



# INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

---

de Opciones Empresariales del  
Noreste S. A. de C. V. S. F. P.

En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 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 conocer la siguiente información sobre el Sistema de Remuneración de **ASP INTEGRA OPCIONES**.



## **I.- INFORMACIÓN CUALITATIVA**

### **a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.**

Las políticas, lineamientos, procedimientos y asignación de las remuneraciones son basados de acuerdo al perfil, descripción de puesto y nivel de responsabilidad de los colaboradores que ostenten algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que **ASP INTEGRA OPCIONES** ha otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público en general.

Dentro de las políticas de contratación, **ASP INTEGRA OPCIONES** prevé y evalúa que los esquemas de remuneración sean congruentes para cada perfil de puesto de empleados o personas sujetas al sistema de remuneraciones que haya establecido, para tales efectos:

Se incorporan, con base en los análisis efectuados por la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, el efecto potencial de la materialización de los riesgos conjuntamente con el pago de remuneraciones ordinarias o extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración, y sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad de las Instituciones.

#### **Entendiéndose mejor lo anterior por el tipo de remuneración:**

1. Remuneración extraordinaria, al conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que las Sociedades Financieras Populares otorguen a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias Sociedades Financieras Populares hayan 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.
2. Remuneración ordinaria, al conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que las Sociedades Financieras Populares otorguen a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que las propias Sociedades Financieras Populares hayan otorgado para la realización de sus operaciones, que 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 les son propias.



## **b) Información relativa al Comité de Remuneración:**

### **i. La composición y las funciones del Comité de Riesgos en funciones del Comité de Remuneración.**

El Comité de Riesgos de la entidad será el órgano encargado de llevar a cabo las funciones atribuidas al Comité de Remuneración en observación al artículo 209 bis 7 de las Disposiciones, siendo su composición y funciones las siguientes:

CARGO EN LA ENTIDAD
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE RIESGOS
DIRECTOR GENERAL
RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
COMISARIO DE LA ENTIDAD
AUDITOR INTERNO (SIN VOTO)

El Comité de Riesgos en funciones del comité de remuneración realizará o siguiente:

#### **1. Proponer para aprobación del Consejo de Administración:**

- a) Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
- b) Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que las Sociedades Financieras Populares 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 Sociedad Financiera Popular o participen en algún proceso que concluya en eso, y
- c) Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.

#### **2. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en la Sociedad Financiera Popular,** 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 efectos de lo dispuesto en la presente fracción, el Comité deberá recibir y considerar los reportes del Responsable de la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

**3. Proponer al Consejo de Administración para su aprobación** ajustes o en su caso autorizar se excedan los límites de exposición al riesgo, cuando las condiciones y el entorno de la entidad así lo requieran;

**4. 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.

**5. 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.

**6. 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 Financiera Popular, 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 Sociedad Financiera Popular de que se trate.

**ii. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.**

Por el momento ASP INTEGRA OPCIONES no ha designado a consultores externos para asesorar en los temas referentes al Sistema de Remuneración.

**iii. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones.**

Como política del sistema de remuneraciones de la Entidad cuenta con dos líneas de negocio:

- **Créditos**
- **Captación**

Para cada línea de negocio se cuenta con política diferenciada de remuneraciones.

**iv. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.**

## INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Opciones Empresariales del Noreste S.A. de C.V. S.F.P.



PUESTO	DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PUESTO	TIPO DE REMUNERACIÓN	RIESGO ASOCIADO
DIRECCIÓN GENERAL	Administrar ASP INTEGRA OPCIONES de conformidad con lo establecido en las leyes y reglamentos que la norman, los Estatutos sociales y las resoluciones y políticas aprobadas por la Asamblea General y el Consejo de Administración.	Ordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Dar respuesta a las necesidades de ASP INTEGRA OPCIONES en el área de Recursos Humanos, especialmente en contrataciones, capacitación y desarrollo del personal.	Ordinaria y Extraordinaria	Operación
DIRECCIÓN DE SISTEMAS	Dar respuesta a las necesidades de ASP INTEGRA OPCIONES, en el área de sistemas, especialmente en aquellas herramientas informáticas directamente relacionadas con los sistemas para el control de cartera y control administrativo.	Ordinaria y Extraordinaria	Operación
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	Evaluar permanentemente la salud financiera de ASP INTEGRA OPCIONES y proveer al Director General y Consejo de Administración, información financiera y contable oportunamente que permita tomar decisiones de bajo riesgo, Asimismo, es el área responsable de proporcionar el apoyo logístico necesario a las diferentes áreas de la Institución y sus sucursales, en materia de recursos materiales, financieros y humanos.	Ordinaria y Extraordinaria	Liquidez, Mercado y Operación

## INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Opciones Empresariales del Noreste S.A. de C.V. S.F.P.



<b>TESORERÍA</b>	Responsable de gestionar las acciones relacionadas con las operaciones de flujo monetario, ejecución de pagos y cobros, la gestión de la caja y las diversas gestiones bancarias.	Ordinaria y Extraordinaria	Liquidez, Mercado y Operación
<b>RESPONSABLE DE NORMATIVIDAD</b>	Responsable de la generación, análisis y proveedor de información financiera y encargado del estudio de los reglamentos normativos para su aplicación interna.	Ordinaria y Extraordinaria	Operación
<b>DIRECCIÓN DE CRÉDITO Y CAPTACIÓN</b>	Operar los productos financieros de ASP INTEGRAL OPCIONES, en consideración del proceso central: "Promoción, evaluación, operación y recuperación de crédito", así como diseñar y evaluar los métodos y herramientas que se utilizan en tal proceso y en el de captación.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
<b>DIRECCIÓN DE COMERCIALIZACIÓN</b>	Desarrollar y coordinar la implementación de campañas publicitarias, con el fin de mejorar el posicionamiento de ASP INTEGRAL OPCIONES en el mercado, así como fortalecer el área de promoción y colocación, identificando nichos de mercado con alto potencial de negocio.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
<b>GERENTE REGIONAL</b>	Puestos de jefatura regional, que por la naturaleza de sus puestos tienen injerencia en toma de decisiones en cuanto a su campo de acción (Crédito y Comercialización).	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
<b>SUPERVISOR DE CRÉDITO</b>	Puestos de jefatura regional, que por la naturaleza de sus puestos tienen injerencia en toma de decisiones en cuanto a su campo de acción (Crédito y Comercialización).	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación

## INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Opciones Empresariales del Noreste S.A. de C.V. S.F.P.



<b>RESPONSABLE JURÍDICO</b>	Coordinar la implantación de programas de trabajo orientados a la recuperación de cartera vencida que se encuentra en situación de recuperación judicial o extrajudicial.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito y Operación
<b>RESPONSABLE DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Revisar el funcionamiento razonable del control interno a nivel Institucional, establecer sugerencias de mejora, Identificar el cumplimiento de objetivos y metas establecidas por el Consejo de Administración, así como analizar y medir los distintos tipos de riesgo.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito y Operación
<b>RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS</b>	Identificar, medir, vigilar, limitar, controlar, informar y revelar los riesgos a los cuales se puede encontrar expuesta ASP INTEGRA OPCIONES como medida de prevención.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
<b>PUESTO OPERATIVO – MATRIZ</b>	Personal de áreas administrativas, que se caracterizan por su nivel de operación, sujetos a una subordinación.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito y Operación

PUESTO	DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PUESTO	TIPO DE REMUNERACIÓN	RIESGO ASOCIADO
<b>GERENTE DE SUCURSAL</b>	Coordinar el funcionamiento de la sucursal a su cargo, en términos de eficiente y eficaz promoción, colocación, seguimiento y recuperación de créditos, a fin de lograr las metas de productividad que le han sido fijadas y coadyuvar al fortalecer y mejorar continuamente el funcionamiento de ASP INTEGRA OPCIONES.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación

## INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Opciones Empresariales del Noreste S.A. de C.V. S.F.P.



<b>SUBGERENTE DE OPERACIONES</b>	Encabeza las actividades de planear, organizar y controlar todas aquellas tareas administrativo-operativas de la sucursal, con énfasis en las tareas relacionadas con el manejo de la cartera de <b>ASP INTEGRA OPCIONES</b> .	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
<b>ANALISTA DE OPERACIONES</b>	Llevar acabo funciones de apoyo en la contratación de créditos autorizados, elaborando la papelería de contratación y verificando el cumplimiento de requisitos de los clientes. Asimismo, también brinda apoyo en el seguimiento y recuperación de créditos en operación.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
<b>ASESOR FINANCIERO</b>	Llevar a cabo las actividades relativas a la promoción, supervisión, asignación y recuperación de créditos, fungiendo en todas ellas como el principal interlocutor entre el cliente y <b>ASP INTEGRA OPCIONES</b> , así como un agente promotor de la buena reputación e imagen Institucional.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
<b>GESTOR INTERNO</b>	Gestionar la recuperación de la cartera vencida a través de estrategias de cobranza efectiva.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
<b>CAJERO</b>	Resguardo de valores, atención a las transacciones y operaciones que un cliente realiza en las sucursales.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
<b>EJECUTIVO DE INVERSIÓN</b>	Aplicación de estrategias encaminadas a la generación de operaciones de captación de clientes mediante el aprovechamiento del portafolio de Productos de Inversión.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación

Nota: Datos al 01 de enero de 2018





## **c) Información Relativa a la Estructura del proceso de Remuneración**

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

Garantizar que el otorgamiento de las remuneraciones sea realizado en congruencia con una razonable administración de riesgos y en base a ello, detectar y realizar las calibraciones necesarias cuando los riesgos asumidos representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación.

