

# Sistema de Remuneración Fin Útil S.A. de C.V. SOFOM E.R.

De acuerdo a las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito, Fin Útil S.A. de C.V. SOFOM E.R. (en adelante la Sociedad) ha implementado un Sistema de Remuneración a fin de que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias otorgadas a sus colaboradores se determinen en atención a los riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas.

## Información Cualitativa

### 1. Políticas y procedimientos del sistema de Remuneración

#### Objetivo de la política de Remuneración

Establecer las políticas que normen las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, en congruencia con una razonable toma de riesgos, apegándose en todo momento a las disposiciones emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) y demás organismos regulatorios, con la finalidad de procurar la estabilidad, solvencia y solidez de la Sociedad.

### 2. Información del Comité de Remuneración

#### Objetivo de Comité:

El Comité de Remuneración es un órgano auxiliar del Consejo cuyo fin es apoyarlo en sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, y cuyo objeto será la implementación, mantenimiento y evaluación de dicho sistema en la Sociedad.

#### Integración del Comité:

El Comité de Remuneración se encuentra integrado por dos miembros propietarios del Consejo de Administración, de los cuales uno es independiente, quien preside el Comité; el responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, un representante del área de Capital Humano, un representante del área encargada de la planeación financiera o elaboración del presupuesto y el Auditor Interno, quien participará con voz pero sin voto.

#### Funciones del Comité:

El Comité de Remuneración tendrá a su cargo las siguientes responsabilidades tal cual está establecido en el Reglamento del Comité de Remuneración.

#### I. Proponer para aprobación del Consejo:

- a) Las políticas y procedimientos de Remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
- b) Los colaboradores que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la Sociedad o participen en algún proceso que concluya en eso, y
- c) Los casos o circunstancias especiales, en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de Remuneración autorizadas.

- II. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en la Sociedad, el cual debe 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 efectos de lo dispuesto en el presente punto, el Comité debe recibir y considerar los reportes de la unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de Remuneración.
- III. 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 su Remuneración, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de su Remuneración extraordinaria y cualquier otro mecanismo aplicable a su Remuneración.
- IV. 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.
- V. Informar al Consejo, 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, puedan derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración.
- VI. Conocer del informe que la Unidad para la Administración de Riesgos le presente, de los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneración y unidades de negocio de la Sociedad.
- VII. Conocer del análisis que la Unidad para la Administración de Riesgos le presente de los 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 remuneraciones sobre la estabilidad y solidez de la Sociedad, así como evaluar si las políticas y procedimientos de Remuneración propician la reducción de incentivos para la toma de riesgos innecesarios.

#### **Sesiones del Comité:**

Las sesiones del Comité podrán celebrarse en el domicilio de la Sociedad o en cualquier parte de México o el extranjero.

Las sesiones serán presididas por el Presidente y en ausencia por quien decidan de entre ellos los Miembros presentes.

Actuará como secretario de las sesiones el Secretario del Comité, y en su ausencia por quien determinen los Miembros participantes.

De toda sesión del Comité se levantará un acta debidamente circunstanciada, en la cual se hará constar la fecha, hora y lugar de celebración, así como los Miembros participantes y los invitados, el orden del día y las deliberaciones y resoluciones que se adopten al respecto.

No se contrataron consultores externos para asesoría.

### **Alcance de la Política de Sistema de Remuneración**

Los puestos sujetos al Sistema de Remuneración son el Director General con su primera y segunda línea de reporte.

### **Descripción de los tipos de empleados sujetos al Sistema de Remuneración**

Los sujetos al Sistema de Remuneración deben ser los colaboradores en posiciones que por sus funciones y responsabilidades toman decisiones que puedan implicar un riesgo para la Sociedad o participen en algún proceso que concluya en eso.

### **3. Estructura del proceso de remuneración**

La Política de Compensaciones para los Sujetos al Sistema de Remuneración se define a través de los criterios cuantitativos y cualitativos establecidos por la Sociedad. Está en función del cumplimiento de los objetivos de los colaboradores y en congruencia con una razonable toma de riesgos, considerando: compensación fija y compensación variable.

El objetivo de las políticas de compensaciones es proporcionar los lineamientos para la asignación de compensación fija y compensación variable a los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración de forma tal que permitan atraer, retener y desarrollar al talento en la Sociedad, buscando equidad interna y competitividad externa.

La última revisión de la política fue en el mes de octubre del 2021.

La Sociedad garantiza que las remuneraciones son determinadas con independencia de las áreas que supervisan. La dirección de Capital Humano a través del Área de Compensaciones y Beneficios debe resguardar y diseñar estrategias para presentarlas al Comité de Remuneración para ser debidamente autorizadas y registradas en actas. Estas se determinan en atención a:

- Que la remuneración total de un colaborador responda a la descripción de puestos, tabulador, nivel de experiencia, contribución esperada al negocio y datos de mercado en posiciones similares.
- Presupuesto autorizado
- Los riesgos actuales y potenciales
- Mantener la equidad interna y competitividad externa

### **4. Riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración**

Los principales riesgos a los que está expuesto el proceso de remuneración son los que representan las actividades desempeñadas por los colaboradores que en lo personal o en lo individual podrían representar una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la Sociedad.

Las medidas para considerar los riesgos actuales y potenciales se realizan a través de diversos análisis que aseguran la alineación de la compensación de los sujetos al sistema con los resultados de la Sociedad. La remuneración debe ser afectada por los resultados e indicadores de la Sociedad. Durante el ejercicio no hubo cambios en la naturaleza y formas de las medidas de análisis.

## **5. Vinculación del rendimiento de la Sociedad con los niveles de remuneración durante el periodo**

Los niveles de remuneración del periodo estuvieron alineados al rendimiento y al cumplimiento de la estrategia de acuerdo a:

- Resultados individuales y colectivos
- Incorporando medidas no financieras en la evaluación del desempeño, que debe considerar, entre otros aspectos, evaluaciones cualitativas del apego a las políticas de administración de riesgos y su cumplimiento

La política de remuneración cuenta con la flexibilidad suficiente para reducir o suspender el pago de Remuneración Extraordinaria cuando se enfrenten pérdidas, o los riesgos que se materialicen.

## **6. Ajustes de remuneraciones a largo plazo**

Actualmente en la Sociedad no existen remuneraciones a largo plazo.

## **7. Remuneración variable**

La forma de retribución variable para los sujetos a Sistema de Remuneración son:

- Bono de desempeño anual
- Bono de permanencia
- Bono a mediano plazo

La remuneración variable depende del puesto de trabajo que se desempeña y del impacto en los diversos indicadores de la Sociedad.

## Información Cuantitativa

Concepto	2021	Comentarios
Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	2	
Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio	<b>Bonos garantizados:</b> 0% <b>Premios otorgados:</b> 0% <b>Indemnizaciones o finiquitos:</b> 0% <b>Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar:</b> a) Efectivo 0% b) Acciones 0% c) Otros 0% <b>Total de remuneraciones otorgadas y pagadas:</b> 100%	
Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas	<b>Remuneración fija y variable</b> 79% fija 21% variable <b>Transferida y no transferida:</b> 100% transferida <b>Remuneración extraordinaria:</b> a) Prestaciones pecuniarias 100% b) Acciones 0% c) Instrumentos vinculados 0%	Promedio de remuneraciones de los sujetos al Sistema del periodo.
Exposición de los empleados a ajustes implícitos	0%	
Exposición de los empleados a ajustes explícitos	0%	