

## INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2019

### I. OBJETIVO Y CARACTERÍSTICAS 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 equitativos 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.

De acuerdo al **Artículo 209 Bis 3 de las Disposiciones de Carácter General para Entidades de Ahorro y Crédito Popular**. - donde se especifica que se darán a conocer a través de su página de Internet, así como en el informe se incluye la siguiente información:

#### I. Información cualitativa

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

Si bien las políticas, así como los procedimientos están descritos dentro de los manuales de Organización y del de sistema de Remuneración, ampliamente se puede describir como la información cualitativa la siguiente:

- Todo el esquema de remuneración fija deberá ser presentada y aprobada en comité.
- Todo el esquema de remuneración variable deberá ser presentada y aprobada en comité.
- Se tomarán en cuenta de acuerdo al perfil de back office o front office al momento de la remuneración variable.
- Se toman en cuenta para la remuneración fija elementos cualitativos como la puntualidad, metas, calidad del expedientes, documentación y cartera por ejecutivo.
- Es facultad del comité es instruir la metodología y forma para que se aplique conforme a RRHH a la entidad.
- Se generará la información y se proporcionará información relevante de cada ejecutivo por parte de miembros del comité para su aplicación.
- En caso de incumplimiento del ICAP u otros indicadores, la entidad estará sujeta conforme el comité de remuneraciones indique, en el pago de las remuneraciones fijas y variables, así como su composición, forma de pago, cálculo o cualquier otro factor que afecten lo mismo.

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

**I. La composición y las funciones del Comité de Remuneración.**

<b>INTEGRANTES</b>	<b>CARGO</b>	<b>FACULTADES</b>
Consejero Independiente	Presidente	Voz y Voto
Miembro del Consejo de Administración	Miembro	Voz y Voto
Responsable del Área de Recursos Humanos	Miembro	Voz y Voto
Responsable del Control Interno	Miembro	Voz y Voto
Responsable de la Planeación Financiera	Miembro	Voz y Voto
Miembro del Consejo de Administración	Miembro	Voz y Voto
Miembro del Consejo de Administración	Miembro	Voz y Voto
Comisario	Miembro	Voz

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.

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

- e) 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.
- f) 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.
- g) Así mismo intervenir cuando el ICAP u otro indicador pudiera estar afectado, con el pago de las mismas remuneraciones.

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

De momento no se ha tenido la opción o necesidad de consultores externos en el asesoramiento del mismo comité.

**III. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la Sociedad Financiera Popular, ya sea por regiones o por líneas de negocio.**

La política planteada y aplicada por el comité de remuneraciones tiene alcance para todos los integrantes de operaciones de tu lado S.A de C.V S.F.P., tanto en back office como en front office en la ciudad de León, Gto., tanto corporativo como sucursal Escobedo.

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

<b>PUESTO</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE TIPO DE EMPLEADOS</b>	<b>TIPO DE REMUNERACIÓN</b>	<b>TIPO DE RIESGO</b>	<b>NIVEL DE TOMA DE RISGOS</b>
<b>Director General (1)</b>	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	Remuneración fija  Remuneración variable a través de mecanismos de compensación cuando así lo indique el Consejo de Administración	Gestiona el riesgo discrecional y está sujeto a riesgos no discrecionales.	Nivel I

	<p>supervise y gestione todas las áreas de la entidad.</p> <p>Su gestión consiste en optimizar la administración de los recursos de la empresa en función de los objetivos establecidos por la Consejo de Administración.</p>			
<p><b>Gerencia Ejecutiva de Administración y Finanzas</b></p> <p>(1)</p>	<p>Planear, organizar y dirigir actividades administrativas y financieras de la entidad</p>	<p>Remuneración fija</p>	<p>Gestiona el riesgo discrecional y está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel II</p>
<p><b>Gerencia Ejecutiva Comercial</b></p> <p>(1)</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 materia de colocación, captación y servicios.</p>	<p>Remuneración fija</p> <p>Remuneración variable y/o a través de mecanismos de compensación</p>	<p>Está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel II</p>
<p><b>Gerente de Administración y finanzas</b></p> <p>(1)</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</p>	<p>Gestiona el riesgo discrecional y está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel II</p>

<p><b>Ejecutivos Comercial</b></p> <p>(7)</p>	<p>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.</p>	<p>Remuneración fija</p> <p>Remuneración variable</p>	<p>Está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel III</p>
<p><b>Gerente de Sucursal</b></p> <p>(1)</p>	<p>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.</p>	<p>Remuneración fija</p> <p>Remuneración variable</p>	<p>Está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel II</p>
<p><b>Operador de Servicios (Cajero)</b></p> <p>(3)</p>	<p>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.</p>	<p>Remuneración fija</p>	<p>Está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel III</p>
<p><b>Gerente de Operaciones</b></p> <p>(1)</p>	<p>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.</p>	<p>Remuneración fija</p>	<p>Está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel II</p>

