ASP INTEGRA OPCIONES
Crédito Ahorro Seguros

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 209 Bis 3 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.

Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto:

PUESTO	TIPO DE REMUNERACIÓN	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE REMUNERACIÓN POR PUESTO
DIRECCIÓN GENERAL	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.
DIRECCIÓN DE SISTEMAS	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.
GERENTE DE DESARROLLO DE SOFTWARE	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos

		(resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
GERENTE DE SOPORTE TÉCNICO	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
GERENTE DE INFRAESTRUCTURA	Ordinaria y Extraordinaria	Mantener en óptimo funcionamiento el hardware central de la Institución. Se refiere al hardware físico y virtualizado que es necesario para la operación.
GERENTE DE CALIDAD DE SOFTWARE	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos

		(resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.
TESORERÍA	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.
RESPONSABLE DE NORMATIVIDAD	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo

		determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
DIRECCIÓN DE CRÉDITO Y COBRANZA	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.
SUBDIRECTOR DE COBRANZA	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
SUPERVISOR DE CRÉDITO	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados).

		• La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
SUPERVISOR OPERATIVO	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
DIRECCIÓN DE COMERCIALIZACIÓN	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE NEGOCIOS DIGITALES	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.
SUB DIRECTOR COMERCIAL	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa.

		El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
SUB DIRECTOR DE CORRESPONSALES FINANCIEROS	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
GERENTE DE NUEVOS PROYECTOS	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables:

		• La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
COORDINADOR DE INVERSIONES	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
ABOGADO CORPORATIVO	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.
DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.

RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	Ordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. Los factores que integran el esquema de remuneración fija u ordinaria son: Sueldo base, Bono de puntualidad, Bono para movilización (transporte), Bono de Asistencia y Despensa. Además, se contemplan compensaciones fijas las cuales se incluyen en el paquete de previsión social.
PUESTO OPERATIVO – MATRIZ	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.

PUESTO	TIPO DE REMUNERACIÓN	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE REMUNERACIÓN POR PUESTO
GERENTE DE SUCURSAL	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien

		por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
ANALISTA DE CRÉDITO	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
ASESOR FINANCIERO	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
GESTOR INTERNO ADMINISTRATIVO	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina,

		despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
CAJERO	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
COORDINADOR DE VALES	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo

		determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.
PROMOTOR DE VENTANILLAS	Ordinaria y Extraordinaria	La remuneración fija u ordinaria que se le otorgara al colaborador se determina en función a la responsabilidad del puesto que ocupa. El concepto de remuneración variable o extraordinaria son: Bonos diversos en efectivo o especie (gasolina, despensa adicional, etc.), los cuáles se otorgan a favor de incentivar el desempeño, el cumplimiento de metas, la productividad y que esta sea realizada con alta calidad. El procedimiento para la determinación de la parte extraordinaria estará en función de las siguientes variables: • La evaluación medirá objetivos cuantitativos (resultados). • La evaluación puede realizarse por tiempo determinado, por obra o proyecto determinado o bien por algún caso de nuevo proyecto, innovación con contribución extraordinaria a sus funciones, siempre previendo y alienado al resultado financiero además de cuidad no caer en un posible conflicto de interés por la obtención del mismo.

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
CONSEJERO INDEPENDIENTE – PRESIDENTE DEL COMITÉ DE RIESGOS
CONSEJERO
DIRECTOR GENERAL
RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
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 las siguientes líneas de negocio:

- **Créditos**
- **Captación**
- **Servicio SPEI Masivo**
- **Asistencias**

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.

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	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	Operación
GERENTE DE DESARROLLO DE SOFTWARE	Ejecuta los Proyectos de Desarrollo de software que integren o implanten nuevas funcionalidades o productos comerciales para los usuarios de la Institución.	Ordinaria y Extraordinaria	Operación
GERENTE DE SOPORTE TÉCNICO	Administrar y coordinar los trabajos de la Mesa de ayuda técnica para los usuarios. La Mesa de ayuda es el primer nivel de Soporte de la Institución.	Ordinaria y Extraordinaria	Operación

GERENTE DE INFRAESTRUCTURA	Mantener en óptimo funcionamiento el hardware central de la Institución. Se refiere al hardware físico y virtualizado que es necesario para la operación.	Ordinaria y Extraordinaria	Operación
GERENTE DE CALIDAD DE SOFTWARE	Vigilar la calidad de los entregables de software generados para una puesta en Producción.	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	Liquidez, Mercado y Operación
TESORERÍA	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	Liquidez, Mercado y Operación
RESPONSABLE DE NORMATIVIDAD	Responsable de la generación, análisis y proveedor de información financiera y encargado del estudio de los reglamentos normativos para su	Ordinaria y Extraordinaria	Operación

aplicación interna.

