

Informe Anual 2017

Sistema de Remuneraciones

Introducción

En cumplimiento con 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, el Sistema de Remuneraciones de Te Creemos S.A. de C.V., S.F.P., tiene como finalidad regular el Esquema de Compensación Total de sus colaboradores, el cual se integra por remuneraciones fijas y variables, asegurando así su consistencia con la adecuada administración de riesgos.

Nuestro Sistema de Remuneraciones está orientado a establecer políticas y procedimientos que: Aseguren que la aplicación de esquemas de compensación (remuneraciones fijas y variables) sean congruentes con la administración de riesgos que permita vigilar y mitigar los riesgos a los que el sistema se encuentra expuesto. Regulen los esquemas de compensación (remuneraciones fijas y variables) a fin de que estas no inciten a los colaboradores a tomar riesgos innecesarios. Aseguren que los esquemas de compensación (remuneraciones fijas y variables) de los colaboradores se fijen en función de su desempeño y en consistencia con una razonable toma de riesgos.

A continuación se presenta sobre la Información Cualitativa y Cuantitativa del Sistema de Remuneraciones 2017.

Información del Sistema de Remuneraciones

I. Información Cualitativa

a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto:	El esquema de Remuneración incluye compensación fija y variable. Los factores para determinar los esquemas de pago variable se establece en relación a los resultados del negocio, estos incluyen objetivos de administración y control de cartera, comerciales y de control de riesgo, los cuales están especificados en el Manual del Sistema de Remuneración.
b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo:	
1. Composición y funciones del Comité.	<p>El Comité de Remuneración se encarga fundamentalmente de implementar, mantener, revisar y evaluar de manera permanente el Sistema de Remuneraciones vigente, así como de vigilar que la realización de las operaciones sea congruente con los objetivos, políticas y procedimientos autorizados para la eficiente administración de riesgos.</p> <p>Integración del Comité de Remuneraciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dos Consejeros Propietarios• Un Consejero Independiente• Director de Administración y Finanzas• Director de Factor Humano• Director de Riesgos y Control Interno• Comisario• Auditor
2. Consultores externos que han asesorado	Data Compensation. Evaluación de la competitividad del esquema de remuneración.
3. Alcance de la política de remuneraciones.	La política de Remuneraciones es aplicable a todos los puestos sujetos al Sistema de Remuneración y que están directamente relacionados con la colocación, administración y cobranza de la cartera de crédito de la Sociedad y son considerados como tomadores de riesgo.

<p>4. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo número de empleados en cada grupo.</p>	<p>Los puestos sujetos al sistema de remuneraciones son los considerados en el cuadro siguiente:</p>																																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>PUESTO</th> <th>PROMEDIO ANUAL NO. COLABORADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Subdirector Regional</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Gerente Regional</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Subgerente Comercial</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>Líder de Sucursal</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Coordinador de Banca Comunal</td> <td>296</td> </tr> <tr> <td>Especialista de Banca Comunal</td> <td>1,557</td> </tr> <tr> <td>Coordinador de Negocios</td> <td>134</td> </tr> <tr> <td>Especialista de Negocios</td> <td>681</td> </tr> <tr> <td>Ejecutivo PYME</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Gerente de Cobranza</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Subgerente de Cobranza</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Coordinador de Cobranza</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Gestor de Cobranza</td> <td>85</td> </tr> <tr> <td>Gerente Jurídico de Cobranza</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Subgerente Jurídico de Cobranza</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Coordinador Jurídico de Cobranza</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Analista de Cobranza</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Abogado Jurídico de Cobranza</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Coordinador de Cobranza Telefónica</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Analista de Cobranza Telefónica</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	PUESTO	PROMEDIO ANUAL NO. COLABORADORES	Subdirector Regional	2	Gerente Regional	25	Subgerente Comercial	23	Líder de Sucursal	14	Coordinador de Banca Comunal	296	Especialista de Banca Comunal	1,557	Coordinador de Negocios	134	Especialista de Negocios	681	Ejecutivo PYME	0	Gerente de Cobranza	1	Subgerente de Cobranza	18	Coordinador de Cobranza	15	Gestor de Cobranza	85	Gerente Jurídico de Cobranza	1	Subgerente Jurídico de Cobranza	2	Coordinador Jurídico de Cobranza	2	Analista de Cobranza	8	Abogado Jurídico de Cobranza	1	Coordinador de Cobranza Telefónica	1	Analista de Cobranza Telefónica	5
	PUESTO	PROMEDIO ANUAL NO. COLABORADORES																																									
	Subdirector Regional	2																																									
	Gerente Regional	25																																									
	Subgerente Comercial	23																																									
	Líder de Sucursal	14																																									
	Coordinador de Banca Comunal	296																																									
	Especialista de Banca Comunal	1,557																																									
	Coordinador de Negocios	134																																									
	Especialista de Negocios	681																																									
	Ejecutivo PYME	0																																									
	Gerente de Cobranza	1																																									
	Subgerente de Cobranza	18																																									
	Coordinador de Cobranza	15																																									
	Gestor de Cobranza	85																																									
	Gerente Jurídico de Cobranza	1																																									
	Subgerente Jurídico de Cobranza	2																																									
	Coordinador Jurídico de Cobranza	2																																									
	Analista de Cobranza	8																																									
Abogado Jurídico de Cobranza	1																																										
Coordinador de Cobranza Telefónica	1																																										
Analista de Cobranza Telefónica	5																																										

