



FINANCIERA MEXICANA PARA EL DESARROLLO RURAL
S.A DE C.V S.F.P

SISTEMA ANUAL DE REMUNERACIONES
EJERCICIO 2022




En cumplimiento al artículo 209 Bis 2, Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Entidades De Ahorro y Crédito Popular a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular, que se encarga de regular el funcionamiento y operación de la identidad.

I.- INFORMACIÓN CUALITATIVA

A) Políticas y Procedimientos de Remuneración por Perfil de Puesto de empleado o personas sujetas al Sistema de Remuneración.

La compensación total de los empleados de la sociedad consta de un pago ordinario (sueldo mensual), prestaciones garantizadas y en caso de los puestos elegibles descritos en el manual una compensación extraordinaria de acuerdo al resultado y en función al esquema de pago que le corresponda.

El comité de remuneración para la autorización de la asignación de la compensación variable a un área y/o puesto va considerar los siguientes elementos:






-  Alcance de metas del área
-  Desempeño individual
-  Efecto sobre la Liquidez y Rentabilidad de la empresa por el pago de la remuneración variable.

Ordinario: Sueldo que otorga la institución de manera fija a los colaboradores.

Extraordinario: Bonos que se le otorgan a los colaboradores de manera variable los cuales están sujetos a cumplir con sus objetivos establecidos durante el periodo a evaluar.

B) Información Relativa al Comité de Remuneraciones

I.- Composición y Funciones

-  Presidente
-  Tres miembros de Consejo de Administración
-  Un Vocal del Consejo de administración
-  Un miembro de Recursos Humanos
-  Un miembro de Riesgos

Funciones:

- a) Proponer para aprobación del Consejo de Administración: Las políticas y procedimientos de remuneraciones, así como las eventuales modificaciones.
- b) Implementar y mantener el Sistema de remuneraciones en la financiera popular.
- c) Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración.
- d) Contratar, cuando considere necesario, consultores externos en esquema de remuneración y riesgos
- e) Informar cuando menos de manera semestral sobre el funcionamiento del sistema de remuneraciones en la institución.

II.- Consultores externos que han asesorados, el órgano por el cuál fueron comisionados.

No aplica para la institución

III.- Alcance de la Política de Remuneraciones

Las políticas y procedimientos descritos en el Sistema de Remuneración son aplicables a todos los empleados mencionados en la mismas.

IV.- Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgos y sus directivos, incluyendo número de empleados en cada grupo.

La compensación extraordinaria que establece la institución será para los siguientes puestos operativos los cuales serán considerados como tomadores de riesgo para la misma.

<i>Puesto</i>	<i>No. de empleado</i>
<i>Promotor</i>	190
<i>Gerente de Sucursal</i>	46
<i>Cajera</i>	53
<i>Cobranza</i>	6
<i>Captación</i>	2
<i>Gerente Regional</i>	7

C) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:

I.- Descripción general de las principales características y objetivos de las políticas de remuneración.

- ✚ La autorización de la asignación de la compensación variable a un área y/o puesto.
- ✚ Revisar, modificar y autorizar las políticas que considere necesarias para alinear las remuneraciones de conformidad con los objetivos de la sociedad.
- ✚ Las políticas de remuneraciones, están relacionadas con compensaciones aplicables a los empleados que prestan sus servicios profesionales, las cuales son enunciativas más no limitativas.
- ✚ La compensación total de los empleados de la sociedad costa de un pago fijo (sueldo, prestaciones garantizadas y el caso de los elegibles descritos en el manual una compensación variable de acuerdo al resultado de la evaluación de desempeño de cada uno de los empleados en función al modelo que le corresponda.

II.-Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

No aplica.

III.- Una explicación de cómo la Sociedad Financiera Popular garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgos y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Para la Sociedad no aplica.

D) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando los siguiente:

I.- Principales riesgos que la Sociedad Financiera Popular considera al aplicar medidas de remuneraciones.

Los principales riesgos que considera la institución son:

- ✚ Riesgo de crédito: Pérdidas derivadas de la falta de pago del acreditado.
- ✚ Riesgo Liquidez: Pérdidas derivadas de la necesidad de cumplir compromisos a corto plazo(pasivos), sin contar con recursos (activos) debido a los perdidos de vencimientos.
- ✚ Riesgo Mercado: Cambio en la tasa de intereses, tipo de cambio e índices de precios.
- ✚ Riesgo Operacional: Fallas o deficiencias en los controles internos.
- ✚ Riesgo Reputacional: Comentarios negativos o rumores especulativos de la institución.

