

INFORME DE REMUNERACIONES 2017

En cumplimiento a las Disposiciones de Carácter General, aplicables a las entidades de ahorro y crédito popular, organismos de integración y sociedades cooperativas de ahorro a que se refiere la ley de ahorro y crédito popular, se da a conocer la siguiente información sobre el sistema de remuneraciones de Financiera Mexicana para el Desarrollo Rural, S.A. de C.V., S.F.P.

I. Información Cualitativa:

a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto

El comité tiene las facultades para establecer políticas y procedimientos de remuneración y esquemas considerando los riesgos inherentes de cada una de las actividades de los sujetos a remuneración.

PUESTO	DESCRIPCIÓN DE PUESTO	TIPO DE REMUNERACIÓN	TIPO DE RIESGO
DIRECTOR GENERAL	<p>Mantener y mejorar la calidad de los procesos y lineamientos de la financiera.</p> <p>Diseñar e implementar estrategias para asegurar los recursos financieros que aseguren la integridad de la empresa.</p> <p>Supervisar indicadores que evalúen al desarrollo de la empresa, el análisis supervisará los resultados de cada área.</p> <p>Búsqueda de recursos financieros para la actividad de la empresa.</p> <p>Participar en la elaboración de los planes operativos, estrategias de comercialización y en la promoción de los productos.</p> <p>Generar, actualizar y evaluar las diversas políticas administrativas, financieras y organizacionales.</p> <p>Implementar líneas de comunicación, asegurando que la información relevante llegue oportunamente al personal adecuado.</p>	<p>Sueldo fijo</p> <p>Gratificación</p>	<p>Riesgo financiero</p> <p>Riesgo externo</p>
DIRECTOR COMERCIAL	<p>Definir las estrategias para la colocación de créditos con el fin de asegurar la rentabilidad del negocio.</p> <p>Analizar y proponer la creación de nuevos productos o instrumentos de crédito con base en las necesidades del mercado, con el fin de alcanzar los objetivos definidos para el área.</p> <p>Proponer a la Dirección General e implementar las estrategias de comercialización, promoción de productos y servicios con el fin de consolidar la cartera de clientes y desarrollar el mercado.</p> <p>Coordinar con el Líder Regional la supervisión del desempeño de las sucursales a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos de venta definidos.</p> <p>Definir la estrategia de medios a utilizar para la promoción de los servicios y productos con el fin de posicionar a la entidad en la preferencia de los clientes.</p> <p>Planear y definir las estrategias de recuperación de cartera con el fin de minimizar las pérdidas en las operaciones.</p> <p>Concentración de la información comercial y de resultados de las sucursales.</p>	<p>Sueldo fijo</p> <p>Gratificación</p>	<p>Riesgo operacional</p> <p>Riesgo financiero</p>
COBRANZA	<p>Control, seguimiento y recuperación de la cartera en mora, en coordinación con coordinadores regionales de cobranza, gestores de cobranza, líderes regionales y líderes de sucursal, con el objetivo de optimizar los resultados.</p> <p>Asignación, supervisión y seguimiento de las actividades desarrolladas para la recuperación de cartera administrada por coordinadores, regionales y gestores de cobranza, así como portavoz y capacitador de los cambios generados en la empresa.</p> <p>Diseñar estrategias y proponer soluciones estableciendo métodos para agilizar la recuperación de cartera, apegándose a las políticas establecidas.</p> <p>Realizar labores de cobranza extrajudicial y judicial de acuerdo a políticas y procedimientos establecidos para la recuperación y disminución de la cartera que se encuentra en mora.</p> <p>Crear estrategias de cobro apegadas a las políticas de la empresa.</p>	<p>Sueldo Fijo</p> <p>Comisión por recuperación de cartera</p>	<p>Riesgo crédito</p> <p>Riesgo político</p> <p>Riesgo legal</p>