### **ii. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.**

El 31 de octubre de 2017 se aprobaron las modificaciones por parte del Consejo de Administración. Entre los principales cambios se encuentran:

- Se modifica la estructura organizacional actual de las sucursales.
- Se agregan puestos de Oficinas Sucursales.
- Se modifica el esquema de Remuneración variable o extraordinaria para algunos puestos de la estructura de sucursales.
- Se modifica metodología de medición de Riesgos derivados del Sistema de Remuneración.

### **iii. Una explicación de cómo ASP Integra Opciones 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.**

El personal empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría se determina de conformidad con el artículo 209 Bis 1 fracción II inciso b), en el que se establece que 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 relativamente menor que el respectivo cociente de los empleados asignados a las áreas de negocios.



**d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:**

**i. Descripción general de los principales riesgos que la Sociedad Financiera Popular considera al aplicar medidas de remuneración**

La Entidad está sujeta a los siguientes riesgos:

- De Crédito
- Liquidez
- Mercado
- Operacional

**ii. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.**

En función del tipo de riesgo el esquema de remuneración al personal contempla mecanismos de ajuste en función de la evolución del comportamiento en el desempeño de los indicadores de riesgo.

**iii. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.**

El plan de carrera contempla resultados obtenidos del personal sujeto al sistema de remuneración, ajustando el esquema de remuneración por riesgos incurridos a través del tiempo, midiendo la calidad de las metas obtenidas, así como, la evolución a los indicadores.

**iv. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.**

Al ser de reciente implementación el Sistema de Remuneración no se han realizado cambios, sin embargo se realizarán los cambios pertinentes cuando se considere necesario.



## **e) Vinculación del rendimiento de ASP INTEGRAL OPCIONES con los niveles de remuneración durante el periodo.**

### **i. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la Sociedad Financiera Popular, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.**

Los principales parámetros de rendimiento que la Entidad considera por línea de negocio, son en función del impacto en el resultado financiero y su efecto sobre el nivel de capitalización, ajustando el nivel de retribución en función del desempeño de dichos indicadores a través del tiempo.

### **ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de ASP INTEGRAL OPCIONES y con el desempeño particular.**

Para el análisis de las remuneraciones individuales se considera el impacto de los riesgos en el cumplimiento de las metas establecidas por la Entidad.

### **iii. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.**

La remuneración se ajusta en la medida de que el personal sujeto al Sistema de Remuneración obtiene los resultados establecidos en sus metas, la calidad del trabajo y desempeño.

## **f) Descripción de la forma en que ASP INTEGRAL OPCIONES ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo:**

El esquema establece la cancelación del pago de una parte de la remuneración al personal que no cumpla con las metas establecidas en apego al plan financiero de la Entidad.

En el esquema actual no se prevén transferencias de retribuciones antes de devengar.



**g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza ASP INTEGRAL OPCIONES y la justificación de uso de tales formas:**

La remuneración variable que la Entidad ofrece al personal sujeto al sistema de remuneración es en efectivo.

La Entidad contempla dos formas de remuneración variable, un esquema para el personal de unidades de negocio que se ajusta en función de las metas de rentabilidad establecidas a través del tiempo, y para el personal del corporativo que se establece en función del desempeño de trimestral, cumplimiento de sus funciones y apego a las directrices establecidas por la Entidad.

## **II.- Información Cuantitativa.**

- **Reuniones del Comité de Riesgos en funciones del Comité de Remuneraciones. –**  
desde la creación del Comité se han llevado a cabo 4 sesiones trimestrales;
- **Número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio. –** 772 empleados (contemplando ex empleados)
- **Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio. –**  
Número de bonos concedidos totales 287  
Monto total bonos concedidos 562,863.00
- **Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio. –**  
Ninguno
- **Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio. –**  
  
Número total indemnizaciones y finiquitos 294  
Total 3,007,539.00
- **Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas. –** no hay remuneraciones pendientes de otorgar.



- **Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.** – el total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio 2017 fue por \$71,077,817 pesos;
- **Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente: Remuneración fija y variable.** – Remuneración fija \$ 53,811,454 pesos, Remuneración Variable \$ 17,266,363 pesos.
- **Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente: Remuneración transferida y no transferida.** – No se registraron remuneraciones transferidas y no transferidas.
- **Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.** –  
17,266,363 pesos de forma pecuniaria
- **Remuneraciones al personal Responsable de Riesgos y de Control Interno.** – Durante el año 2017, las remuneraciones totales pagadas al personal de Riesgos y Auditoría Interna fueron por \$1,795,167 pesos, de los cuales \$1,753,922 pesos corresponden a remuneraciones ordinarias y \$41,245 pesos a remuneraciones extraordinarias. El cociente que resulta de dividir las remuneraciones extraordinarias entre las ordinarias es de 0.023.
- **Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias otorgadas al personal de las áreas de negocio.** – Durante el año 2017, las remuneraciones totales pagadas al personal de las áreas de negocio fueron de \$69,282,650 pesos, de las cuales corresponden \$52,057,532 pesos a remuneraciones ordinarias y \$17,225,118 pesos a remuneraciones extraordinarias. El cociente que resulta de dividir las remuneraciones extraordinarias entre las ordinarias es de 0.33.