

J. P. SOFIEXPRESS, S.A. DE C.V.
Sociedad Financiera Popular
INFORME DE REMUNERACIONES
EJERCICIO 2024

INFORMACION CUALITATIVA

I. ALCANCE

El sistema de remuneración está dirigido a los empleados de las diferentes unidades de administrativas de control y de negocio de J.P. Sofiexpress, S.A. de C.V. S.F.P.

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.

II. DEFINICIONES

Comité de Remuneraciones. Al comité constituido por el Consejo de Administración de J. P. SOFIEXPRESS, S.A. de C.V. Sociedad Financiera Popular conforme a las disposiciones de carácter general a fin de apoyar al mencionado órgano de gobierno en sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, y cuyo objeto será la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneración, con las atribuciones descritas en las propias disposiciones.

Remuneración Ordinaria. A los sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que J. P. SOFIEXPRESS, S.A. de C.V. S.F.P. otorga a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que la propia sociedad haya otorgado para la realización de sus operaciones, que se paguen en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que no varía en atención a los resultados obtenidos por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que le son propias.

Remuneración extraordinaria. A los sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que J. P. SOFIEXPRESS, S.A. de C.V. S.F.P. otorgue a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que la propia Sociedad haya otorgado para la realización de sus operaciones, que paguen en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que se determina con base en los resultados obtenidos, entre otros, por dichos empleados o personal, en la realización de las actividades que les son propias.

Sistema de Remuneraciones. Al conjunto de funciones, políticas y procedimientos que deberá establecer J. P. SOFIEXPRESS, S.A. de C.V. S.F.P. a fin de que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los empleados, de las diferentes unidades administrativas de control y de negocio, personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la Sociedad haya otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público, se determinen en atención a los riesgos actuales y potenciales que representan las actividades desempeñadas por dichos empleados o personal en lo individual.

Perfil de puesto: Son aquellas habilidades, conocimientos y experiencia requerida que se necesitan para desempeñar las funciones y responsabilidades de un puesto.

III. INTEGRACION DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES

El comité de Remuneraciones se integra como sigue:

Integrantes

- Un miembro del Consejo de Administración
- Director de Contabilidad y Finanzas
- Un miembro del Consejo de Administración
- Encargado del área de Administración de Riesgos
- Personal del área de Recursos Humanos
- Comisario de la Sociedad

Facultades

- Presidente, con voz y voto
- Con voz y voto
- Con voz y voto
- Con voz y voto
- Con voz y voto
- Con voz, pero sin voto

FUNCIONES

Serán funciones del **Consejo de Administración**:

- Aprobar el sistema de remuneración, las políticas y procedimientos que lo normen y sus modificaciones.
- Vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneración con base en informes semestrales del Comité de Remuneración y en el Informe Anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración y el informe sobre la consistencia en la aplicación de dicho sistema que presenten el personal de la administración de riesgos.

Serán funciones del **Comité de Remuneración**:

- Proponer para la aprobación del Consejo de Administración
 - Las políticas y procedimientos de remuneración
 - Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que J. P. SOFIEXPRESS, S.A. de C.V. S.F.P. hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la propia sociedad o participen en algún proceso que concluya en eso.
 - Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
- Implementar y mantener el Sistema de Remuneración, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración.
Para ello, el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes del personal responsable de la administración integral de riesgos, sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

- Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento 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 a sus remuneraciones.
- Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
- Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la Sociedad, 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 propia Sociedad.

