

I. OBJETIVO Y CARACTERISTICAS DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Tiene como objetivo compensar a los colaboradores de “Operaciones De Tu Lado, S. A. de C.V., S.F.P.”, con una remuneración y/o beneficios ecuánimes y competitivos en el mercado, lo cual permita atraer a los mejores profesionistas del sector, y retener e incentivar a los colaboradores por su desempeño y contribuciones destacadas en la entidad, anteponiendo siempre una gestión adecuada del riesgo.

Remuneración fija y variable

Las remuneraciones pueden ser otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

Se entiende como remuneración fija, aquella que percibe el colaborador en forma periódica y que no es afectada por indicadores o factores adicionales a los establecidos por la legislación laboral aplicable.

Se entiende como remuneración variable, aquella que representa un importe adicional a la remuneración fija, dicho importe adicional es calculado con base en indicadores o factores definidos por la entidad, y que forman parte del Sistema de Remuneración.

La entidad, a través de la remuneración variable compensa a su personal en función de sus resultados individuales conforme al desempeño, así mismo considera la política de remuneración variable como un factor para la creación de valor alineando con los intereses de la entidad y sujeto a una gestión prudente del riesgo, que atiende los siguientes principios:

- Reclutar y retener a los mejores profesionales del mercado laboral.
- Remunerar el nivel de responsabilidad en la toma de riesgos.
- Crear valor a largo plazo.
- Equidad Interna con los colaboradores.
- Competitividad externa.
- Asegurar transparencia en su política retributiva.
- Mantener la motivación y productividad del personal.

II. ALCANCE

El Sistema de Remuneración se establece a fin de procurar la estabilidad, solvencia y solidez de la entidad, en el mismo se establecen las políticas y procedimientos para otorgar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias, exclusivamente al personal sujeto al Sistema de Remuneración, y en función a los riesgos actuales o potenciales que la Entidad se encuentra dispuesta a asumir o enfrentar.

La entidad entiende por Sistema de Remuneración al “conjunto de funciones, políticas y procedimientos” aplicables al personal sujeto al Sistema, ya sea de unidades administrativas, de control o de negocio.

III. TIPOS DE RIESGOS

TIPOS DE RIESGO

De acuerdo con su naturaleza, la entidad considera razonable asumir para la ejecución de la estrategia de negocio, dos grandes agrupaciones de riesgos, los cuales están integradas por:

RIESGOS DISCRECIONALES

Considera los eventos resultantes de la toma de una posición de riesgo en función a las decisiones que tome el colaborador, los cuales se incluyen:

Riesgo de crédito (RC): Pérdida potencial por falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectuó con la entidad contractualmente. Este riesgo está asociado con los créditos otorgados y/o por el deterioro en la calificación crediticia de estos.

Riesgo de liquidez (RL): Es la pérdida potencial ocasionada por el descalce en los plazos de las posiciones activas y pasivas de la entidad, pérdidas que puede sufrir la entidad al requerir una mayor cantidad de recursos para financiar sus activos a un costo posiblemente inaceptable.

Riesgo de mercado (RM): Es la pérdida potencial por cambios en los factores de riesgo que inciden sobre la valuación de las posiciones por operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, índices de precios, entre otros.

RIESGOS NO DISCRECIONALES

Resultan de las fallas en los controles internos, errores en el procesamiento, registro de las operaciones o la transmisión de información, resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos, incluye:

Riesgo operativo (RO): Es la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de la información, así como fraudes o robos por parte de algún colaborador de la entidad, también se podría atribuir a las posibles pérdidas por la renuncia de algún colaborador o funcionario, quien durante el periodo en que laboró concentró todo el conocimiento especializado en algún proceso clave; así mismo, comprende el riesgo tecnológico, el riesgo legal y el riesgo fiscal.

Riesgo de gestión del talento humano (RTH): La gestión del talento humano implica desarrollar políticas y actividades que permitan identificar y mejorar las competencias de los colaboradores, así como su grado de satisfacción y compromiso con la organización.

IV. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

Remuneración Fija:

Se entrega la totalidad independientemente de la eficiencia o productividad del trabajador.

Remuneración variable:

Se entrega de acuerdo con las actividades, nivel de responsabilidad y toma de riesgos realizadas por el trabajador, y varía de acuerdo con su eficiencia.

