

J. P. SOFIEXPRESS, S.A. DE C.V.
Sociedad Financiera Popular
INFORME DE REMUNERACIONES
EJERCICIO 2022

INFORMACION CUALITATIVA

I. ALCANCE

El sistema de remuneración está dirigido a los empleados de las diferentes unidades de administrativas de control y de negocio de J.P. 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 J. P. 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 J. P. 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 la propia 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 J. P. 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 J. P. 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 J. P. 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.

[illegible]

B) UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y LINEAS DE NEGOCIO

- NIVEL 1 .-** DIRECCION GENERAL
- NIVEL 2.-** DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
- NIVEL 3.-** ADMINISTRACION DE RIESGOS
CUMPLIMIENTO
CONTROL INTERNO
AUDITORIA INTERNA
- 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 REGIONAL
GERENCIA DE SUCURSAL
- NIVEL 5.-** ANALISTA DE CREDITO
ASESOR DE COBRANZA
ASESOR JURÍDICO
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
EJECUTIVO DE VENTAS
EJECUTIVO DE SEGUROS
INVESTIGADOR DE CRÉDITO
OPERADOR MÚLTIPLE
AUXILIAR DE OPERACIONES
AUXILIAR DE NÓMINA
OPERADOR DE MONITOREO

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 SOFIPO, Conocimiento del sistema financiero, Administración financiera, Interpretación de Estados Financieros, Planeación Estratégica, Finanzas, Control Interno, Riesgos, Cumplimiento, Crédito, Cobranza, Ventas, Auditoría	Liderazgo, Negociación y Persuasión, Visionario, Toma de decisiones, Comunicación Asertiva, Manejo de Paquetería Office, 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, Normas de Información Financiera, Normativa Contable y Prudencial aplicable a SOFIPO, Manejo de Paquetería Office, Sistema Único de Autodeterminación (SUA), Contpaql Nóminas, Declaraciones electrónicas (DIOT, DIM)	Responsabilidad, Tolerancia a la presión y el estrés Toma de decisiones, Pensamiento analítico, Liderazgo, Manejo de personal, 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	Economía, Finanzas, Estadística, Proceso de gestión de riesgos, Administración de Riesgos, Análisis Financiero, Modelos matemáticos, 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 SQL), Dominio avanzado de Excel	Análisis estadístico para el desarrollo de modelos internos y nuevos métricos, Automatización de procesos. (programación), Analítico, capacidad de síntesis, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleado, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Oficial de Cumplimiento	Licenciatura en Contaduría, Administración, Finanzas, Economía, Derecho o áreas afines	Legislación aplicable en el sector financiero, Dominio en el uso de herramientas de monitoreo de operaciones y bases de datos, 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 CNBV (indispensable), Pensamiento Analítico, Habilidades de Redacción, Organización, Confidencialidad, No tener parentesco hasta tercer grado de consanguinidad con directivos y empleados, Honorabilidad y Ética: (Acta de antecedentes no penales y/o Investigación de demandas legales), Presentar buen historial en Buró de Crédito (Reporte de Crédito) y no haber sido sentenciado por delitos patrimoniales o inhabilitado para ejercer el comercio a consecuencia del incumplimiento de la legislación o para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público o en el sistema financiero mexicano no estar inhabilitado
Gerente de Control Interno	Licenciatura en Administración, Contabilidad, Industrial o afín.	Control Interno, Contabilidad Básica, Conocimientos sector financiero, Administración Financiera, Procesos (Diagramas de flujo), Leyes que regulan las SOFIPOS (Disposiciones Generales, Ley de Ahorro y Crédito Popular), Herramientas de calidad, Programas de calidad y certificaciones, Desarrollo de Herramientas Administrativas Manuales, Formatos, Presentaciones), Optimización de tiempos en los procesos, Manejo de Paquetería Office, Manejo de Visio, Elaboración de Políticas y Procesos, Conocimientos de regulación aplicable a SOFIPOS, Manejo de paquetería office	Comunicación efectiva (oral y escrita), Altamente analítico, Tolerancia a la presión • No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleado, Preferentemente (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.	Auditorías (Financieras, operativas y de procesos de control), Dominio y aplicación de Normas de Auditoría Interna, Control Interno, Conocimientos básicos de Créditos y Recuperación de Créditos, Leyes que regulan las SOFIPOS (Disposiciones Generales, Ley de Ahorro, Crédito Popular, CONDUSEF, BANXICO), Sistema de Core, Podio, Manejo de paquetería office	Altamente analítico, Orientación a Resultados, Tolerancia a la presión, Responsabilidad, Contar con licencia de Manejo vigente, Disponibilidad para viajar, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleado, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)