<p>LIDER REGIONAL</p>	<p>Planificar, dirigir y coordinar las actividades de cada sucursal. Coordinar, supervisar y verificar el cumplimiento de las metas por sucursal. Supervisar y administrar los reportes de indicadores (crecimiento de cartera, mora, metas, estimaciones, número de clientes, crecimiento en ahorros, venta de servicios, rentabilidad). Examinar, evaluar y procesar las aplicaciones de préstamos por sucursal. Apoyar en la zonificación del área de trabajo para los promotores de crédito, optimizando tiempo, distancia y recursos, coordinando con el líder de sucursal. Supervisar las labores de promoción de captación de ahorro en las sucursales correspondientes a la región que tenga a su cargo. Supervisar los procesos de ahorro y en general, de todos los servicios que ofrece la empresa en todas sus etapas con la finalidad de determinar indicadores clave y obtener información que facilite la administración del riesgo, calidad del servicio y conocimiento del mercado. Implementar estrategias y actividades en las sucursales a principios de mes que permitan el cumplimiento de las metas y estrategias establecidas por la dirección operativa. Establecer controles para la operación de sucursales, a fin de monitorear el cumplimiento de normas y procedimientos de la financiera como de las autoridades que nos supervisan.</p>	<p>Sueldo Fijo Comisión por cumplimiento metas de sucursales a su cargo Gratificación garantizada</p>	<p>Riesgo negocio Riesgo financiero</p>
<p>LIDER DE SUCURSAL</p>	<p>Gestionar la sucursal en sus aspectos administrativos y al personal de la misma . Asegurar la rentabilidad, el buen funcionamiento, uso y asignación de bienes y activos de la sucursal. Identificar el mercado objetivo para la colocación de los distintos productos y/o servicios. Elaborar los reportes de indicadores (crecimiento de cartera, mora, metas estimaciones, número de clientes, crecimiento en ahorros, rentabilidad) Supervisar la ejecución de tareas en caja, realizando de forma diaria arqueos, y al cierre de las operaciones, las conciliaciones correspondientes. Comprobar el adecuado seguimiento de las políticas y procedimientos de captación en la sucursal a su cargo. Coordinar los esfuerzos del personal a su cargo para promover la colocación de productos de captación Abrir, cerrar y administrar cuentas de ahorro en todos sus productos.</p>	<p>Sueldo fijo Comisión por cumplimiento de metas, créditos desembolsados, captación y recuperación de cartera en mora Bono administrativo Bono líderes Bono operativo Bono captación</p>	<p>Riesgo estratégico Riesgo gestión Riesgo mercado Riesgo crédito Riesgo liquidez</p>
<p>PROMOTOR DE CRÉDITO</p>	<p>Cumplir las metas asignadas por el líder, que serán semanales, mensuales y anuales. Promover diariamente a través de diversas técnicas en campo todo el portafolio de servicios y productos de la financiera identificando clientes y zonas potenciales de atención. Otorgar créditos de acuerdo a los procedimientos establecidos por la institución, condiciones del crédito y el procedimiento para su otorgamiento.</p>	<p>Sueldo fijo Comisión por colocación de créditos, cobranza y captación</p>	<p>Riesgo información Riesgo mercado Riesgo crédito</p>
