

J. P. SOFIEXPRESS, S.A. DE C.V.
Sociedad Financiera Popular

INFORME DE REMUNERACIONES
EJERCICIO 2025

INFORMACION CUALITATIVA

J.P. Sofiexpress, S.A. de C.V., S.F.P. (en lo sucesivo “Sofiexpress” o “Sociedad”) reconoce que la adecuada definición y aplicación del Sistema de Remuneración constituye un elemento fundamental para asegurar la estabilidad y solidez de su operación.

Este Sistema tiene como propósito regular las remuneraciones de sus empleados, bajo un enfoque consistente con una adecuada administración de riesgos, evitando incentivos que pudieran propiciar la asunción de riesgos indebidos y promoviendo una gestión prudente en el desempeño de sus funciones.

a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto

La Sociedad cuenta con un Sistema de Remuneración integrado por políticas y procedimientos aplicables a todas las funciones y niveles, el cual contempla remuneraciones ordinarias y extraordinarias, considerando elementos cualitativos, cuantitativos y de control o riesgo.

b) Información relativa al Comité de Remuneraciones

i. Composición y funciones

El Comité de Remuneraciones se integra de la siguiente manera:

Integrantes	Facultades
Un miembro independiente del Consejo de Administración	Presidente, con voz y voto
Un miembro propietario del Consejo de Administración	Con voz y voto
Responsable de la Administración Integral de Riesgos	Con voz y voto
Director de Contabilidad y Finanzas	Con voz y voto
Representante del área de Recursos Humanos	Con voz y voto
Comisario de la Sociedad	Con voz, sin voto

ii. Funciones y responsabilidades

El Comité de Remuneración de Sofiexpress es responsable del Sistema de Remuneraciones y es un órgano capaz de ejercer un juicio independiente, cuyas funciones y responsabilidades son las siguientes:

- Proponer para la aprobación del Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, los empleados sujetos al Sistema de Remuneración y los casos de excepción.

- Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en la Sociedad, considerando 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.
- Informar a todo el personal pertinente las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando el entendimiento 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.
- 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 Sofiexpress, 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.

iii. Consultores externos que han asesorado

No se contrataron consultores externos para el asesoramiento de su desarrollo.

iv. Alcance de la política de remuneraciones

El Sistema de Remuneración aplica a los empleados de las diferentes unidades de administrativas de control y de negocio, cubriendo todas las plazas de operación de Sofiexpress, el cual considera tanto las remuneraciones ordinarias y extraordinarias del personal, ya sea que estas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

El modelo de negocio de la Sociedad, predominantemente digital y con alcance nacional, no contempla diferenciaciones regionales en el Sistema de Remuneración, aplicándose de manera homogénea a todo el personal con independencia de su ubicación geográfica.

v. Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos

La Sociedad identifica como tomadores de riesgo material a aquellas personas cuyas funciones y facultades pueden implicar la asunción de riesgos significativos para Sofiexpress. La clasificación de las Unidades Administrativas y Líneas de Negocio al 31 de diciembre de 2025, es la siguiente:

Órganos de Gobierno

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

Unidades administrativas o líneas de negocio

- Dirección General
- Auditoría interna
- Negocio de captación

- Negocio de crédito
- Riesgos
- Cumplimiento normativo
- Legal
- Finanzas
- Tecnología
- Seguridad de la información
- Experiencia al usuario
- Recursos Humanos

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones

i. Objetivos de las políticas de remuneración

El Sistema de Remuneración de Sofiexpress tiene como principales objetivos 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.

ii. Cambios al Manual de Remuneraciones

La última actualización al referido Manual se realizó en marzo de 2025, destacando el ajuste a la nueva estructura organizacional con operaciones de tipo digital.

iii. Remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo, de control y auditoría

El otorgamiento de esquemas de remuneración al personal de las áreas de riesgos y control interno se establecen con una menor proporción de componentes variables respecto de las áreas de negocio, y se vinculan al cumplimiento de objetivos propios de sus funciones, en congruencia con una adecuada gestión de riesgos.

d) Tipos de riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración

i. Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración

En el marco del Sistema de Remuneración y en concordancia con lo establecido en el Manual de Administración de Riesgos, se identifican los siguientes riesgos a los que se encuentra expuesta la Sociedad:

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 lo cual 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.