NIVEL 4			
Gerente de Tesorería	Licenciatura en Contabilidad o afines.	Contabilidad, Legislación aplicable a SOFIPOS, Manejo de paquetería office, Manejo de Banca electrónica, Manejo de sistema operativo STP (Sistema de Transferencia de Pagos)	Confidencialidad, Honestidad, 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 Crédito)
Contador General	Licenciatura en Contabilidad	Contabilidad, Finanzas, Tesorería, Leyes que regulan a las SOFIPOS, 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	Confidencialidad, 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)
Gerente de Recursos Humanos	Licenciatura en Administración, Licenciatura en Contabilidad o afines	Ley Federal del Trabajo, Norma 35 STPS, INFONAVIT, IMSS, Desarrollo Organizacional, Planeación de recursos humanos, Proceso de reclutamiento y selección, Proceso de comunicación organizacional, Planes y programas de capacitación y desarrollo personal, Evaluación del desempeño, Manejo de paquetería Office	Actitud de servicio, Asertividad, Empatía, Liderazgo, 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)
Gerente 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, Firewalls, 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, Disponibilidad de Horario, Alta capacidad de análisis, Tolerancia a la presión y el estrés, Conocimientos básicos de contabilidad, Conocimientos de administración, Capacidad de análisis y abstracción, Apego a normas y políticas, 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)
Gerente de Cobranza	Licenciado en Derecho Titulado	Leyes aplicables a SOFIPOS (Ley de Ahorro y Crédito Popular, Disposiciones Generales), Leyes mercantiles, Manejo de paquetería Office, Manejo de personal, Experiencia en cartera, en cobranza judicial y extra judicial, Negociación en campo con clientes difíciles, Amplio conocimiento en planes de reestructuración, daciones de pago, etc, Experiencia en localización de clientes, Conocimiento de las plazas	Carácter firme, Capacidad de afrontar y solucionar problemas, Capacidad de investigación y análisis, Habilidad de negociación, Facilidad de palabra, Orientado a resultados, Facilidad de viajar, Licencia de manejo, Manejo de automóvil estándar, Arraigo en la plaza de por lo menos 5 años, 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)
Gerente de Crédito	Licenciatura en Administración, Comunicaciones o áreas comerciales.	Conocimiento del Sector Financiero, Normatividad aplicable a Sofipos, Conocimientos básicos de Derecho, Sectores económicos, Metodologías de evaluación de créditos, Amplio conocimiento del crédito, Conocimiento técnico en campo, Interpretación de Estados Financieros, Conocimiento e interpretación del reporte de Buró de Crédito, Manejo de paquetería Office	Capacidad de análisis y abstracción, Habilidad numérica y estadística, Liderazgo, Orientado a resultados, Trabajo por objetivos, Apegado a normas y políticas, Facilidad de viajar, Licencia de manejo, Disponibilidad de horario, Tolerancia a la presión y estrés, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleados, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buró de Crédito (Reporte de Crédito)
Gerente de Operaciones	Licenciatura en Administración, Mercadotecnia o afines.	Legislación aplicable a Sociedades Financieras Populares, Disposiciones, Ley de Ahorro y Crédito Popular, Administración, Buro de Crédito, Manejo de paquetería office, Conocimiento de la operación en sucursales, Manejo de sistemas de operación	Actitud de servicio, Solución de problemas, Trabajo en equipo, Trabajo por objetivos, Apego a normas y políticas, 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)
Gerente 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.	Seguimiento a ventas e incremento de cartera, 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, Presentación ejecutiva, 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)
Gerente de Sucursal	Lic. en Administración o Áreas Económico Administrativas	Estrategias de venta, Atención a Clientes, Entidades financieras, Estrategias de recuperación, Competencia directa e indirecta, Plaza, Procesos mercantiles, Productos y servicios financieros, Manejo de paquetería office, Habilidades comerciales, Desarrollo de equipos de trabajo.	Orientación a resultados, Gusto por las ventas, Tolerancia al estrés y la presión, Apegado a normas y políticas, Presentación ejecutiva, Trabajo en equipo, Comunicación asertiva, 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, Carta de antecedentes no penales preferentemente, Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)