<p><b>Gerente de Crédito y Cobranza</b></p> <p>(1)</p>	<p>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 no hayan sido cubiertos dentro de la etapa de cobranza en sucursal.</p>	<p>Remuneración fija</p> <p>Remuneración variable</p>	<p>Gestiona el riesgo discrecional y está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel II</p>
<p><b>Analista de Crédito</b></p> <p>(1)</p>	<p>Revisión y seguimiento de las solicitudes de crédito, así como la verificación oportuna y concisa de los expedientes.</p>	<p>Remuneración fija</p>	<p>Está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel III</p>
<p><b>Gerencia Tecnologías de la Información</b></p> <p>(1)</p>	<p>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.</p>	<p>Remuneración fija</p>	<p>Está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel II</p>
<p><b>Gerencia de Control Interno</b></p> <p>(1)</p>	<p>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</p>	<p>Remuneración fija</p>	<p>Está sujeto a riesgos no discrecionales.</p>	<p>Nivel II</p>

	operaciones del negocio que permitan cumplir las estrategias y objetivos de la entidad.			
--	---	--	--	--

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

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

Para operaciones de tu lado S.A de C.V S.F.P. los principales objetivos son:

- Establecer la políticas, lineamientos, procesos y procedimientos en materia de remuneraciones fijas y variables de la entidad.
- Diseño de esquemas de remuneración adecuado para cada perfil y departamento, de acuerdo a su puesto, riesgo, cuantitativos, cualitativos y trabajo desempeñado dentro de Operaciones de tu lado S.A de C.V S.F.P.
- Revisión de riesgos en cuanto a la entidad se enfrentar para establecer políticas en su caso sobre el adecuado manejo de las remuneraciones.
- Revisión periódica y permanente en cuanto a remuneraciones de la entidad se refiere.
- Correcta aplicación, así como de la forma de las remuneraciones mismos en tiempo y forma.
- Revisión permanente de las políticas y procedimientos de las remuneraciones fijas y variables.
- Establecer con políticas acorde a la regulación.

**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.**

Cambio	Fecha
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aumentan las metas del ejecutivo comercial A, Gerente de sucursal, Gerente de Crédito y cobranza y Gerente comercial.</li> <li>• Sube la Colocación del Ejecutivo y se hace la observación de captación orgánica sin garantías líquidas.</li> <li>• Se reevalúa es esquema de comisiones del Gerente de Crédito y Cobranza cambiando en su bono trimestral de mora 1 (70% amonestado), mora 2 de 100% amonestado.</li> <li>• Se cambio la palabra amonestado por perdida.</li> <li>• Se cambio el esquema de comisiones del Gerente de Sucursal en la colocación "Sujeto a meta de los Ejecutivos asignados, restantes serán divididos entre el número de Ejecutivos asignados a la sucursal"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 04/01/2019</li> <li>• 25/02/1019</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se agrega al sistema de remuneraciones el esquema de trabajo al intermediario en captación.</li> <li>• El candado para la obtención del sueldo variable pasara del 80% al 90%.</li> <li>• La evaluación de todas las posiciones de ejecutivos comerciales se realizará mensualmente.</li> <li>• En el caso de las posiciones de ejecutivo Pyme se pasará de trimestral a mensual, y el bono correspondía a un mes de sueldo bruto será dividido en 3 partes para su pago mensual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 27/09/2019</li> <li>• 20/12/2019</li> </ul>
---	--

**iii. Una explicación de cómo la 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.**

Acorde al nivel de operaciones y de prudencial que le son aplicables a Operaciones de Tu Lado, S.A. de C.V., S.F.P., no nos son aplicables las áreas de administración de riesgos ni de auditoría, en tanto que el área de control interno está sujeto exclusivamente a una remuneración fija, lo que da certeza de que ésta no actuará buscando el beneficio propio obteniendo remuneraciones variables y está en concordancia con el mercado laboral en el sector.

**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.**

**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.

## **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.**

Dentro del párrafo anterior se describen los riesgos asociados a cualquier entidad financiera regulada en la cual son de carácter de negocio como la cartera, tipo de cliente, tipo de producto, metas, mercado dirigido por lo que Operaciones de tu lado S.A de C.V S.F.P. es muy específico en relación al riesgo que debe de ser controlado con una cartera sana empezando desde la originación, por lo que todos los acreditados son asalariados con buros y con altos estándares en revisión crediticia.

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

Estas formas afectan las remuneraciones en cuanto a sus metas asignadas de los colaboradores, mismos que se encuentran ajustados por riesgos y rentabilidad de la entidad, midiendo el desempeño del ejecutivo en relación a la entidad.