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. Se incentiva la captación con tasas atractivas de interés, con el fin de mitigar el riesgo de salidas de recursos en un corto y mediano plazo.

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 se mantiene un nivel de liquidez razonable para el cumplimiento de sus obligaciones a corto plazo.

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.

Riesgo Operativo. La posible pérdida derivada de fallas en los procesos, controles internos, errores en los procesamientos, pérdida de información, robos, quebrantos, entre otros. Al respecto, la Sociedad mantiene un marco de mejora continua respecto al fortalecimiento de sus políticas y procedimientos, buscando disminuir el riesgo de un posible quebranto o mal manejo de las operaciones de los clientes, el cual podría arrojar un resultado negativo para Sofiexpress.

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.

En relación con los riesgos asumidos por perfil de puesto, se considera que la naturaleza de las funciones implica facultades para la determinación y/o gestión de políticas, procedimientos y alcances, así como la toma de decisiones, por lo que cada perfil puede estar expuesto a distintos niveles de riesgo, los cuales son inherentes a las actividades que desempeña.

ii. Naturaleza y tipo de medidas para mitigar los riesgos

Las medidas que se toman en cuenta para mitigar los riesgos que asume Sofiexpress, 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
- Medidas de debida diligencia al cliente
- Medición de niveles de capitalización
- Auditoría interna permanente

iii. Formas en que estas medidas afectan a la remuneración

Las medidas antes señaladas podrían afectar las remuneraciones variables en caso de que se detecten deficiencias que deriven en pérdidas para la Sociedad. En este supuesto, podrá suspenderse la remuneración extraordinaria, particularmente en lo relativo al cumplimiento de metas y al desempeño individual.

iv. Cambios en las medidas de mitigación de riesgos e impacto en las remuneraciones

Las medidas e impacto en las remuneraciones se mantienen sin cambios; únicamente se alinean con los objetivos estratégicos.

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

i. Principales parámetros de rendimiento para la Sociedad, líneas de negocio y personal

El esquema actual de remuneración extraordinaria se aplica en función del cumplimiento de metas y desempeño individual, siendo los principales parámetros de rendimiento los siguientes:

- A nivel Sociedad: indicadores de capitalización, morosidad y rentabilidad.
- A nivel línea de negocio: cumplimiento de metas comerciales y operativas.
- A nivel individual: cumplimiento del plan de trabajo y evaluación de desempeño.

ii. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño institucional e individual

La vinculación se establece a través de la política de remuneración variable, condicionando el otorgamiento de Remuneraciones Extraordinarias a los resultados tanto individuales como colectivos.

iii. Medidas para adaptar las remuneraciones en caso de debilidades en el desempeño

El esquema provee lineamientos para ajustar las remuneraciones de acuerdo al desempeño, resultados institucionales y al cumplimiento de principales indicadores de la Sociedad, en todo caso, el Comité de Remuneración podrá reducir o suspender las Remuneraciones Extraordinarias.

f) Forma en que la Sociedad ajusta las remuneraciones con rendimientos a largo plazo

i. Política de transferencia de la retribución variable denegada, diferenciación por empleados y factores determinantes

La Sociedad no difiere ni transfiere la retribución variable devengada a periodos futuros, toda vez que las Remuneraciones Extraordinarias se liquidan en su totalidad en el ejercicio en que se otorgan, sin periodos de retención o diferimiento. 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.