NIVEL 5			
Analista de Crédito	Mínimo: Nivel medio superior, preferentemente áreas administrativas	Amplio conocimiento sobre Créditos, Normatividad aplicable a Sofipos, Interpretación de Estados Financieros, Análisis financiero, Evaluación de proyectos, Conocimiento e interpretación del buro de crédito, Manejo de paquetería Office	Altamente Analítico, Toma de decisiones, Apegado a normas y políticas, 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)
Asesor de Cobranza	Licenciatura en Derecho o Carrera Trunca	Leyes aplicables a SOFIPOS (Disposiciones Generales, Ley de Ahorro y Crédito Popular), Leyes mercantiles, Manejo de paquetería Office, Manejo de personal, Experiencia en cartera de cobranza judicial y extrajudicial, Negociación en campo con clientes difíciles, Conocimiento en 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, Orientado a resultados, Trabajo por objetivos, Apegado a normas y políticas, Facilidad de viajar, Licencia de manejo, Manejo de automóvil estándar, Manejo de dinero, Arraigo en la plaza de por lo menos 3 años, 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)
Asesor Jurídico	Licenciado en Derecho	Derecho Penal, Laboral, Financiero, Mercantil, Civil, Administrativo, Corporativo, Elaboración de Convenios y Contratos, Conocimiento teórico práctico de computación, Leyes que regulan las SOFIPOS (Disposiciones Generales, Ley de Ahorro, Crédito Popular, CONDUSEF, BANXICO)	Confidencialidad, Analítico, Disciplinado, Carácter firme, Disponibilidad de horario, Disponibilidad para viajar, Contar con licencia de manejo vigente, Manejo de paquetería Office, 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 Control Interno	Licenciatura en Administración, Contabilidad, Industrial o afín.	Desarrollo de Herramientas Administrativas, Manuales, Formatos, Presentaciones, Optimización de tiempos en los 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, Analítico, Tolerancia a la presión, Contar con licencia de manejo vigente, No tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad con directivos y empleado, Preferentemente (Acta de antecedentes no penales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)
Técnico de Soporte y Mantenimiento	Ing. En Sistemas, Licenciado en Informática o afines	Idioma: Inglés (deseado), Instalación y soporte de software y hardware, Administración y mantenimiento de sistemas y equipos de cómputo, Soporte de equipos, Conocimiento de entidades de consulta de Buro de Crédito, Conocimientos básicos en lenguajes de programación, Conocimientos de redes sociales empresariales (PODIO), Facilitador de capacitación en manejo de SOFTWARE	Servicio interno, 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)
Analista de Sistemas	Ing. En Sistemas, Licenciado en Informática o afines.	Idioma: Inglés (deseado), Instalación y soporte de software y hardware, Administración y mantenimiento de sistemas y equipos de cómputo, Soporte de equipos, Conocimientos en lenguajes de programación (JAVA, MySQL, VISUAL STUDIO, PENTAO, CRISTAL REPORTS), Conocimientos 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 en Buro de Crédito (Reporte de crédito)
Analista de Cumplimiento	Licenciaturas económico administrativas, Licenciatura en Derecho	Legislación aplicable al sector financiero, Manejo de Paquetería Office, Manejo de sistemas de prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo	Capacidad de análisis, Alto sentido de confidencialidad, No tener parentesco hasta tercer grado de consanguinidad con directivos y empleados, Honorabilidad y Ética: (Acta de antecedentes no penales y/o investigación de demandas legales), Presentar buen historial en Buro de Crédito (Reporte de Crédito)

