

## SISTEMA DE REMUNERACIÓN

De acuerdo a las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito, Sociedad Financiera Inbursa S.A. de C.V. SOFOM E.R. Grupo Financiero Inbursa ha implementado un Sistema de Remuneración que establece los principios para efectuar remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus empleados.

Es por ello que el Sistema de Remuneración de SOFOM, contiene:

### **Políticas y procedimientos.**

Sociedad Financiera Inbursa S.A. de C.V. SOFOM E.R. Grupo Financiero Inbursa cuenta con un manual de políticas y procedimientos el cual cubre con los lineamientos mínimos obligatorios por la normatividad aplicable al personal sujeto al sistema de remuneraciones.

### **Composición y función del comité de remuneraciones.**

La integración del comité de remuneraciones está encuentra integrado por seis miembros propietarios de los cuales dos son miembros del consejo de administración, un responsable de la unidad para la administración integral de riesgos, un representante del área de recursos humanos, un representante del área encargada de la planeación financiera y un auditor interno.

El comité de remuneraciones, adopta las medidas necesarias a fin de dar cumplimiento a cada una de sus obligaciones indelegables que se citan en la ley y disposiciones, entre otras de manera enunciativa más no limitativa; I) Informar al consejo de administración semestralmente sobre el sistema de remuneración, II) Implementar y mantener el sistema de remuneración, III) Informar a todo el personal pertinente las políticas de remuneración.

### **Alcance de las políticas y procedimientos.**

Las políticas y procedimientos establecen los requisitos mínimos que debe contemplar el sistema de remuneración, así como las funciones del consejo de administración, comité de remuneración, comité de auditoría, comité de riesgos, de la unidad para la administración integral de riesgos, políticas para la contratación de personal y políticas para el otorgamiento de remuneraciones ordinarias y extraordinarias.

### **Conceptos que impactan en función de las ventas.**

Ventanilla Express, Incentivos y Productividad.

### **Puestos sujetos a sistemas de remuneraciones.**

SOFOM y sus subsidiarias no cuentan con personal propio, la administración y control de sus operaciones se realizan a través de los siguientes puestos: Director, Subdirector, Gerente, Jefe, Supervisor, Responsable Suc., Atención y Servicio, Cajero, Analista, Ejecutivo, Auxiliar, Auditor, Abogado, Mensajero, Archivista, Formador.

### **Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneraciones.**

Procurar la estabilidad, solvencia y solidez de la institución, contar con un plan y comité de remuneraciones que determine las políticas para establecer las remuneraciones ordinarias y extraordinarias que perciban los empleados de la institución.

### **Última revisión de la política de remuneraciones por parte del comité de remuneraciones.**

Julio 2016

### **Paquete de compensación no ligada a venta.**

Bono de productividad

### **Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros**

Los empleados o personal que ostentan algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que SOFOM les haya otorgado para la realización de sus operaciones, no toman decisiones que puedan implicar un riesgo para SOFOM, ni participan en algún proceso que concluya en eso. Son los distintos comités autorizados por la SOFOM, los que diariamente evalúan y seleccionan las operaciones a realizar.

### **Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración**

Nuestros Planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y principalmente por el los resultados de la institución.

### **Los factores que determinan la fracción variable y su relación con el puesto y el mercado**

Devengado: Se cuenta con un sistema de administración de sueldos sustentado con el apoyo de consultores externos y la participación en Encuestas Salariales que permiten orientar las decisiones al respecto conjuntamente por el órgano interno del Comité de Remuneraciones que determina las políticas para establecer las remuneraciones que percibirán los funcionarios y empleados, las cuales están enfocadas en colaborar con el cumplimiento de los objetivos Institucionales, previamente establecidos y autorizados por los órganos de administración y funcionarios de la organización.

Pagado: Lo que se abonó en la cuenta

**Formas de remuneración variable.**

- Sistema de Objetivos Institucional.
- Sistema de pago por cumplimiento de ventas.

Los pagos únicamente se realizan en efectivo, con depósito en cuenta.

**INFORMACIÓN CUANTITATIVA**

**Reuniones del comité de remuneraciones durante el ejercicio 2016.**

El comité sesionó cinco veces en el año en las siguientes fechas:  
 25 de enero 2016, 17 de marzo 2016, 25 de abril 2016, 25 de julio 2016 y 24 de octubre 2016.

**Empleados que recibieron una remuneración extraordinaria**

5,391 empleados.

**Los bonos garantizados y premios otorgados**

No aplica

**Número de Indemnizaciones y monto.**

20 indemnizaciones con un monto de \$968,573.00

**Importe total de las remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar del ejercicio.**

\$95,378.23 en efectivo

**Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.**

\$25,098,066.00 en efectivo

**Porcentaje equivalente a cada concepto.**

Sueldos	55.72%
Gratificaciones	6.92%
Prima Vacacional	1.53%
Indemnizaciones	0.67%
Compensación por Antigüedad	1.86%
Bono de productividad	4.05%
Provisión del Aguinaldo	3.59%
Gratificación Anual	1.33%
Prestaciones	24.32%