La remuneración variable podrá ser otorgada en efectivo, o bien mediante mecanismos de compensación tales como acciones, seguros de vida, seguros de gastos médicos mayores, seguros de gastos médicos menores, becas para estudios de cursos, diplomados, maestrías o doctorados, disposición de auto utilitario, o cualquier otro mecanismo que determine el Comité de Remuneraciones.

Los mecanismos para determinar la compensación variable serán autorizados por el Comité de Remuneraciones, a propuesta del Director General, y deberán ser informados al Consejo de Administración.

Los mecanismos referidos en párrafos anteriores no forman parte del Manual, sin embargo, la entidad deberá considerarlos como un documento formal y deberá contar con nomenclatura y control de versiones, y ser administrados por el área de Administración y Finanzas.

V. POLÍTICA DE ALINEACIÓN DE LA REMUNERACIÓN CON EL RIESGO

Uno de los objetivos del Sistema de Remuneración es establecer los esquemas de remuneración específicos para cada puesto sujeto al Sistema, considerando las funciones, las responsabilidades, los riesgos inherentes a las actividades y el nivel de riesgo en la toma de decisiones.

En relación con estos principales riesgos y nivel de riesgo en la toma de decisiones se considerará aplicar las medidas de remuneración pertinentes.

El nivel de riesgo en la toma de decisiones se clasifica en función a lo siguiente:

- Nivel I: Máximo nivel de riesgo en la toma de decisiones operativas, de gestión y de control.
- Nivel II: Nivel de riesgo intermedio en la toma de decisiones operativas y de gestión.
- Nivel III: Nivel de riesgo bajo en la toma de decisiones operativas y de gestión.

Considerando que los colaboradores de la entidad tienen distintas facultades para determinar y gestionar las políticas, los procedimientos, los alcances, la toma de decisiones y los riesgos, se pueden determinar cuatro grupos de puestos, de los cuales se puede definir una descripción general de la naturaleza y de los niveles de riesgo que asume.

1. Dirección General
2. Unidades de Negocio
3. Unidades Administrativas
4. Unidades de Control

VI. PERSONAL SUJETO AL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

El Sistema de Remuneración de la entidad está limitado al 100% del personal de las Unidades de Negocio, al Director General y a los funcionarios que dependen directamente de este último, independientemente de su gestión, ya que sea de negocio, administrativa o de control.

VII. SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU RIESGO

PUESTO	DESCRIPCIÓN DE PUESTO	TIPO DE REMUNERACIÓN	TIPO DE RIESGO	NIVEL DE TOMA DE RIESGOS
---------------	------------------------------	-----------------------------	-----------------------	---------------------------------

<p>Director General</p>	<p>Es designado por el Consejo de Administración, y ante este organismo es responsable del correcto funcionamiento de la entidad, para estos efectos se le delega la autoridad necesaria para que supervise y gestione todas las áreas de la entidad. Su gestión consiste en optimizar la administración de los recursos de la empresa en función de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración.</p>	<p>Remuneración fija en efectivo Remuneración variable en efectivo y/o a través de mecanismos de compensación</p>	<p>Gestiona el riesgo discrecional y está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel I</p>
<p>Gerencia Ejecutiva de Administración y Finanzas</p>	<p>Planear, organizar y dirigir actividades administrativas y financieras de la entidad, así como de dotar de las herramientas, e instrumentos a los colaboradores de la empresa con el fin de lograr el cumplimiento de los programas y objetivos, a través del uso óptimo de los recursos financieros, humanos, técnicos y materiales de que dispone.</p>	<p>Remuneración fija en efectivo Remuneración variable en efectivo y/o a través de mecanismos de compensación</p>	<p>Gestiona el riesgo discrecional y está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel II</p>
<p>Gerencia Ejecutiva Comercial</p>	<p>Responsable del cumplimiento de metas de negocio establecidas por el Consejo de Administración y/o por el Director General, gestionar y retener al mejor talento disponible en el mercado que asegure el cumplimiento de sus objetivos en</p>	<p>Remuneración fija en efectivo Remuneración variable en efectivo y/o a través de mecanismos de compensación</p>	<p>Está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel II</p>