c) Estructura del proceso de remuneraciones

<p>1. Principales características y objetivos de la política de remuneración.</p>	<p>La Política de Remuneraciones tiene como objetivo compensar a los colaboradores de la Sociedad a través de una remuneración y beneficios justos a nivel interno, y competitivos a nivel de mercado, que nos permita atraer a los mejores profesionales disponibles en el sector, y retener e incentivar a los colaboradores de desempeño y contribución destacados, anteponiendo siempre una gestión adecuada del riesgo.</p> <p>La remuneración se divide en Fija y Variable. La primera refiere a aquella que, de forma periódica, percibe el colaborador. La segunda es aquella que implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes y está sujeta al cumplimiento de los resultados del negocio y desempeño individual.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año.</p>	<p>Fecha última sesión: 28 de Noviembre de 2017. Durante el presente periodo no se han realizado cambios al manual ni a la implementación general del Sistema de Remuneraciones de la Sociedad.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>3. 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.</p>	<p>En las áreas de administración de riesgo, las áreas de control y auditoría, los esquemas de remuneración variable NO aplican.</p>
<p>d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración</p>	
<p>1. Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración.</p>	<p>Se consideran como principales riesgos los siguientes: Riesgo de Crédito, Riesgo de personas, Riesgo de Fraude, Riesgo de PLD y Riesgo Legal.</p>
<p>2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior.</p>	<p>Los tipos de riesgo están en función del apetito de riesgo de Te Creemos, los cuales se evalúan cuando menos trimestralmente, dicha evaluación se llevará a cabo por la Unidad de Riesgos y se reportará al Comité de Remuneraciones con la frecuencia que determine el mismo Comité.</p>
<p>3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.</p>	<p>De acuerdo con el tipo de riesgo, se establecen parámetros de exceso que indican la dificultad del mismo. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de las remuneraciones.</p>
<p>4. Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones.</p>	<p>La forma en la cual se impactan las remuneraciones no cambia; simplemente se definen los nuevos parámetros de exceso para cada elemento del Apetito de Riesgo.</p>
<p>e) Vinculación del rendimiento de la Sociedad Financiera Popular con los niveles de remuneración durante el período:</p>	
<p>1. Principales parámetros de rendimiento para la Sociedad Financiera Popular, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.</p>	<p>ROE, ROA, utilidad operativa, entre otros potenciales parámetros.</p>
<p>2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad y con el desempeño particular.</p>	<p>La remuneración variable se ajustan en función del desempeño individual y el pago está sujeto al cumplimiento de la meta de colocación y cartera en mora que la Dirección establezca. Estas metas en general se relación con los objetivos Financieros de la Sociedad.</p>

<p>3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.</p>	<p>El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño, éstos pueden ser por ejemplo ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de cartera en riesgo o vencida.</p>
<p>f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo</p>	
<p>1. Política 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. Factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.</p>	<p>La remuneración variable constituye un elemento clave en la política retributiva de la Sociedad, ya que retribuye la creación de valor a través de cada una de las unidades que lo conforman, recompensando las aportaciones individuales de los equipos y la agregación de todos ellos a los resultados recurrentes. Los montos base de la remuneración variable se establecen de acuerdo a la aportación de cada puesto a los resultados del Negocio. A todos los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración se les liquida la retribución variable mensualmente, no aplica la transferencia de la porción de la remuneración variable.</p>
<p>2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.</p>	<p>Conforme a lo mencionado en el punto anterior, no aplican las retribuciones transferidas.</p>
<p>g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas</p>	
<p>1. Formas de remuneración variable utilizadas, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.</p>	<p>La aplicación de la remuneración variable es en efectivo.</p>
<p>2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas es diferente entre los empleados. Análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.</p>	<p>El Sistema de Remuneración considera que se podrán hacer ajustes a la remuneración variable los cuales serán aplicables a posiciones que originen un riesgo discrecional y no discrecional para la Sociedad. En las unidades de negocio los esquemas de remuneración variable se determinan con base al cumplimiento de los objetivos del negocio.</p>

II. Información Cuantitativa

	Número	Porcentaje
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.	4 Sesiones Trimestrales	
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria.	3,703	
1) Número y monto total de bonos garantizados.	No Aplica	
2) Número e importe de los premios otorgados.	No Aplica	
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos.	1,341	0.89%
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas.	No Aplica	
5) Monto total de las remuneraciones extraordinarias otorgadas y pagadas en el ejercicio.		8.60%
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:		
1) Remuneración fija y variable.		Fija: 33.51% Variable: 8.60%
2) Transferida y no transferida.	Transferida 100%	
3) Remuneración extraordinaria dividida en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos.	No Aplica	
d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja).		
1.Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	No Aplica	
2.Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	No Aplica	

* Los porcentajes son calculados como referencia al total de la cuenta 40205, Gastos de Administración.