Serán funciones del **Personal Responsable de la Administración de Riesgos:**

- Elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración, considerando al efecto la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por la Sociedad Financiera Popular y sus unidades de negocio, o en su caso, por algún empleado en particular o persona sujeta al Sistema de Remuneración, y las remuneraciones aplicables durante el ejercicio.
- Incluir una descripción de los eventos que hayan derivado en ajustes al Sistema de Remuneración y el resultado de los análisis que sobre el desempeño estimado.
- Informar al Consejo de Administración cuando menos una vez al año sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneración, que contenga lo siguiente:
 - La evaluación del apego a las políticas y procedimientos de remuneración, así como las excepciones.
 - Los ajustes que se hayan efectuado al sistema de remuneración como resultado de la ocurrencia de pérdidas cuando estas no hayan estado previstas en el Sistema de Remuneración.
 - Aspectos significativos del Sistema de Remuneración que pudieran afectar la liquidez, solvencia y estabilidad de la Sociedad.
- Identificar, medir, vigilar e informar al Comité de Remuneración los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneración y unidades de negocio de la sociedad.

- Elaborar y someter a consideración del Comité de Remuneración, análisis de escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a las actividades de las personas sujetas al Sistema de Remuneración y de la aplicación de los esquemas de remuneración sobre la estabilidad y solidez de la Sociedad, así como evaluar si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios.

IV. CLASIFICACION DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y LINEAS DE NEGOCIO

Órganos de Gobierno

- Consejo de Administración
 - Comité de Crédito
 - Comité de Remuneraciones
 - Comité de Comunicación y Control
 - Comisario

Unidades administrativas o líneas de negocio

- Dirección General
 - Dirección Contabilidad y Finanzas
 - Administración de Riesgos
 - Cumplimiento
 - Auditoría interna
 - Control Interno
 - Gerencia Tesorería
 - Gerencia Contabilidad
 - Gerencia Sistemas
 - Gerencia Crédito y Cobranza
 - Gerencia Operaciones y servicios
 - Gerentes Regionales
 - Gerentes de Sucursales

V. TIPOS DE RIESGOS DE J. P. SOFIEXPRESS, S.A. DE C.V. S.F.P.

Los principales riesgos a los que se encuentra expuesta la sociedad son los siguientes:

- RIESGO DE CRÉDITO.** Es la probabilidad de que los acreditados de la sociedad no cumplan con sus compromisos de pago, así como la concentración del crédito en algún producto(s), la falta de diversificación del crédito y las condiciones de pago de los mismos.

Para ello es necesario determinar la concentración de los créditos en límites por producto, así como un adecuado proceso de crédito y una eficiente labor de cobranza.

El indicador de morosidad al 31 de diciembre de 2024 a 10.53%.

- b) **RIESGO DE MERCADO.** Es la probabilidad que existe de incurrir en pérdidas que deriven de movimientos en las tasas de interés sobre préstamos bancarios o de inversión. A partir del mes de agosto de 2021 (4.50%) se presentaron aumentos a las tasas de referencia por parte de Banco de México. A la fecha del presente informe la tasa de referencia, se encuentra en 10.00%. Lo anterior motivó a realizar incrementos a las tasas de ahorro de los clientes, con el fin de mitigar el riesgo de salidas de recursos en un corto y mediano plazo.
- c) **RIESGO DE LIQUIDEZ.** Es la probabilidad que existe en la sociedad para poder cubrir sus compromisos en los diversos plazos (corto, mediano y largo) derivado de que se otorguen créditos a plazos mayores. Actualmente la sociedad mantiene un nivel de liquidez razonable para el cumplimiento de sus obligaciones a corto plazo. La Dirección General ha tomado acciones para que el flujo de efectivo de operaciones de crédito y captación sea equilibrado en los plazos de vencimiento.
- d) **RIESGO REPUTACIONAL.** Es la probabilidad de que la sociedad tenga en caso de incumplimiento a los contratos de crédito o de captación con sus clientes, así como un riesgo en materia de prevención de lavado de dinero, lo cual afectaría la celebración de operaciones con otras entidades financieras, así como la afectación en la imagen de la sociedad hacia terceros.
- e) **RIESGO OPERATIVO.** La posible pérdida derivada de fallas en los procesos, controles internos, errores en los procesamientos, pérdida de información, robos, quebrantos, entre otros. La sociedad continua mejora en políticas y procedimientos, buscando disminuir el riesgo de un posible quebranto o mal manejo de las operaciones de los clientes, el cual pueda arrojar un resultado negativo para la sociedad.
- f) **RIESGO LEGAL.** La posibilidad de que la sociedad presente incumplimiento a las disposiciones legales y administrativas aplicables que traerían como consecuencia la imposición de sanciones que afecten la situación financiera de la sociedad.