<p>CAJERO</p>	<p>Asegurar la correcta operación de caja, realizando la precisa transacción de las diferentes operaciones que se realizan en ventanilla (cobro de servicios, pago y envío de remesas, depósitos, retiros, etc). Realizar flujos de efectivo. Realizar cortes de caja, hacer cortes de caja chica. Realizar la conciliación de cuentas vs operaciones. Promocionar los servicios financieros. Apoyar en el desembolso de los créditos . Aperturar cuentas de ahorro.</p>	<p>Sueldo Fijo Comisión por operaciones realizadas en caja y sistema</p>	<p>Riesgo liquidez Riesgo exógeno Riesgo sistemas Riesgo procesos</p>
<p>EJECUTIVO DE AHORRO</p>	<p>Promocionar a los clientes información sobre las características y manejo de cuentas y productos, con la finalidad de captar el mayor ahorro posible para la financiera a través de la apertura de las mismas. Administrar la colocación de cuentas, con la finalidad de asegurar el incremento de cartera clientes y su monto. Expedir solicitudes y contratos de clientes, proporcionándoles la información sobre su cuenta. Planear tácticas para el incremento de cartera, con la finalidad de realizar las operaciones en la sucursal que permitan el logro de los indicadores. Operar el sistema de atención a clientes con la finalidad de abrir cuentas de captación de recursos. Llevar el seguimiento de las cuentas de ahorro, pago de intereses, informar de vencimientos y de las promociones y/o beneficios en renovaciones. Otorgar un servicio oportuno y de calidad a los clientes. Apoyar a sucursales en asesoría en apertura o renovación de cuentas. Capacitar al personal de ahorro, sobre todos los productos de inversión de la institución así como de las operaciones naturales de la misma.</p>	<p>Sueldo fijo Comisión por captación de clientes nuevos y renovaciones de cuentas</p>	<p>Riesgo mercado Riesgo liquidez Riesgo procesos</p>
<p>PROMOTOR DE CAPTACIÓN</p>	<p>Promover y captar recursos entre el público inversionista, ofreciendo la gama de productos de captación dirigidos a los distintos estratos de la población. Promocionar los productos de ahorro de la entidad. Asesorar a los inversionistas en todo el proceso de contratación. Proporcionar información clara y precisa a los prospectos acerca de lo productos vigentes de la entidad. Recopilar la información y documentación obligatoria definida en el presente manual. Recabar y actualizar información de los prospectos y clientes cada que esta le sea requerida, para el cumplimiento de lo establecido en las disposiciones, normas políticas de ahorro, ya sea antes, durante y después del proceso de apertura. Dar seguimiento al vencimiento de los certificados y/o constancias, con la finalidad de conseguir la renovación de dichas inversiones.</p>	<p>Sueldo fijo Comisión por cuentas de ahorro nuevas</p>	<p>Riesgo mercado Riesgo liquidez Riesgo estabilidad</p>
<p>ANALISTA DE CRÉDITO</p>	<p>Análisis de solicitudes de crédito para su posible autorización o rechazo con base a la información obtenida. Revisión digital y física de expedientes. Coadyuvar al proceso de crédito minimizando los periodos de respuesta. Obtención y lectura de reportes de las solicitudes de información crediticio. Evaluación de capacidad de pago de cada cliente.</p>	<p>Sueldo fijo Comisión por productividad</p>	<p>Riesgos procesos Riesgo sistemas Riesgo información</p>