	materia de colocación, captación y servicios.			
Mercadotecnia y Productos	Buscar la satisfacción de las necesidades de los clientes mediante un grupo de actividades coordinadas que al mismo tiempo permitirá a la organización alcanzar sus metas.	Remuneración fija en efectivo	Está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel III
Ejecutivo de Captación	Promover los servicios y productos de crédito/ahorro ofertados por la entidad en la zona que le haya sido asignada y atender las necesidades del mercado, cumpliendo con las normas, políticas y metodología implementadas, propiciando el posicionamiento de la organización en el medio como una institución sólida, moderna y confiable.	Remuneración fija en efectivo Remuneración variable en efectivo	Está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel III
Ejecutivo de Colocación	Promover los servicios y productos de crédito/ahorro ofertados por la entidad en la zona que le haya sido asignada y atender las necesidades del mercado, cumpliendo con las normas, políticas y metodología implementadas, propiciando el posicionamiento de la organización en el medio como una institución sólida, moderna y confiable.	Remuneración fija en efectivo Remuneración variable en efectivo	Está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel III

Gerente de Sucursal	Planificar, coordinar y supervisar la ejecución de las funciones administrativas, financieras y operativas que garanticen el logro de las metas asignadas por la Gerencia Ejecutiva Comercial, así como la óptima prestación de servicios a los clientes de la entidad y un ambiente laboral positivo en la sucursal a su cargo.	Remuneración fija en efectivo Remuneración variable en efectivo	Está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel II
Ejecutivo Comercial	Colocación y captación de los productos y servicios de la entidad.	Remuneración fija en efectivo Remuneración variable en efectivo	Está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel III
Operador de Servicios (Cajero)	Realizar la recepción de pago, depósitos a las cuentas de ahorro y demás operaciones que se deban llevar a cabo en la ventanilla de la sucursal.	Remuneración fija en efectivo Remuneración variable en efectivo	Está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel III
Gerente de Operaciones	Gestionar las operaciones activas y pasivas de la entidad, promover el correcto funcionamiento de los sistemas operativos y promover procesos ágiles y eficientes en la operación.	Remuneración fija en efectivo	Está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel III
Gerente de Crédito y Cobranza	Diseño e implementación de procesos que aseguren un análisis efectivo y eficiente en las operaciones crediticias, salvaguardando en todo momento los intereses de la entidad, seguimiento del plan de recuperación de los montos de crédito que	Remuneración fija en efectivo Remuneración variable en efectivo	Gestiona el riesgo discrecional y está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel II

	no hayan sido cubiertos dentro de la etapa de cobranza en sucursal.			
Analista de Crédito	Revisión y seguimiento de las solicitudes de crédito, así como la verificación oportuna y concisa de los expedientes.	Remuneración fija en efectivo Remuneración variable en efectivo	Está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel III
Gerencia Tecnologías de la Información	Planear, gestionar y dirigir las estrategias de Tecnologías de Información y Comunicaciones, alineados a los objetivos de la entidad, asegurando la implementación de soluciones tecnológicas integrales, a través de la definición de estrategias dirigidas a la eficiencia y optimización de la operación.	Remuneración fija en efectivo	Está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel II
Gerencia de Control Interno	Asegurar el cumplimiento normativo y regulatorio de la entidad, administrar las operaciones y el servicio tecnológico de acuerdo con las mejores prácticas y estándares, asegurar la continuidad de las operaciones del negocio que permitan cumplir las estrategias y objetivos de la entidad.	Remuneración fija en efectivo	Está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel II

VIII. MECANISMOS DE DIFUSIÓN

MECANISMOS DE DIFUSIÓN

Con la finalidad de mantener informado en todo momento tanto a los colaboradores de la entidad, al público y a las autoridades regulatorias y supervisoras sobre el estado y funcionamiento del Sistema de Remuneración implementado en la entidad, se deberán seguir las siguientes reglas:

- La entidad deberá dar a conocer a través de su página de Internet la información establecida en las Disposiciones de carácter general aplicables a las Sociedades Financieras Populares, artículo 209 Bis 3, respecto del Sistema de Remuneración, debiendo actualizarlo por lo menos anualmente.
- Para mantener actualizado el Sistema de Remuneración, el Comité de Remuneraciones deberá reunirse por lo menos una vez por trimestre, levantando acta de los acuerdos tomados en la reunión, la cual servirá de soporte para cualquier cambio o actualización que sufra el Sistema de Remuneración. El Comité, a través del Director General, deberá informar al Consejo de Administración las modificaciones del Sistema de Remuneración.
- El Comité de Remuneraciones deberá emitir y presentar al Consejo de Administración, durante el primer trimestre de cada año, un informe anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración, considerando al efecto la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por la Dirección General, las áreas administrativas, de negocios y de control.
- Será responsabilidad del área de Capital Humano coordinar el envío a la CNBV del documento que contenga el informe anual del Sistema de Remuneración, cumpliendo lo establecido con el Artículo 209 Bis 3 y 212 de las Disposiciones de Carácter General vigentes.

