



Sistema de Remuneración





Información sobre el Sistema de Remuneración de PREMO

I. Información cualitativa

- a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.

Con el fin de procurar la estabilidad, solvencia y solidez de PREMO, se tiene un sistema de remuneraciones para determinar las políticas y procedimientos para efectuar la remuneración a sus empleados.

- b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo cuando menos:

- i. La composición y las funciones del Comité de Remuneración

Funciones

1. Proponer para aprobación del Consejo de Administración

- a) Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
- b) Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que las Sociedades Financieras Populares 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 Sociedad Financiera Popular 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.
- d) 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.

2. 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.

3. 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.
4. 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 PREMO, 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.
 - Integrantes del Comité de Remuneración
 - Presidente del Comité de Auditoría y Consejero Independiente Presidente
 - Director General y Consejero Secretario
 - Presidente del Consejo Vocal
 - Administrador de Riesgos y Encargado de Recursos Humanos Vocal

- ii. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso remuneración participaron

No se ha contado con la asesoría de consultores externos.

- iii. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de PREMO, ya sea por regiones o por líneas de negocio

El Sistema de Remuneraciones está dirigido a los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico con el objetivo de determinar las políticas y procedimientos para efectuar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias y sea consistente con una efectiva administración de riesgos.

El Sistema de Remuneración considera todas las remuneraciones, ya sea que estas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.



- iv. Una descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo

Los empleados considerados tomadores de riesgo son el Director General y los Directores de Área.

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que deb de incluir:

- i. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración

El principal objetivo de la política de remuneración es alinear los incentivos de los colaboradores de PREMO con los objetivos de la institución. El sistema de remuneración incentiva la mejora en el desempeño de los colaboradores sin tomar riesgos innecesarios.

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

La política de remuneraciones fue revisada en el 2021

- iii. Una explicación de como la a Sociedad Financiera Popular garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría son establecidas con base a las remuneraciones de mercado. Además, el sistema de remuneración es aprobado por el comité de remuneración.

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

- i. Descripción general de los principales riesgos que la Sociedad Financiera Popular considera al aplicar medidas de remuneración.

PREMO está expuesto principalmente al riesgo de crédito.

- ii. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.

Las remuneraciones extraordinarias dependen de la calidad de la cartera de crédito.



De tal manera que los tomadores de riesgo tienen el incentivo de disminuir el riesgo de crédito.

iii. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.

Cuando la cartera vencida sobre pasa un umbral establecido en el sistema de remuneración, no se otorga la remuneración extraordinaria.

iv. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.

No hubo cambios en el sistema durante el año 2021

e) Vinculación del rendimiento de la Sociedad Financiera Popular con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:

i. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la Sociedad Financiera Popular, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Los principales parámetros de rendimiento para PREMO son: Utilidad, rentabilidad, capitalización y cartera vigente.

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

Las remuneraciones extraordinarias están sujetas al buen desempeño de la cartera de crédito de PREMO y alineadas a los objetivos generales.

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

En caso en que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades las remuneraciones extraordinarias se adaptarán conforme al sistema de remuneraciones.

f) Descripción de la forma en que la sociedad ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo incluyendo:

i. Análisis de la política de premo para transferir la retribución variable devengada y, como la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.



La remuneración variable es diferente para los grupos de empleado y depende del mercado laboral y la alineación de incentivos y cumplimiento de metas.

- 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.

En PREMO las retribuciones no se transfieren antes de devengarse.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Sociedad Financiera Popular y la justificación de uso de tales formas. La revelación debe incluir:

- i. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Sociedad Financiera Popular (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

Las retribuciones variables son pagadas en efectivo.

II. Información cuantitativa

Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria durante el ejercicio

- i. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.

No existieron bonos garantizados durante el ejercicio

- ii. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.

No se otorgaron premios durante el ejercicio

- iii. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.

Durante el ejercicio se realizaron 31 indemnizaciones por un monto de 76,414.²⁰ pesos.

- iv. Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.

No hay Remuneraciones pendientes de otorgar.



v. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio. Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:

1. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.
\$4,144,960.66.

Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:

2. Remuneración fija y variable;

Concepto variable:

Comisiones \$885,813.⁴⁹

Gratificaciones \$297,999.⁵⁶

PTU \$286,808.⁸⁰

Fija:

Sueldos \$2,453,152.⁰⁷

Prestaciones de ley:

Aguinaldo, Vacaciones y Prima Vacacional \$212,039.⁰⁵

Pagos de retiro:

Indemnización y Prima de antigüedad \$9,147.⁶⁹

Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:



vi. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.

No aplicaron ajustes.

vii. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.

No aplicaron ajustes.

viii. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.

No aplicaron ajustes.