NIVEL 6			
Mesa de Control	Carrera técnica, preferentemente en áreas administrativas	Conocimiento de Proceso de Crédito , tipos de Crédito y garantías, Identificación de documentos legales, Manejo de Paquetería Office	Apego a políticas y procedimientos, Capacidad de análisis, Capacidad de organización, Analítico, Observador, Enfoque a resultados, Trabajo por objetivos, 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 Tesorería	Licenciatura en contabilidad o afines	Contabilidad, Manejo de paquetería office, Legislación aplicable a SOFIPOS, Manejo de Banca electrónica, Manejo de sistema operativo STP (Sistema de Transferencia de Pagos)	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)
Gestor de Cobranza Telefónica	Licenciatura en Derecho o Carrera Técnica	Nociones básicas en Derecho Mercantil, Nociones de los términos legales y gestión jurídica de cobranza, Conocimiento en 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, Manejo de paquetería Office	Tolerancia a la frustración, Trabajo bajo presión, Trabajo por objetivos, Facilidad de Palabra, Excelente atención al cliente, Apegado a normas y políticas, 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)
Ejecutivo de Ventas	Mínimo Nivel medio superior	Atención a Clientes, Técnicas de venta y estrategias, Facilidad de palabra, Trabajo bajo presión, Plaza, Competencia directa e indirecta, Entidades financieras, Manejo de paquetería office, Experiencia en productos financieros preferentemente	Gusto por las ventas, Enfoque a resultados, Comunicación asertiva, Presentación ejecutiva, Apegado a normas y políticas, Trabajo en campo, 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)
Investigador de Crédito	Mínimo Nivel medio superior	Atención a Clientes, Facilidad de palabra, Negociación, Estrategias de cobranza, Plaza, Manejo de paquetería office	Analítico, Responsabilidad y honradez, Disponibilidad de horario, Licencia de Conducir vigente, Manejo de motocicleta, Apegado a normas y políticas, Trabajo en campo, Presentación ejecutiva, 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, Manejo de efectivo, Promoción de productos en ventanilla, Manejo de paquetería office, Procedimientos y políticas inherentes al puesto	Gusto por las ventas, Facilidad de palabra, Trabajo en equipo, Habilidades numéricas, Presentación ejecutiva, Apegado a normas y políticas, 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.	Administración, Buro de Crédito, Manejo de paquetería office, Manejo de sistemas operativos	Analítico, Comunicación efectiva (oral y escrita), Orientado a resultados, Apegado a normas y políticas, 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 Nómina	Licenciatura en Contabilidad pasante o titulado	Manejo de paquetes de nómina, Cálculos de impuestos estatales y federales, Cálculo de nómina, Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR), Ley del Seguro Social, Ley del INFONAVIT, Manejo de paquetería office (Excel, Word y Power Point), Conocimiento en manejo de IDSE SUA y ContapqiNominas (preferentemente)	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)
Operador de Monitoreo			

El personal sujeto al sistema de remuneraciones con corte al 31 de diciembre de 2022, se agrupa como sigue:

<u>NIVEL</u>	<u>NOMBRE DEL PUESTO</u>	<u>NÚMERO DE PERSONAL</u>	<u>NÚMERO DE PERSONAL POR NIVEL</u>
1	DIRECTOR GENERAL	1	1
2	DIRECTOR DE CONTABILIDAD Y FINANZAS	1	1
3	ADMINISTRADOR DE RIESGOS	1	
3	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	1	
3	AUDITOR INTERNO	1	3
4	GERENTE DE TESORERIA	1	
4	GERENTE DE CONTABILIDAD	1	
4	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	1	
4	GERENTE DE SISTEMAS	1	
4	GERENTE DE COBRANZA	1	
4	GERENTE DE CREDITO	1	
4	GERENTE DE OPERACIONES	1	
4	GERENTE REGIONAL	2	
4	GERENTE DE SUCURSAL	15	24
5	ANALISTA DE CREDITO	2	
5	ASESOR DE COBRANZA	2	
5	ASESOR JURÍDICO	1	
5	ANALISTA DE CONTROL INTERNO	1	
5	TÉCNICO DE SOPORTE Y MANTENIMIENTO	1	
5	ANALISTA DE SISTEMAS	1	
5	ANALISTA DE CUMPLIMIENTO	2	10
6	AUXILIAR DE TESORERÍA	1	
6	ANALISTA MESA DE CONTROL	1	
6	GESTOR DE COBRANZA TELEFÓNICA	1	
6	EJECUTIVO DE VENTAS	9	
6	INVESTIGADOR DE CRÉDITO	3	
6	OPERADOR MÚLTIPLE	21	
6	AUXILIAR DE OPERACIONES	1	
6	AUXILIAR DE NÓMINA	1	
6	OPERADOR DE MONITOREO	1	
6	EJECUTIVO DESEGUROS	1	40
	TOTALES	79	79

V.TIPOS DE RIESGOS DE J. P. 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 indicador de morosidad al 31 de diciembre de 2022 y 2021 ascendió a 5.13% y 6.22% respectivamente.