Considerando que parte de la naturaleza de los puestos, son las facultades que tienen para la determinación y/o gestión de las políticas, procedimientos y alcances, así como toma de decisiones, se contemplan que cada uno de ellos puede llegar a tener diferentes niveles de riesgo por su toma de decisión.

Es por ello que de acuerdo al perfil del puesto podremos determinar que riesgos asumen y que son inherentes a las actividades que realicen.

VI. RIESGOS ASUMIDOS POR PERFIL DE PUESTO

Considerando que parte de la naturaleza de los puestos, son las facultades que tienen para la determinación y/o gestión de las políticas, procedimientos y alcances, así como toma de decisiones, se contemplan que cada uno de ellos puede llegar a tener diferentes niveles de riesgo por su toma de decisión.

Es por ello que de acuerdo al perfil del puesto podremos determinar que riesgos asumen y que son inherentes a las actividades que realicen.

VII. OBJETIVOS DE LAS POLITICAS DE REMUNERACION

Los objetivos de las políticas de remuneración son los siguientes:

- Normar las remuneraciones que para cada tipo de puesto se requiere.
- Limitar el pago de remuneraciones extraordinarias, que no cuenten con una previa autorización.
- Vigilar el comportamiento de las remuneraciones en relación a los resultados de la sociedad.

VIII. POLITICAS PARA REMUNERACION FIJA

a) Sueldos

La sociedad tiene como criterio que la remuneración fija, se base en un tabulador de sueldos previamente establecido que está de acuerdo a las funciones, responsabilidades y riesgos que asume el personal.

b) Vales de despensa

La sociedad tiene como criterio general que al personal contratado se le otorgue un monto fijo general en especie.

c) Fondo de Ahorro

La sociedad busca que el personal fomente un hábito de cultura financiera, por lo que se tiene implementado el fondo de ahorro, consistente en un % respecto al salario, en partes iguales, tanto para la sociedad como para el trabajador.

d) Aguinaldo y prima vacacional

La sociedad otorga al personal un número de días mayor al establecido en las normativas.

f) Otras remuneraciones

La sociedad cuenta con otras remuneraciones sujetas no periódicas y sujetas a un evento en específico.

Las remuneraciones ordinarias son pagadas en efectivo.

IX. POLITICAS PARA REMUNERACION VARIABLE

Se podrán aplicar criterios de reducción o suspensión de la remuneración variable extraordinaria, en función de los resultados de la sociedad, su liquidez o los riesgos incurridos o que se hayan materializado, durante el ejercicio y tomando en consideración los resultados de ejercicios anteriores.

El Comité de Remuneración, para la autorización de la asignación de la compensación variable a un área y/o puesto, tomará en cuenta, según sea el caso, los siguientes elementos:

- Cumplimiento de metas de captación, colocación y/o recuperación de cartera
- Desempeño individual
- Cumplimiento de planes de trabajo

-Cumplimiento de metas relacionados a las cuentas de crédito, vista o ahorro de clientes así como en los montos correspondientes,

Las remuneraciones extraordinarias serán pagadas en efectivo.

LIMITES

Las remuneraciones de las personas sujetas al Sistema de Remuneración encargadas de la administración Integral de Riesgos y de las áreas de control interno se establecerán de manera que, en su caso, el cociente que resulte de dividir las Remuneraciones Extraordinarias entre las remuneraciones Ordinarias sea menor que el respectivo cociente de los empleados asignados a las áreas de negocios.

En este supuesto, la Sociedad deberá determinar que el pago de las Remuneraciones Extraordinarias a las personas a que se refiere el presente inciso, deberá basarse en el logro de los objetos de las referidas áreas de riesgo y control interno.