DIRECCIÓN DE CRÉDITO Y COBRANZA	Operar los productos financieros de ASP INTEGRA 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	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
SUBDIRECTOR DE COBRANZA	Coordinar la implantación y supervisión de estrategias y programas de trabajo orientados a la recuperación de cartera vencida que se encuentra en situación de recuperación administrativa.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
SUPERVISOR DE CRÉDITO	Generación e implementación de estrategias para lograr una cartera de calidad a través de una supervisión efectiva, seguimiento a la correcta gestión de cartera de crédito, captación, seguros y demás servicios financieros, además de contribuir en la formación de líderes para lograr la continuidad del Negocio.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
SUPERVISOR OPERATIVO	Desarrollar análisis y evaluaciones de las solicitudes de crédito que se presenten para trámite a través de los Asesores Financieros, a fin de obtener información que permita tomar decisiones respecto a la factibilidad de autorizar el crédito solicitado.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
DIRECCIÓN DE COMERCIALIZACIÓN	Desarrollar y coordinar la implementación de campañas publicitarias, con el fin de	Ordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y

	mejorar el posicionamiento de ASP INTEGRA OPCIONES en el mercado, así como fortalecer el área de promoción y colocación, identificando nichos de mercado con alto potencial de negocio.		Operación
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE NEGOCIOS DIGITALES	Será proveedora de información relevante para el desarrollo de nuevas estrategias comerciales, de implementaciones digitales, diseño e imagen de nuevos productos, automatización de procesos y oportunidades de negocio hacia con terceros.	Ordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
SUB DIRECTOR COMERCIAL	Supervisar y coordinar las sucursales, con el fin del lograr un continuo crecimiento de OPCIONES EMPRESARIALES DEL NORESTE SA DE CV SFP., a través del desarrollo y seguimiento de las estrategias comerciales.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
SUB DIRECTOR DE CORRESPONSALES FINANCIEROS	Desarrollo y expansión del canal de corresponsales financieros para lograr un alcance a nivel nacional. Lograr que los comisionistas se mantengan activos, operando de forma integral y obteniendo altas comisiones por la adecuada gestión y aprovechamiento del canal en su comunidad.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
GERENTE DE NUEVOS PROYECTOS	Ser líder en la innovación de estrategias y/o proyectos de negocio que permitan a la Institución mantenerse a la vanguardia, siempre con un alto sentido de orientación al negocio. Cuidando y garantizando la efectividad, calidad y éxito de cada uno de ellos	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
COORDINADOR DE INVERSIONES	Cumplir con las metas Institucionales, a fin de lograr incrementar la participación de la captación de inversiones como una fuente fondeo	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación

	diversificado para ASP y hacer frente a las demandas de colocación de crédito		
ABOGADO CORPORATIVO	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	Crédito y Operación
DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA	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	Crédito y Operación
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	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	Crédito, Liquidez, Mercado y Operación
PUESTO OPERATIVO – MATRIZ	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
GERENTE DE SUCURSAL	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

ANALISTA DE CRÉDITO	Contribuir al incremento de saldos vigentes a través de la atención inmediata y de calidad a clientes internos y externos, colocación de créditos nuevos y de re disposición, gestión preventiva y cobranza, promover la captación y llevar a cabo la venta de asistencias, garantizando que los procesos administrativos y de crédito sean cumplidas de acuerdo a las medidas de control interno y sanas prácticas.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
ASESOR FINANCIERO	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 ASP INTEGRA OPCIONES, así como un agente promotor de la buena reputación e imagen Institucional.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
GESTOR INTERNO ADMINISTRATIVO	Gestionar la recuperación de la cartera vencida a través de estrategias de cobranza efectiva.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
CAJERO	Atención a las transacciones y operaciones que un cliente realiza en Sucursal ASP Integra Opciones ya sea deposito, retiro, abonos a préstamos, pagos de comisiones entre otros. Dentro de las principales funciones del Cajero Bancario es la custodia del efectivo es el único responsable de faltante o sobrante de dinero mientras no se haya identificado la causa que haya generado la diferencia.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
COORDINADOR DE VALES	Administrar red de distribuidoras de vales, brindando asesoría del crédito fácil, asegurando el cumplimiento de pago de las líneas de crédito.	Ordinaria y Extraordinaria	Crédito, Liquidez y Operación
PROMOTOR DE	Brinda asesoría financiera en	Ordinaria y	Crédito,

VENTANILLAS	base a los productos dentro del portafolio. Atrae clientes de nuevas ventanillas (operadores) para contribuir al desarrollo exitoso de negocios.	Extraordinaria	Liquidez y Operación

Nota: Datos al 01 de enero de 2023

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.

