



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

SISTEMA ANUAL DE REMUNERACIONES EJERCICIO 2021

El sistema de Remuneraciones tiene como objetivo dar cumplimiento a los lineamientos que señala el 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 a fin de que la institución tenga un esquema de pago ordinario y extraordinario que sea adecuado a las necesidades de la misma, adaptando una administración de riesgos para vigilar y minimizar los riesgos.

I.- INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

El comité de Remuneraciones establece esquemas de pago ordinario y extraordinario de acuerdo al perfil, conocimiento, habilidad, funciones que desempeñe y metas establecidas en sus actividades estos pagos se pueden realizar de manera fija o variable dependiendo de cómo lo determine la institución.

- 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

El comité de remuneraciones tiene la atribución de revisar, modificar, y autorizar las políticas y procedimientos que consideren necesarias para alinear las remuneraciones de conformidad con los objetivos de la sociedad.

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

La Sociedad no contrato un consultor externo para el comité de Remuneraciones.

III.- Alcance de la Política de Remuneraciones

Es aplicable a todos los puestos relacionados con las diferentes líneas de negocio y administrativas mencionados en la política, así como aquellas personas encargadas de la administración integral de riesgos y de las áreas de control interno.

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

ÁREA	NO. DE TRABAJADORES
<p style="text-align: center;">OPERACIONES</p> <p>Es la encargada de organizar, implementar y supervisar que los planes establecidos se cumplan de acuerdo a los objetivos y aprovechando al máximo los recursos proporcionados para el cumplimiento de los mismos.</p>	262
<p style="text-align: center;">ADMINISTRATIVO</p> <p>Proporcionar y organizar los recursos que se necesiten para que se dé cumplimiento a los objetivos y lineamientos que nos rigen.</p>	58

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.

Las políticas de remuneración de la sociedad buscan un equilibrio entre la rentabilidad de la empresa y los esquemas de remuneración de los empleados los cuales permitan que estén motivados en sus actividades y minimizando los riesgos que se puedan presentar y dando cumplimiento a los requerimientos de las diferentes instituciones las cuales nos rigen.

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.

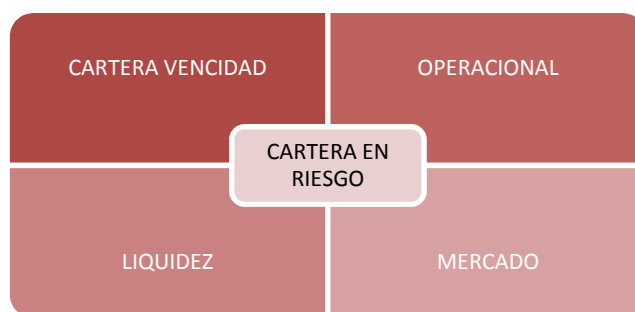
En el periodo 2021 no se realizó ninguna modificación.

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 auditoria, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Las áreas de Administración de riesgos, de control y auditoria no están sujetas a un esquema de remuneración variable.

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.



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

Los riesgos están en función de la rentabilidad de la institución y el impacto que está teniendo en el esquema de remuneraciones.

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

Se consideran parámetros para una evaluación de desempeño y así mismo determinar la remuneración final.

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

El esquema del sistema de remuneración no ha cambiado, solamente se está vigilando para tomar las medidas por si hubiera un cambio a futuro.

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.

Se considera la cartera en mora y cartera en riesgo.

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 considera el desempeño de cada colaborador y los factores que se van a evaluar y así se determina el pago.

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

Si existiría alguna inconsistencia en el desempeño del colaborador en sus actividades se consideran diferentes factores los cuales nos van indicar el cumplimiento del mismo y el porcentaje de pago de acuerdo a su nivel de cumplimiento.

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.

No aplica para Sociedad Financiera

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.

No aplica para Sociedad Financiera

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.

No aplica para Sociedad Financiera

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

No aplica para Sociedad Financiera

II.- INFORMACIÓN CUANTITATIVA

A) Número de Reuniones de Comité de Remuneraciones en el periodo se presentaron	B) Número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio 2,980 (veces de pago) colaboradores				
	I.- Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio	II.- Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio	III.- Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	IV.-Importe total de las remuneraciones extraordinaria pendiente de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	V.- Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio
4 sesiones trimestrales durante el año	Se pagaron 612 veces bonos garantizados por un monto de \$ 4,410,844.00	No aplica	Por concepto de pago de finiquitos fue un monto de \$1,229,524.63 y un total de trabajadores de 217.	La Sociedad no tiene pendiente ningún pago por lo tanto es te punto no aplica.	La Sociedad pago un total de \$16,898,394.53 durante el período 2021

c) Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:	I.- Remuneración Fija y Variable	Fija: 73.90% Variable: 26.10%
	II.- Transferida y no transferida	0.00
	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 a ajustes 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