monto colocado sea mayor de clientes nuevos
- c) **Comisión del 0.20%** por colocación
 - Que no se haya logrado la meta de colocación
 - Cumplir al menos el 80% de la meta de colocación
 - El porcentaje se paga sobre el monto colocado

PROMOTORES CON CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

- a) **Comisión del 1.3%** por colocación mayoritaria de clientes vigentes
 - Cumplir la meta de colocación
 - El porcentaje se paga sobre el excedente del monto colocado
 - Que el monto colocado sea mayor de clientes vigentes
- b) **Comisión del 2.2%** por colocación mayoritaria de clientes nuevos
 - Cumplir la meta de colocación
 - El porcentaje se paga sobre el excedente del monto colocado
 - Que el monto colocado sea mayor de clientes nuevos
- c) **Comisión del 0.20%** por colocación
 - Que no se haya logrado la meta de colocación
 - Cumplir al menos el 80% de la meta de colocación
 - El porcentaje se paga sobre el monto colocado
- d) **Comisión del 0.50%** sobre monto de capital recuperado de la sucursal
 - Que el resultado de la Estimación Preventiva (EPRC) disminuya respecto al mes inmediato anterior. (Resultado negativo)
 - Comisión repartida en proporción al número de personal de la sucursal que participa en la gestión de la recuperación.

e) **Comisión del 0.25%** sobre monto de capital recuperado de la sucursal

- Que el resultado del incremento en la Estimación Preventiva (EPRC) sea menor al límite asignado al mes que corresponda.
- Comisión repartida en proporción al número de personal de la sucursal que participa en la gestión de la recuperación

Notas. Para ser sujeto a comisiones, debe cumplir con la colocación y si el promotor participa en la recuperación y cobranza, se tomará en cuenta el control de la estimación preventiva (EPRC).

En el caso de sucursales que presenten estimación elevada, se evaluará la incidencia que el personal tenga sobre la EPRC.

GERENTES DE SUCURSAL

Tendrá derecho a comisiones por colocación de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) **Comisión del 1.3%** por colocación mayoritaria de clientes vigentes
 - Cumplir la meta de colocación de la sucursal
 - Cumplir la meta de colocación individual
 - El porcentaje se paga sobre el excedente del monto colocado total de la sucursal
 - Que el monto colocado sea mayor de clientes vigentes
- b) **Comisión del 2.2%** por colocación mayoritaria de clientes nuevos
 - Cumplir la meta de colocación de la sucursal
 - Cumplir la meta de colocación individual
 - El porcentaje se paga sobre el excedente del monto colocado total de la sucursal
 - Que el monto colocado sea mayor de clientes nuevos
- c) **Comisión del 0.20%** por colocación
 - Que no se haya logrado la meta de colocación de la sucursal
 - Cumplir al menos el 80% de la meta de colocación de la sucursal
 - El porcentaje se paga sobre el monto colocado
- d) **Comisión del 0.50%** sobre monto de capital recuperado de la sucursal
 - Que el resultado de la Estimación Preventiva (EPRC) disminuya respecto al mes inmediato anterior. (Resultado negativo)
 - Comisión repartida en proporción al número de personal de la sucursal que participa en la gestión de la recuperación.
- e) **Comisión del 0.25%** sobre monto de capital recuperado de la sucursal
 - Que el resultado del incremento en la Estimación Preventiva (EPRC) sea menor al límite asignado al mes que corresponda.

-Comisión repartida en proporción al número de personal de la sucursal que participa en la gestión de la recuperación

Notas

En el caso de sucursales que presenten estimación elevada, se evaluará la incidencia que el personal tenga sobre la EPRC.

En el caso del Gerente de Sucursal, para ser sujeto a la comisión, en adición debe cumplirse con el indicador de clientes de por lo menos el 50% de la meta mensual.