A final del ejercicio 2022 se revisó el Manual de Remuneraciones para actualizar la composición de la estructura organizacional de la Entidad.

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.

Durante el 2022 el personal en mención no recibió remuneraciones extraordinarias, por lo que no existió algún incentivo o meta de área de negocio a cumplir para obtención de remuneración extraordinaria que incentivara la toma de riesgos.

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 INTEGRA 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.

- Línea de negocio de créditos comerciales y de consumo:
  - Las remuneraciones ordinarias y extraordinarias se fijan en función de cuidar que no presionen el indicador de "Autosuficiencia Operativa", el cual debe ser mayor o igual a 100 puntos porcentuales.
- Línea de negocio de captación a plazo:
  - Las remuneraciones ordinarias y extraordinarias se fijan en función de que los incentivos extraordinarios no presionen el indicador de "Margen Financiero", cuidando que el balance de la captación a plazo y a la vista sea incentivado en el personal para evitar efectos en las brechas de liquidez en diferentes plazos de tiempo proyectado.
- Servicios B2B SPEI Masivo:
  - En los servicios B2B no se han diseñado esquemas de incentivos para remuneración extraordinaria, por lo que el personal solo percibe remuneración ordinaria.

ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de ASP INTEGRA 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. Dichas metas están ligadas a los siguientes indicadores de riesgos:

Meta de negocio	Indicador de Riesgos
• Generación de cartera de crédito	• Índice de Morosidad < 10% • Margen Financiero > 70%
• Captación de ahorro a la vista y	• Captación a plazo > Captación a

a plazo	la vista
• SPEI Masivo	• Riesgos no discrecionales mitigados con un nivel de impacto residual "Bajo".

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.

- El ciclo de gestión de riesgos se realiza mediante un monitoreo permanente a los límites aprobados por el Consejo de Administración;
- La evaluación de riesgos se realiza de manera integral y se determina el nivel de impacto;
- Para aquellos riesgos residuales determinados con nivel de impacto diferente a "Bajo" se generan recomendaciones al Comité de Riesgos en Funciones del Comité de Remuneraciones para disminuir el nivel de exposición a riesgos;
- El Comité de Riesgos en Funciones del Comité de Remuneraciones informa a Dirección General, Consejo de Administración y áreas de negocio para realicen acciones de mitigación para disminuir el impacto de los riesgos a gestionar;
- Se da seguimiento a las acciones para verificar que han contribuido a disminuir la exposición a riesgos.

f) Descripción de la forma en que ASP INTEGRA 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 INTEGRA 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 12 sesiones trimestrales;

  Las 4 sesiones del año 2022 han sido las siguientes:

Sesión	Fecha
1er trimestre 2022	18 de abril de 2022
2do trimestre 2022	12 de julio de 2022
3er trimestre 2022	07 de octubre de 2022
4to trimestre 2022	12 de enero de 2023

- **Número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio 2022. –** 377 empleados

- **Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio. –** Ninguno
- **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 173
  Suma total erogada $2,113,398

- **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 2022 fue por $102,602,226 pesos;

- **Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente: Remuneración fija y variable. –** Remuneración fija $64,855,553 pesos, Remuneración Variable $37,746,672 pesos.

- **Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente: Remuneración transferida y no transferida. –**
  No hubo remuneraciones transferidas y no transferidas

- **Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos. –**

  $37,746,672 pesos de forma pecuniaria

- **Remuneraciones al personal Responsable de Riesgos y de Control Interno. –** Durante el año 2022, las remuneraciones totales pagadas al personal de Riesgos y Auditoría Interna fueron por $2,287,992 pesos, de los cuales $2,287,992 pesos corresponden a remuneraciones ordinarias y $0 pesos a remuneraciones extraordinarias. El cociente que resulta de dividir las remuneraciones extraordinarias entre las ordinarias es de 0.

- **Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias otorgadas al personal de las áreas de negocio. –** Durante el año 2022, las remuneraciones totales pagadas al personal de las áreas de negocio fueron de $100,314,234 pesos, de las cuales corresponden $62,567,562 pesos a remuneraciones ordinarias y $37,746,672 pesos a remuneraciones extraordinarias. El cociente que resulta de dividir las remuneraciones extraordinarias entre las ordinarias es de 0.60.