- 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 agosto de 2021 (4.50%) se presentaron aumentos a las tasas de referencia por parte de Banco de México. A la fecha del presente informe la tasa de referencia, se encuentra en 10.50%. Lo anterior motivó a realizar incrementos a las tasas de ahorro de los clientes, con el fin de mitigar el riesgo de salidas de recursos en un corto y mediano plazo.
- 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. La Dirección General ha tomado acciones para que el flujo de efectivo de operaciones de crédito y captación sea equilibrado en los plazos de vencimiento.
- 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 continua mejora en políticas y procedimientos, 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. El administrador de riesgos ha detectado puntos de mejora en los procesos del manejo y administración de recursos de la sociedad, los cuales fueron puestos en marcha durante ejercicio

- 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, 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
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
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	
Analista de Crédito	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Asesor de Cobranza	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Asesor Jurídico	Riesgo Legal, Riesgo Reputacional
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
Analista Mesa de Control	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Gestor de Cobranza Telefónica	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Ejecutivo de ventas	Riesgo reputacional, riesgo de crédito
Investigador de Crédito	Riesgo de Crédito
Operador Múltiple	Riesgo Operativo, Riesgo de Crédito
Auxiliar de Operaciones	Riesgo Operativo
Auxiliar de Nómina	Riesgo de Liquidez, Riesgo Operativo
Operador de Monitoreo	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. El citado tabulador de sueldos, es acorde 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 por la cantidad de \$800.00 (Ochocientos pesos 00/100 M.N.) mensuales.

c) FONDO DE AHORRO

La sociedad busca que el personal fomente un hábito de cultura financiera, por lo que se tiene implementado el fondo de ahorro, consistente 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, que consiste en una cantidad de \$400.00 mensuales, siempre y cuando no tengan retardos durante el mes a evaluar, mismo que será pagado en la segunda quincena del mes.

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.

La 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 J.P. Sofiexpress, tendrá derecho a un apoyo por defunción de un familiar tratándose de Padres, hijos, conyugue o concubina por un importe neto de \$5,000.00.

h) SUBSIDIO POR INCAPACIDAD

Pago por incapacidad por enfermedad general con un tope máximo de 3 días al 100% del salario del trabajador, en un año calendario.

i) DÍAS ECONÓMICOS

Sofiexpress durante el ejercicio 2022 otorgó días económicos los cuales serán de manera anual (enero a diciembre del mismo ejercicio) a los trabajadores que cuenten con un contrato individual por tiempo indeterminado, 3 días hábiles de permiso con goce de sueldo, los cuales no podrán disponerse de manera continua ni son acumulables.

Para personal de nuevo ingreso durante el ejercicio y que cuente con un contrato por tiempo indeterminado, podrá disfrutar de días económicos en base a la siguiente tabla, en función de la fecha de ingreso a Sofiexpress:

Período de ingreso	Días económicos
Enero a Junio	2
Julio a Diciembre	1

Los días económicos deberán ser autorizados por correo electrónico previamente por el Director General o el Director de Contabilidad y Finanzas.

J) AHORRO SEGURO

Con la finalidad de fomentar la cultura del ahorro, el personal de Sofiexpress que cuente con contrato por tiempo indeterminado, tendrá el derecho de formar parte de un ahorro a largo plazo, mismo que consiste en autorizar un descuento del 2% de su salario, el cual será traspasado a una cuenta de ahorro a nombre del empleado dentro de la captación tradicional de la sociedad. El citado ahorro, recibirá una tasa de rendimiento anual preferente sin importar el monto ahorrado. El monto ahorrado en la cuenta citada, únicamente podrá ser retirado cuando el trabajador deje de prestar sus servicios a J.P. Sofiexpress.

El trabajador al momento de contar con el derecho de participar en el ahorro seguro, podrá renunciar de forma irrevocable al citado beneficio, firmando la renuncia en el formato que para tal efecto le proporcione el responsable de Recursos Humanos.

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
- Cumplimiento de planes de trabajo

BONOS Y COMISIONES

EJECUTIVOS DE VENTAS DE NUEVO INGRESO

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

- a) **Comisión del 1.0%** 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 2.0%** por colocación en monto 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

El porcentaje de comisión para clientes con convenios comerciales que se otorgan con tasas de interés menores a las pactadas y/o mayor flexibilidad en garantías, será del 1%, en lugar de lo señalado en los incisos a y b.

EJECUTIVOS DE VENTAS CON CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

- a) **Comisión del 1.0%** 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 2.0%** 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.

El porcentaje de comisión para clientes con convenios comerciales que se otorgan con tasas de interés menores a las pactadas y/o mayor flexibilidad en garantías, será del 1%, en lugar de lo señalado en los incisos a y b.