IX. GOBIERNO CORPORATIVO Y SUS FUNCIONES

Consejo de Administración

Es el responsable de la aprobación, a propuesta del Comité de Remuneraciones, del Sistema de Remuneración, las políticas y procedimientos que lo normen y sus modificaciones.

Asimismo, deberá vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneración con base en los informes semestrales del Comité de Remuneración, al que hace referencia la fracción V del artículo 209 Bis 6 de las Disposiciones, así como el informe anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración y el informe sobre la consistencia en la aplicación de dicho sistema que presente el Comisario.

Comité de Remuneración

El Comité de Remuneración se encarga de fundamentar, implementar, mantener, revisar y evaluar de manera permanente el Sistema de Remuneraciones vigente, así como vigilar que la realización de las operaciones sea congruente con los objetivos, políticas y procedimientos autorizados para la eficiente administración de riesgos.

Funciones

El Comité de Remuneración deberá ser un órgano capaz de ejercer un juicio independiente, cuyas decisiones se fundamenten en la evaluación de los riesgos asumidos por la entidad.

- I. El Comité del Sistema de Remuneración, deberá proponer para aprobación del Consejo de Administración:
 1. La actualización de las políticas y procedimientos, así como sus modificaciones según sea el caso.
 2. Los empleados de la entidad estén ejerciendo algún cargo jurídico, estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando aquellos que tomen decisiones que pueden implicar Riesgo dentro de la entidad.
 3. Los casos especiales en los cuales se puede exceptuar alguna persona de las políticas de remuneración.
- II. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en la entidad, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios, así como los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por los empleados sujetos al Sistema de Remuneración.

El Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes del Comisario en el caso de las Sociedades Financieras Populares con un monto de activos totales o iguales o inferiores a 15,000,000 UDIS, sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

- III. El Comité de Remuneración, debe Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando 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.
- IV. El Comité de Remuneración, debe contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que colaboren al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.

El Comité de Remuneración debe informar al Consejo de Administración, semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y debe dar el riesgo asumido por la entidad, la Dirección General 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 Sociedad Financiera Popular de que se trate.

El Comité de Remuneración estará integrado por:

INTEGRANTES	CARGO	FACULTADES
Consejero Independiente	Presidente	Voz y Voto
Miembro del consejo de Admon.	Miembro	Voz y Voto
Resp. Área de Recursos Humanos	Miembro	Voz y Voto
Rep. Control Interno	Miembro	Voz y Voto
Resp. Planeación Financiera	Miembro	Voz y Voto
Miembro del consejo de Admon.	Miembro	Voz y Voto
Miembro del consejo de Admon.	Miembro	Voz y Voto
Comisario	Miembro	Voz

De igual forma, el Presidente del Comité y/o el Director General de la entidad podrán invitar ocasionalmente a especialistas en materia de Capital Humano a participar en el Comité, únicamente con voz.

Deberá sesionar cuando menos trimestralmente, debiendo estar presentes por lo menos la mayoría de sus integrantes, pero, en cualquier caso, deberá acudir al Presidente del Comité de Remuneración.

Las sesiones y acuerdos se harán constar en actas debidamente circunstanciadas y suscritas por todos los asistentes.

Gerente Administración y Finanzas

Proporcionar la información relacionada con las metas establecidas de las distintas unidades de negocio. Adicionalmente debe considerar en sus proyecciones, los niveles de riesgo aceptables para la Entidad.

Realizar el cálculo de la remuneración variable por cada uno de los modelos de compensación variable aprobados por la línea de negocio o familia de puestos.

X. MARCO JURÍDICO

“OPERACIONES DE TU LADO S.A de C.V S.F.P.”, se sujeta a la Ley de Ahorro y Crédito Popular, a las reglas que deberán sujetarse las Sociedades Financieras Populares (SOFIPO's), a las circulares y demás disposiciones de carácter general que emite y establece la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

CONFIDENCIAL