Los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa son los siguientes:

- Tipo de área funcional (negocio, control o soporte): determina el rango máximo del componente variable respecto al fijo.
- Nivel jerárquico y grado de responsabilidad en la toma de riesgos: a mayor nivel de toma de decisiones con impacto en riesgos, mayor puede ser la proporción variable.
- Resultado de la evaluación de desempeño individual: es el factor activador del pago de la remuneración variable en cada caso concreto.
- Resultados financieros de la Sociedad en su conjunto: condicionan el presupuesto total disponible para remuneraciones extraordinarias.

ii. Política de ajuste de retribuciones transferidas y acuerdos de reintegración

Dado que la Sociedad no utiliza esquemas de diferimiento ni de transferencia de remuneración variable, no se cuenta con políticas de ajuste de retribuciones antes o después de devengar, ni con acuerdos de reintegración. En caso de que en el futuro se implementen esquemas de diferimiento, se desarrollarán las políticas correspondientes conforme a las Disposiciones aplicables.

g) Políticas para remuneración variable

i. Formas de retribución variable que ofrece la Sociedad

La remuneración variable se otorga únicamente en efectivo, mediante depósito en nómina sin que la Sociedad utilice acciones, instrumentos vinculados con acciones u otros esquemas de compensación variable no monetaria, lo cual obedece a su naturaleza y estructura accionaria, así como a su tamaño y modelo de negocio, que actualmente no justifican la implementación de esquemas de compensación basados en títulos representativos del capital.

ii. Uso de la remuneración variable, diferenciación por empleados y determinantes de su composición e importancia relativa

Al otorgarse la remuneración variable en efectivo, no existe una combinación de formas que analizar. No obstante, el Sistema de Remuneración considera que se podrá hacer ajustes a las remuneraciones extraordinarias con base en métricas de riesgo definidas por perfil, utilizando como referencia los modelos de medición y administración de riesgos establecidos por la Unidad de Administración de Riesgos y aprobados por el Consejo de Administración. Dichos ajustes considerarán, entre otros elementos, los excesos a los límites de riesgo autorizados, así como los riesgos discrecionales y no discrecionales aplicables.

En todo caso, se podrán aplicar criterios de suspensión de la remuneración variable, 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.

INFORMACION CUANTITATIVA

Concepto	2025	2024	2023
a) Número de sesiones del Comité de Remuneraciones	4	4	4
b) Número de empleados que recibieron Remuneración Extraordinaria	229	88	82
i. Bonos garantizados concedidos			
Número	No hubo	No hubo	No hubo
Monto total	\$0	\$0	\$0
ii. Premios otorgados			
Número	No hubo	No hubo	No hubo
Importe total	\$0	\$0	\$0
iii. Indemnizaciones o finiquitos			
Número	82	2	2
Monto total	\$5,693,925	\$1,081,234	\$52,709
iv. Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar			
En efectivo	\$0	\$0	\$0
En acciones	\$0	\$0	\$0
En instrumentos vinculados con acciones	\$0	\$0	\$0
Otras formas	\$0	\$0	\$0
v. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	\$151,793,606	\$20,723,809	\$16,647,023
c) Remuneraciones concedidas por el ejercicio			
i. Transferida	\$151,793,606	\$20,723,809	\$16,647,023
No transferida (pendiente)	\$0	\$0	\$0
ii. Remuneración Extraordinaria	\$0	\$0	\$0
Acciones	\$0	\$0	\$0
Instrumentos vinculados con acciones	\$0	\$0	\$0
Otros tipos	\$0	\$0	\$0
d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos y ajustes explícitos			
i. Importe total de remuneraciones transferidas pendientes y retenidas	\$0	\$0	\$0

Concepto	2025	2024	2023
expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos			
ii. Importe total de reducciones por ajuste ex post explícito	\$0	\$0	\$0
iii. Importe total de reducciones por ajuste ex post implícito	\$0	\$0	\$0

La información correspondiente al ejercicio 2025 se encuentra disponible para consulta en el siguiente sitio:

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