Con la finalidad de incentivar la promoción y poder generar un ingreso adicional (variable) para todos los Empleados que no tienen hoy un esquema de comisión existe la posibilidad de participar, como a continuación se señala:

CAJEROS, OPERADORES MULTIPLES, SUBGERENTE DE SUCURSAL, INVESTIGADOR DE CRÉDITO Y PERSONAL DE CORPORATIVO

- a) **Comisión del 2.00%** por recomendación de clientes nuevos con crédito
-Apoyo en integración de expedientes

Fechas de pago.

El pago de las comisiones se realizará a más tardar en la primera quincena del mes inmediato posterior evaluado.

Consideraciones adicionales para el pago de comisiones

1. Del listado de la sucursal evaluada se eliminan los pagos de aquellos clientes que aumentan los días de atraso al cierre del mes a evaluar. (0 a 1 día o 1 a más días.)
2. No se consideran cuentas que fueron recuperadas por el abogado externo.
- 3.- Los créditos de comisionistas externos no se consideran para la determinación del excedente de meta y cálculo de comisión.

Dirección Comercial y Gerencia Regional

Se establece un bono por la cantidad de hasta \$600.00 mensuales, por cada sucursal que este asignada y que sea rentable, previa autorización con la Dirección General.

Personal administrativo y gobierno corporativo

Los criterios de evaluación para la asignación de los bonos e incentivos de las Áreas administrativas, Control Interno, Auditoria, Riesgos, Comités, Consejo, estarán en función de los resultados del ejercicio y previa aprobación del Consejo de Administración.

Se establece un rango mínimo de 85 salarios mínimos y un rango máximo de 170 salarios mínimos, como base para la determinación del bono anual individual, para las siguientes estructuras de la sociedad, siempre y cuando sea personal que no esté contratado directamente por la Financiera:

- Consejo de Administración
- Comité de Comunicación y Control
- Comité de Remuneraciones

Lo anterior dependerá de los resultados del ejercicio.

En el caso de los miembros del Consejo de Administración, el pago podrá ser de manera mensual.

- **Bono mensual, personal con esquema variable de recuperación de cartera**

Consiste en aplicar hasta el 5% a los pagos realizados por clientes, siempre que:

- Representen un importe considerable de la cartera
- Que previamente se haya asignado por el área de cobranza y,
- Hasta antes de su paso a cobro legal.

Las remuneraciones extraordinarias podrán ser pagadas en efectivo o en especie.

LIMITES

Las remuneraciones de las personas sujetas al Sistema de Remuneración encargadas de la administración Integral de Riesgos y de las áreas de control interno se establecerán de manera que, en su caso, el cociente que resulte de dividir las Remuneraciones Extraordinarias entre las remuneraciones Ordinarias sea menor que el respectivo cociente de los empleados asignados a las áreas de negocios.

En este supuesto, la Sociedad deberá determinar que el pago de las Remuneraciones Extraordinarias a las personas a que se refiere el presente inciso, deberá basarse en el logro de los objetos de las referidas áreas de riesgo y control interno.

X. CAMBIOS AL MANUAL DE REMUNERACIONES

La última revisión a la política de remuneraciones por parte del Comité fue en su sesión correspondiente al cuarto trimestre de 2020.

XI. OTROS

Remuneraciones del personal de administración de riesgos, control interno y auditoría.

En relación a la determinación de remuneraciones a empleados de administración de riesgos, control interno y auditoría, con independencia de las funciones que realizan, son determinadas acorde al tabulador de sueldos para sus remuneraciones fijas. En el caso de remuneraciones variables, no existe ningún elemento adicional a los ya citados, que incidan en que el personal de riesgos, control interno o auditoría perciban remuneraciones distintas respecto al resto del personal de la sociedad.