II.- Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior.

La Sociedad busca minimizar los riesgos antes mencionados a través de diferentes medidas entre ellas estableciendo objetivos claros en cada uno de los centros de trabajo con los cuales se cuenta, capacitando al personal, monitoreando que las políticas y procedimientos se cumplan de acuerdo a lo establecido y también realiza proyecciones para buscar la metodología que se utilizarán para afrontar los riesgos.

III.- Análisis de las formas en que estas medidas afectan a las remuneraciones.





La Sociedad está en constante evaluación de sus colaboradores lo cual le permite determinar el pago extraordinario de su remuneración de acuerdo a su desempeño individual ó también aplicar sanciones si se ha detectado algún incumplimiento en las políticas como son: actas administrativas, penalización de bonos entre otros.

IV.- Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año.

Los parámetros al sistema de remuneración extraordinaria se van ajustando de acuerdo a los riesgos que se determinen durante el año como el crecimiento de cartera y disminución de mora.

E) Vinculación del rendimiento de la Sociedad Financiera Popular con los niveles de remuneración durante el periodo.

I.- Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la Sociedad Financiera Popular.

-  Cumplimientos de metas
-  Utilidad
-  Optimización en los procesos internos
-  Servicio a los clientes

II.- Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad Financiera Popular y con el desempeño particular.

La Sociedad establece parámetros de acuerdo al presupuesto autorizado y para eso realiza una evaluación para la determinación de pago de cada colaborador de acuerdo a su desempeño en el periodo a evaluar.

Puesto	Parámetros
Promotor	* Cartera * Cobranza * Crecimiento
Gerente de Sucursal	* Cartera
Cajera	* Gestión de pagos * Arqueo de caja Entre otros.
Cobranza	* Monto recuperado
Captación	* Monto de inversión
Gerente Regional	* Cartera * Cobranza

III.- Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en el caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.

El área operativa propondrá realizar ajustes justificados en los esquemas de pago extraordinarios los cuales se revisan a través de las evaluaciones y calificaciones de los parámetros establecidos de acuerdo a cada puesto y las metas individuales de cada uno de ellos.

F) Forma en que la Sociedad Financiera Popular ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo.

I.- Análisis de la política de la Sociedad Financiera Popular para transferir la retribución devengada.

La Sociedad realiza los pagos a través de transferencias bancarias y depende de los puestos ya que cada uno tiene diferentes tiempos de evaluación que pueden ser mensuales o quincenales.

II.- Análisis de la política y el criterio de la sociedad financiera popular para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

La Sociedad en este momento no ha establecido una política para el pago extraordinario a largo plazo.

G) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la sociedad.

I.- Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la sociedad financiera popular.

La única forma de retribución es a través de transacción bancaria.

II.- Análisis sobre el uso de distintas formas de remuneración variable.

El pago de las remuneraciones variables es un pago individual y de acuerdo a la posición que desarrolle cada colaborador en la institución y que cumpla con lo establecido para dar cumplimiento a sus metas.

II.- INFORMACIÓN CUANTITATIVA

A.-NÚMERO DE REUNIONES DE COMITÉ DE REMUNERACIONES EN EL PERIODO PRESENTADO.	La Sociedad realizó 4 sesiones durante el año.	
B.-NÚMERO DE EMPLEADOS QUE RECIBIERON UNA REMUNERACION EXTRAORDINARIA DURANTE EL EJERCICIO 336 EMPLEADOS	I.-Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio	No. 22 Monto: \$845,218.00
	II.-Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.	0.00
	III.-Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	No. 244 Monto: \$1,687,538.10
	IV.-Importe total de las remuneraciones extraordinarias pendiente de otorgar, desglose en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	0.00
	V.-Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	\$36,119,438.44
C.-Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente	I.-Remuneración Fija y Variable	Fijo: 53.85% Variable: 46.15%
	II.-Transferida y no transferida	Transferidas 100%
	III.-Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.	0.00
D.-Información sobre exposición de los empleados ajuste implícitos y ajustes explícitos de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas.	I.-Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.	0.00
	II.-Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos	0.00
	III.-Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos	0.00