b) Información relativa al Comité de Remuneraciones :

i. Composición del comité de remuneración.

- Presidente
- 3 miembros de consejo de administración
- 1 vocal del consejo de administración
- 1 miembro de recursos humanos.

El comité de Remuneraciones se encarga de proponer, aprobar, implementar y mantener las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de todos los colaboradores y las operaciones que se ajusten a los objetivos políticas y procedimientos para la administración integral de la financiera.

ii. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados:

No aplica.

iii. Descripción del alcance de la política de remuneraciones de la Sociedad Financiera Popular.

El sistema de remuneración aplica a los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la Institución ha otorgado para la realización de sus operaciones .

El sistema considera las remuneraciones ordinarias y extraordinarias del personal, ya sea que estas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

Las políticas y procedimientos descritos en el sistema de remuneración son aplicables a todos los empleados en la administración de su remuneración fija y variable.

El Manual del Sistema de Remuneración es aplicable a todos los puestos relacionados con las diferentes líneas de negocio y administrativas, así como aquellas personas encargadas de la administración integral de riesgos y de las áreas de control interno.

iv. Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo número de empleados en cada grupo.

DIRECCIÓN	TIPO DE RIESGO	No. DE PERSONAL
Dirección General	Financiero Externo Liquidez	1
Dirección operaciones	Crédito Financiero Operacional	1
Cobranza	Crédito Legal	4
Líder Regional	Negocio Financiero Crédito Gestión Mercado	4
Líder Sucursal	Estratégico Crédito Gestión Mercado	47
Coordinador de crédito	Mercado Crédito Información	145
Cajero	Liquidez Información Operacional	47
Ejecutivo de Ahorro	Información Operacional Procesos	3
Dirección Administración y Finanzas	Operacional	1
Contabilidad	Operacional Procesos	4
Tesorería	Operacional Liquidez Estratégico	5
Gerencia Recursos Humanos	Operacional Estratégico	3
Gerencia Auditoría	Estratégico Operacional Procedimientos	6
Gerencia Jurídica	Operacional	3
Riesgos	Operacional	1
Oficial de cumplimiento	Operacional	1
Control Interno	Operacional Procedimientos	1

c) Información relativa al Comité de Remuneraciones :

- i.-El Manual del Sistema de Remuneración es aplicable a todos los puestos relacionados con las diferentes líneas de negocio y administrativas, así como aquellas personas encargadas de la administración integral de riesgos y de las áreas de control interno.
- ii.-No se tiene cambio alguno a la política de remuneraciones.
- iii.-El paquete de remuneraciones de Control Interno, Riesgo y Auditoría no esta ligado a resultados de cartera, sus resultados están ligados a proyectos y programas específicos del área.

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros.

- i.- Principales riesgos a medir en la remuneración:
Cartera en riesgo, cartera vencida, operacional, liquidez y mercado.
- ii.- Los factores para considerar los riesgos señalados en el punto anterior:
Los tipos de riesgo están en función del impacto positivo y negativo que la financiera asuma.
- iii.- Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.
Se establecen parámetros para identificar la exposición al riesgo y el pago se sustenta en una evaluación de metas y objetivos de cada una de las áreas.
- iv.- Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año.
La última evaluación no ha cambiado el esquema de remuneraciones.

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

- i. Principales parámetros de rendimiento: para la institución se tienen considerado la cartera en riesgo y cartera en mora.
- ii. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de la sociedad y el particular: Todas nuestras remuneraciones se enfocan en manera individual enfocado a metas o proyectos.
- iii. Medidas puestas en práctica en caso de que las mediciones de desempeño indiquen debilidades.: El esquema prevé lineamientos para el desempeño como puede ser la disminución del mismo por incumplimiento de parámetros.

f) Formas en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo.
No aplica en la institución.

g) Descripción de diferentes formas de remuneración variable que utiliza la sociedad y la justificación de tales formas.
No aplica en la institución.

II. Información Cuantitativa:

REQUERIMIENTO		INFORMACIÓN
INFORMACION CUANTITATIVA	2017	OBSERVACIONES
Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio 2017	2	En 2017 se realizaron 2 sesiones de comité.
Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	2980	Resumen en todos los conceptos de bono otorgados
Número de bonos garantizados otorgados	193	
Importe de bonos garantizados	\$1,593,000.00	
Importe de premios otorgados	-	No se pagan premios
Número de bonos operativos	2787	El incentivo es de manera mensual, clasificado en 11 tipos de bonos
Importe de bonos operativos	\$7,989,000.00	

c) DESGLOCE DE LAS REMUNERACIONES QUE LO CONFORMAN	NUMERO DE VECES PAGADO	
Bono cajera	350	684,114
Bono captación	101	152,213
Bono operativo	1420	4,124,969
Bono líder de negocio	328	1,254,744
Bono cobranza	44	348,814
Venta de seguros	11	16,164
Bono crédito	127	498,587
Bono administrativo	353	603,650
Gerente regional	43	149,927
Bono caja central	4	55,750
Bono auditoría	6	101,000
Gratificación fija	28	103,183
Bono garantizado	165	1,490,500
TOTAL	2980	\$ 9,583,618

- i. Remuneración fija y variable: fija 70% variable 30%
- ii. Transferida y no transferida: transferida 0%
- iii. Montos y formas de remuneración extraordinaria como pecuniarias acciones : no aplica

EXPOSICION DE EMPLEADOS A AJUSTES IMPLICITOS Y EXPLICITOS	VALOR DE ACCIONES O PARTICIPACIONES	
Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	-	No se tienen en el periodo
Importe total de reducciones debido a ajustes ex post explícitos	-	No se tienen en el periodo