Medidas a considerar para los riesgos que asumen la entidad

Las medidas que se toman en cuenta para mitigar los riesgos que asume la sociedad, se encuentran establecidos dentro del Manual de Administración de Riesgos y en el Sistema de Control Interno, los cuales en resumen contemplan lo siguiente:

- Correcta integración de expediente de los clientes
- Validación de cifras operativas y contables de forma periódica
- Acciones preventivas de cobranza de cartera
- Análisis del mercado de crédito
- Medidas de debida diligencia al cliente
- Medición de niveles de capitalización
- Auditoría interna permanente a la sociedad
- Monitoreo y seguimiento a los remanentes de efectivo
- Establecimiento de nuevos controles que mitiguen el riesgo de malos manejos de operaciones de clientes

Las medidas antes señaladas podrían afectar las remuneraciones variables, en el caso de que se detecten deficiencias que motiven a pérdidas a la sociedad. Debido a ello podrían suspenderse la remuneración extraordinaria en particular sobre los elementos de cumplimiento de metas y desempeño individual.

Vinculación del rendimiento de la sociedad con los niveles de Remuneración

El esquema actual de remuneración extraordinaria se aplica en función al cumplimiento de metas y desempeño individual.

Los principales parámetros de rendimiento son utilizados en la determinación de remuneraciones

- Crecimiento real de cartera de crédito. Colocación de créditos con crecimiento respecto al mes inmediato anterior.
- Índice de morosidad. Mantener un nivel de cartera sano y por debajo del 10% de morosidad, de acuerdo a lo establecido por las Disposiciones.
- Disminución de la estimación preventiva para riesgos crediticios.

A nivel individual, se analizan los resultados de su desempeño, en función al nivel de actividad e importancia de las actividades realizadas. Se revisa previamente la afectación en su caso al resultado de la sociedad.

Ajuste de remuneraciones considerando rendimientos a largo plazo.

La sociedad no transfiere la retribución variable devengada en el caso de realizar un ajuste por remuneraciones. Lo anterior a que en caso de realizarse un cambio a las remuneraciones variables, aplicaría a partir de la fecha que se aprueben los cambios y no de una forma retroactiva.

Por tal razón, no se cuenta con una política o criterio para ajustar las remuneraciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

INFORMACION CUANTITATIVA

Reuniones del Comité de Remuneraciones.

Cuatro son el número de sesiones del Comité de Remuneraciones celebradas para revisión de información correspondiente al ejercicio 2020.

Número de empleados que recibieron Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio.

71 fue el número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria durante 2020.

Número y monto total de bonos garantizados concedidos en el ejercicio

No hubo.

Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio

No hubo.

Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio

14 fue el número de indemnizaciones pagadas durante el ejercicio, por una cantidad que asciende a 263,328.20.

Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.

No hubo.

Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas durante el ejercicio

El monto total asciende a la cantidad de \$ 12,830,419.26 que se integran como sigue:

<u>Concepto</u>	<u>Tipo</u>	<u>Importe</u>	<u>%</u>
Sueldos y salarios	Fija	9,063,457.00	70.64%
Despensa	Fija	705,019.56	5.49%
Compensaciones	Variable	829,199.11	6.46%
Días de descanso	Fija	26,964.20	0.21%
Prima vacacional	Fija	190,069.65	1.48%
Vacaciones	Fija	61,801.42	0.48%
Fondo de Ahorro	Fija	448,192.87	3.49%
Premio de puntualidad	Fija	235,025.00	1.83%
Prima dominical	Fija	5,117.95	0.04%
Aguinaldo	Fija	792,539.61	6.18%
Prima de Antigüedad	Variable	55,542.40	0.43%
Indemnización	Variable	207,785.80	1.62%
Asimilables a salarios	Variable	209,704.69	1.63%
		12,830,419.26	
	Fija	11,528,187.26	89.85%
	Variable	1,302,232.00	10.15%

El monto total de las remuneraciones (fijas y variables) ha sido transferido mediante prestaciones pecuniarias, sin quedar pendiente de transferir cantidad alguna.

Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.

No hubo.

Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.

No hubo.

Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post implícitos.

No hubo.

La información correspondiente al ejercicio 2020 y 2019 se encuentra disponible para su consulta en la siguiente dirección:

<http://sofiexpress.com.mx/home/estados-financieros-basicos-consolidados-anuales-dictaminados>