X. CAMBIOS AL MANUAL DE REMUNERACIONES

La última revisión a la política de remuneraciones por parte del Comité fue en su sesión correspondiente al cuarto trimestre de 2024.

XI. OTROS

Remuneraciones del personal de administración de riesgos, control interno y auditoría.

En relación a la determinación de remuneraciones a empleados de administración de riesgos, control interno y auditoría, con independencia de las funciones que realizan, son determinadas acordes al tabulador de sueldos para sus remuneraciones fijas. En el caso de remuneraciones variables, no existe ningún elemento adicional a los ya citados, que incidan en que el personal de riesgos, control interno o auditoría perciban remuneraciones distintas respecto al resto del personal de la sociedad.

Medidas a considerar para los riesgos que asumen la entidad

Las medidas que se toman en cuenta para mitigar los riesgos que asume la sociedad, se encuentran establecidos dentro del Manual de Administración de Riesgos y en el Sistema de Control Interno, los cuales en resumen contemplan lo siguiente:

- Correcta integración de expediente de los clientes
- Validación de cifras operativas y contables de forma periódica
- Acciones preventivas de cobranza de cartera
- Medidas de debida diligencia al cliente
- Medición de niveles de capitalización
- Auditoría interna permanente a la sociedad
- Monitoreo y seguimiento a la concentración de excedentes de efectivo
- Conciliación diaria y permanente de movimientos bancarios
- Establecimiento de nuevos controles que mitiguen el riesgo de malos manejos de operaciones de clientes

Las medidas antes señaladas podrían afectar las remuneraciones variables, en el caso de que se detecten deficiencias que motiven a pérdidas a la sociedad. Debido a ello podrían suspenderse la remuneración extraordinaria en particular sobre los elementos de cumplimiento de metas y desempeño individual.

Vinculación del rendimiento de la sociedad con los niveles de Remuneración

El esquema actual de remuneración extraordinaria se aplica en función al cumplimiento de metas y desempeño individual.

Los principales parámetros de rendimiento son utilizados en la determinación de remuneraciones

-Crecimiento real de cartera de crédito. Colocación de créditos con crecimiento respecto al mes inmediato anterior.

-Índice de morosidad. Mantener un nivel de cartera sano y por debajo del 10% de morosidad, de acuerdo a lo establecido por las Disposiciones.

-Disminución de la estimación preventiva para riesgos crediticios.

-Disminución de gastos de la operación.

Ajuste de remuneraciones considerando rendimientos a largo plazo.

La sociedad no transfiere la retribución variable devengada en el caso de realizar un ajuste por remuneraciones. En caso de realizarse un cambio a las remuneraciones variables, aplicaría a partir de la fecha que se aprueben los cambios y no de una forma retroactiva.

Por tal razón, no se cuenta con una política o criterio para ajustar las remuneraciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

INFORMACION CUANTITATIVA

Reuniones del Comité de Remuneraciones.

Cuatro son el número de sesiones del Comité de Remuneraciones celebradas para revisión de información correspondiente al ejercicio 2024.

Número de empleados que recibieron Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio.

88 fue el número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria durante 2024.

Número y monto total de bonos garantizados concedidos en el ejercicio

No hubo.

Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio

No hubo.

Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio

Dos fueron el número de indemnizaciones pagadas durante el ejercicio, por una cantidad que asciende a 1,081,234.

Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.

No se tienen remuneraciones pendientes de otorgar.

Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas durante el ejercicio

El monto total asciende a la cantidad de \$ 20,723,809

El monto total de las remuneraciones (fijas y variables) ha sido transferido mediante prestaciones pecuniarias, sin quedar pendiente de transferir cantidad alguna.

Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.

0.

Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.

0.

Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post implícitos.

0.

La información correspondiente al ejercicio 2024 se encuentra disponible para consulta en el siguiente sitio:

<https://sofiexpress.com.mx/home/estados-financieros-basicos-consolidados-anuales-dictaminados/>