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 Ejecutivo de Ventas 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 1.0%** 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 monto colocado del su cumplimiento de metas individual
- Que el monto colocado sea mayor de clientes vigentes

b) **Comisión del 2.0%** 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 monto colocado de su cumplimiento de metas individual
- 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

El porcentaje de comisión para clientes con convenios comerciales que se otorgan con tasas de interés menores a las pactadas y/o mayor flexibilidad en garantías, será del 1%, en lugar de lo señalado en los incisos a y b.

Notas:

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

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:

OPERADORES MÚLTIPLES, 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. El porcentaje de comisiones por colocación para Gerentes de Sucursal, podrá disminuirse al 0.20%, de acuerdo al análisis de cumplimiento de las metas de captación de recursos asignadas, en este caso se medirá con crecimiento real durante el mes que corresponda.
2. 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.)
3. No se consideran cuentas que fueron recuperadas por el abogado externo.

4. Los créditos de comisionistas externos no se consideran para la determinación del excedente de meta y cálculo de comisión.

Remuneración variable por Captación de Recursos

La remuneración variable aplica cuando refieran a clientes o prospectos para inversión y se mantenga por un periodo mínimo de cuatro meses.

El porcentaje de comisión podrá ser del 0.10% al 0.40% sobre el monto de la inversión referenciada para todo el personal de JP Sofiexpress y del grupo.

El porcentaje se determina de acuerdo a que sea informado por parte de la Dirección General, previamente autorizado por el Consejo de Administración y dependerá de las condiciones financieras de la Institución.

Gerencia Regional

Se establece un bono por la cantidad de hasta \$500.00 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, Auditoría, 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 180 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.

Para la determinación del pago, se tendrá en consideración la asistencia a las juntas del Consejo de Administración, así como el grado de participación y cumplimiento de las responsabilidades establecidas en la normativa.

En caso de no presentarse a alguna junta de Consejo, no se aplicará el pago mensual que corresponda.

- **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 tercer trimestre de 2023.

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 excedentes de efectivo
- Conciliación diaria y permanente de la autorización de operaciones bancarias
- 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 2022.

Número de empleados que recibieron Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio.

94 fue el número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria durante 2022.

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

2 fue el número de indemnizaciones pagadas durante el ejercicio, por una cantidad que asciende a 12,951.63.

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 \$ 14,327,791.65 para 2021 y 12,830,419.26 para 2020, que se integran como sigue:

<u>Concepto</u>	<u>Tipo</u>	<u>2022</u>		<u>2021</u>		<u>Variación</u>	
		<u>Montos</u>	<u>% Representatividad</u>	<u>Montos</u>	<u>% Representatividad</u>	<u>Importe</u>	<u>%</u>
Sueldos y salarios	Fija	11,322,347.21	71.45%	10,208,714.40	71.25%	1,113,632.81	10.91%
Despensa	Fija	790,846.78	4.99%	757,268.49	5.29%	33,578.29	4.43%
Compensaciones	Variable	1,085,888.58	6.85%	739,788.05	5.16%	346,100.53	46.78%
Días de descanso	Fija	25,452.40	0.16%	16,137.52	0.11%	9,314.88	57.72%
Prima vacacional	Fija	236,172.64	1.49%	223,531.05	1.56%	12,641.59	5.66%
Vacaciones	Fija	279,100.60	1.76%	296,668.70	2.07%	-17,568.10	-5.92%
Fondo de Ahorro	Fija	570,705.52	3.60%	514,248.38	3.59%	56,457.14	10.98%
Premio de puntualidad	Fija	285,800.00	1.80%	270,400.00	1.89%	15,400.00	5.70%
Prima dominical	Fija	13,198.99	0.08%	9,030.18	0.06%	4,168.81	46.17%
Aguinaldo	Fija	965,990.27	6.10%	873,316.02	6.10%	92,674.25	10.61%
Prima de Antigüedad	Variable	12,951.63	0.08%	85,539.06	0.60%	-72,587.43	-84.86%
Indemnización	Variable	0.00	0.00%	58,851.50	0.41%	-58,851.50	-100.00%
Asimilables a salarios	Variable	257,832.01	1.63%	274,298.30	1.91%	-16,466.29	-6.00%
		15,846,286.63		14,327,791.65		1,518,494.98	10.60%
	Fija	14,489,614.41	91.44%	13,169,314.74	83.11%		
	Variable	1,356,672.22	8.56%	1,158,476.91	7.31%		

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 2022 y 2021 se encuentra disponible para su consulta en la siguiente dirección:

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