## **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.**

En cuanto a la naturaleza y formas de las medidas más que un cambio se ha visto una evolución, si bien siempre se inició con un incentivo variable, se toma en cuenta la curva de aprendizaje y maduración de la entidad, cartera y ejecutivos por lo que es exponencial la meta así como la remuneración que se traduce en una mayor rentabilidad, se habló de un mínimo de cumplimiento de meta sobre el 80% para acceder el bono, como cambio sustancial se encuentra que se debería de alcanzar el 90% y cumplir en los rubros de captación y colocación para acceder al mismo.

## **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 serían el IMOR, ICAP y los ingresos generados por la colocación sobre cada ejecutivo, así como el costo del dinero traducido en negocio generado sobre captación del mismo. Las líneas de negocio se identifican como captación y colocación sobre créditos consumo o pyme, así como el personal sobre los ejecutivos en general de acuerdo a su meta específica.

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

El acceso a la remuneración dependerá de la meta cumplida por cada ejecutivo en específico de acuerdo a su nivel. Siendo en crédito dependerá sobre el IMOR, así como de cada ejecutivo sobre la rentabilidad e ingresos generados, así como calidad crediticia y en general para la entidad el ICAP y los ingresos sobre la entidad.

**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.**

Se establecieron indicadores por metas en relación al desempeño esperado sobre cada ejecutivo, ninguno deberá de ser menor del 90%, así como un IMOR inferior al 2%, disminuyendo o incluso no ser acreedor a la remuneración en caso de ser el desempeño inferior o falta en calidad de información.

**f) Descripción de la forma en que la Sociedad Financiera Popular ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo, incluyendo:**

Operaciones de tu lado S.A. de C.V S.F.P., ajusta sus remuneraciones de acuerdo a las proyecciones presentadas ante la CNBV en donde se realizaban proyecciones a 5 años, las cuales están en continua actualización por lo que se ajusta en base al rendimiento y los gastos proyectados de los mismos.

**i) Análisis de la política de la Sociedad Financiera Popular para transferir la retribución variable devengada y, cómo 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 entidad 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 el mejor talento para generar resultados.
- 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 productividad del personal.

Se realizan pagos mensuales conforme a las remuneraciones variables en cuanto a los ejecutivos de promoción, así como los ejecutivos de back office como son los de crédito se mide en base a su rendimiento y calidad de cartera haciéndole pagos trimestrales de acuerdo al IMOR.

**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.**

Operaciones de tu lado S.A de C.V S.F.P. comprometido con el riesgo inherente como entidad financiera tiene como política la posibilidad de cancelar, postergar o diferir las remuneraciones totales en caso de riesgos para evitar, lo cual mejora su postura en cuestión de liquidez.

**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).**

Operaciones de tu lado S.A de C.V S.F.P. de momento se limita a las retribuciones fijas y variables en efectivo de acuerdo a sus metas.

**ii. Análisis sobre el uso de distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de distintas formas de remuneración variable es diferente entre los empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.**

Las remuneraciones variables son diferentes entre empleados o grupo de empleados se pudieran diferencias de momento los ejecutivos comerciales los cuales sus metas están encaminadas a las distinta colocación de distintos créditos y captación de acuerdo a su perfil y de acuerdo a su meta del mes, así como de la calidad de clientes y de expedientes, por lo que estas se pagarán mensuales conforme al resultado y rendimiento, así como están los pagaderos trimestralmente que de momento es el departamento de crédito y su base de cálculo es con base en el rendimiento de la cartera de crédito y cobranza, IMOR y calidad crediticia.

**II. Información cuantitativa:**

**a) Número de reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio.**

Durante el año en sobre el informe del comité de remuneraciones se han sesionado un total de 6 veces.

04/01/2019
25/02/2019
12/04/2019
18/07/2019

27/09/2019
20/12/2019

**b) Número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio.**

30 colaboradores durante el ejercicio 2019

	<b>No. de colaboradores con sueldo variable</b>	<b>Monto bruto de Variable</b>
Enero	0	0
Febrero	0	0
Marzo	3	\$14,388.09
Abril	3	\$52,600.08
Mayo	2	\$11,589.61
Junio	5	\$36,322.50
Julio	5	\$52,745.38
Agosto	1	\$4,443.56
Septiembre	0	\$0.00
Octubre	8	\$71,344.70
Noviembre	1	\$5,434.33
Diciembre	2	\$13,915.00
	30	\$262,783.25

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

0.00

**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.**

Durante el ejercicio se han realizado un total de 16 movimientos de finiquito o indemnización monto bruto total \$199,230.35

**iv. Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas 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.**

Entre fijas y Variables Operaciones de tu lado S.A de C.V S.F.P. ha otorgado un total de \$8,209,672.54

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

- i. Remuneración fija y variable:  
Operaciones de tu lado ha otorgado un total de remuneraciones fijas y variables como se muestra a continuación:

<b>Remuneración fija</b>	\$7,946,889.29
<b>Remuneración variable</b>	\$ 262,783.25

- ii. Transferida y no transferida.

0%

- iii. Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.

0.00

**d) 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:**

- 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