

INFORME SEMESTRAL DEL SISTEMA DE REMUNERACION

Informe correspondiente del segundo semestre del ejercicio 2021 del Sistema de Remuneración de Apoyo Múltiple, S.A. de C.V. SFP.

En cumplimiento de la fracción IX del Artículo 113 así como Fracción V del Artículo 209 Bis 6 de las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Entidades de Ahorro y Crédito Popular, Organismos de Integración, Sociedades Financiera Comunitarias y Organismos de Integración Financiera Rural, a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular, se presenta el siguiente informe correspondiente al segundo semestre del ejercicio 2021.

I.- INFORMACION CUALITATIVA

1. **Remuneraciones al personal** – Durante el período las remuneraciones otorgadas al personal de la Entidad se apegaron a lo dispuesto por el Manual de Remuneraciones aprobado por el Consejo de Administración;
2. **Revisión de Políticas y Manual de Remuneraciones** – Durante el período el manual fue modificado tanto en lo referente a los puestos ya que se incrementaron estos, así como en el esquema de pagos a funcionarios y empleados en su parte variable (extraordinaria).
3. **Remuneración Ordinaria** – Las remuneraciones Ordinarias en Apoyo Múltiple, se establecen en base al perfil de cada puesto sujetos al Sistema de Remuneración en consideración con los riesgos inherentes a sus actividades, sus habilidades y competencias requeridas y utilizadas para desempeñar sus funciones, así como su valor con relación al mercado laboral local.
4. **Remuneración Variable** – Las remuneraciones variables de la sociedad se basan en el desempeño individual del personal, así como las funciones, riesgos y responsabilidades que estos asumen al realizar sus actividades, sin embargo en este segundo semestre no se emitieron remuneraciones extraordinarias.
5. **Comité de Remuneraciones** – El Consejo de Administración es quien asume las funciones del Comité de Remuneraciones.
6. **Descripción de personal sujeto al sistema de remuneración por toma de riesgo.** Los puestos reconocidos en el manual de Remuneraciones son los siguientes:

Puesto	Tipo de Remuneración	Riesgo Asociado
Director General	Sueldo Fijo	Crédito , Negocio y Operativos
Gerente Jurídico	Sueldo Fijo	Crédito , Negocio y Operativos
Encargado de Sistemas	Sueldo Fijo	Crédito , Negocio y Operativos
Director de Administración y Finanzas	Sueldo Fijo	Crédito , Negocio y Operativos
Contralor	Sueldo Fijo	Crédito y Negocio
Oficial de Cumplimiento	Sueldo Fijo	Crédito y Operativos
Contador General	Sueldo Fijo	Crédito y Operativos
Oficial de Seguridad de la Información	Sueldo Fijo	Crédito y Operativos
Analista de Incidentes	Sueldo Fijo	Operativos
Analista de Negocios	Sueldo Fijo	Operativos

Oficial de Cumplimiento de Negocios	Sueldo Fijo	Crédito y Operativos
Lider de Tech.	Sueldo Fijo	Crédito , Negocio y Operativos
Ingeniero de Software	Sueldo Fijo	Crédito , Negocio y Operativos
Analista Administrativo	Sueldo Fijo	Crédito y Operativos
Coordinador Legal	Sueldo Fijo	Crédito , Negocios y Operativos
Agente de Servicio al Cliente	Sueldo Fijo	Crédito , Negocios y Operativos
Gerente de Mesa de Control	Sueldo Fijo	Crédito , Negocios y Operativos
Agente de Mesa de Control	Sueldo Fijo	Crédito , Negocios y Operativos
Gerente de Servicio al Cliente	Sueldo Fijo	Crédito , Negocios y Operativos
Supervisor de Servicio al Cliente	Sueldo Fijo	Negocios y Operativos
Desarrollador Front End	Sueldo Fijo	Crédito , Negocios y Operativos
Administradora de Redes Sociales	Sueldo Fijo	Negocio y Operativos
Gerente de Tesorería	Sueldo Fijo	Crédito , Negocio y Operativos
Líder de Adquisición de Talento	Sueldo Fijo	Negocios y Operativos
Gerente de Operaciones	Sueldo Fijo	Crédito , Negocio y Operativos
Analista Contable	Sueldo Fijo	Crédito y Operativos
Gerente Recursos Humanos	Sueldo Fijo	Negocios y Operativos

7) **Objetivos de la Política de Remuneraciones.**- garantizar que el otorgamiento de las remuneraciones sea realizado en congruencia con una razonable administración de riesgos y en base en ello, detectar y realizar las calibraciones necesarias cuando los riesgos asumidos representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación.

8) **Remuneraciones al personal Responsable de Riesgos y Áreas de Control Interno.**- las remuneraciones al personal de Administración de riesgos, de las áreas de control interno y de Contraloría están basadas con un sueldo fijo, será hasta 2022 dado el nivel de operaciones que también podrá ser variable.

9) **Descripción de riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración.** Se consideran como principales riesgos los siguientes: Riesgo de Crédito, Riesgos de Mercado, Riesgos de Liquidez y Riesgo Operacional. Los tipos de riesgo están en función de la pérdida esperada, pérdida No esperada, Valor de Riesgo, Coeficiente de Liquidez, porcentaje de cobertura estimación preventiva para riesgos de crédito e índice de morosidad.

10) **Descripción de los motivos para ajuste al esquema de remuneraciones.**- El esquema de remuneraciones se ha modificado a diferencia de años anteriores básicamente por ajuste a sueldos de mercado laboral.

II.- INFORMACION CUANTITATIVA:

1).- Remuneración al personal responsable de Riesgos y Control Interno

Las remuneraciones otorgadas al personal responsable de riesgos y de control interno por el periodo del 01 de julio al 31 de diciembre de 2021 ascienden a \$8,611,535.51 los cuales el 100% corresponden a remuneraciones ordinarias. A continuación se detallan las remuneraciones por mes:

REMUNERACIONES ORDINARIAS SEGUNDO SEMESTRE 2021

	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
MONTO	\$ 845,006.86	\$ 1,291,868.9	\$ 1,557,194.1	\$ 1,547,051.6	\$ 1,659,127.3	\$ 1,711,286.6
No. EMPLEADOS	23	42	43	44	48	49

2) Empleados sujetos al sistema de remuneraciones durante el Segundo Semestre del 2021

Al 31 de diciembre de 2021 la entidad contaba con 49 empleados de base de los cuales el 100% están adscritos a la matriz, cabe mencionar que 6 de ellos están físicamente en ella y el resto desarrollan sus labores fuera de la misma.

3) Remuneraciones ordinarias y extraordinarias otorgadas al personal durante el segundo semestre de 2021.

Durante el segundo semestre de 2021 se erogaron solo remuneraciones ordinarias, indicando que no se generaron PTU.

4) Riesgos asumidos por el personal sujeto al sistema de remuneraciones.

Al 31 de diciembre de 2021, el índice de morosidad se ubicó en 76.51% después de haber estado en los meses previos en niveles promedio de hasta 57.47 % por lo que en general ha aumentado y se encuentra por encima del límite permitido que es del 10%, por lo que deben de reforzarse acciones para mejorar la calidad de la cartera vencida y el indicador no se deteriore de nueva cuenta.