

Sistema de Remuneración de Crediclub, S.A. de C.V., S.F.P.

El Sistema de Remuneración de Crediclub, a través de políticas y procedimientos que norman las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al sistema de remuneración, administra y supervisa la efectiva administración de riesgos, delimitando las responsabilidades de las áreas encargadas de la implementación de los esquemas de remuneración, a través de políticas y procedimientos que norman las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al sistema de remuneración, en congruencia con una razonable toma de riesgos.

CREDICLUB S.A. DE C.V., S.F.P.

Composición y Definición del Comité.

Se encomienda al Comité de Compensaciones asumir las responsabilidades en materia del sistema de remuneraciones.

La integración del Comité de remuneraciones se conforma de la siguiente manera: 2 consejeros independientes 1 consejero propietario 1 responsable de recursos humanos 1 responsable de finanzas 1 responsable de riesgos 1 Director de Auditoría interna.

Definiciones:

Remuneración Ordinaria

Es la compensación fija que incluye sueldo y prestaciones fijas garantizadas, como el aguinaldo y la prima vacacional. Esta compensación se establece de acuerdo al tabulador existente que se define considerando la compensación del mercado del sector financiero.

Remuneración Extraordinaria

Los esquemas de compensación variable (no garantizada) son una herramienta de motivación al logro de los resultados, permitiendo tener un método que dirija al personal al compromiso que tiene con el cumplimiento de las metas institucionales de Crediclub. Dichos esquemas son consistentes con las prácticas del sector financiero. La compensación variable puede incluir componentes de diferimiento y es ajustada en función de los indicadores de riesgo que se consideren para cada perfil de puesto.

I. Información cualitativa

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

El Sistema de Remuneración de Crediclub contempla las funciones, políticas y procedimientos que se establecen dentro de la Entidad, a fin de que las remuneraciones fijas y variables de los empleados se determinen en atención a su desempeño y al logro de los objetivos corporativos.

b) Información relativa al Comité de Remuneración.

i. Funciones

1.- Proponer para aprobación del Consejo de Administración:

o Las políticas y procedimientos de remuneración.

o Las modificaciones que se realicen a las políticas y procedimientos de remuneración.

o Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración actualizadas.

2.- Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en Crediclub, el cual considera 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, recibiendo y considerando para ello, los reportes del personal responsable de la Administración Integral de Riesgos, sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

3.- Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, y asegurar el entendimiento de los mismos.

Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, y evitando 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 Crediclub, sus unidades administrativas, de control, de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración.

CREDICLUB S.A. DE C.V., S.F.P.

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

No han participado consultores externos.

iii. Descripción del alcance de la política de remuneraciones de la Sociedad Financiera Popular, ya sea por regiones o por líneas de negocio.

La política es de aplicación general para todo el personal de Crediclub.

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

El Sistema de Remuneración incluye al Director General y posiciones a su cargo directo o bien que crean impacto en la generación de diversificación como parte de la estrategia de la empresa.

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:

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

El Sistema de Remuneración promueve la filosofía de la Dirección y la cultura de la organización.

Con base en el perfil del puesto, el Sistema de Remuneración de Crediclub compensa el esfuerzo, capacidad, responsabilidad y la gestión de la toma de riesgos, convirtiéndose en un estímulo a la productividad.

El Sistema de Remuneración a través de un conjunto de políticas y procedimientos, administra y supervisa las remuneraciones otorgadas al personal.

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.

En Octubre 2022 se realizó la última revisión.

iii. Cómo la Sociedad Financiera Popular 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.

La remuneración de las áreas de Administración de Riesgos y Auditoría, que forman parte de la estructura del sistema de control interno de Crediclub, son determinadas en función de un análisis de valuación de puestos, comparativos de mercado y validación

CREDICLUB S.A. DE C.V., S.F.P.

de equidad interna. La aprobación de estos esquemas de remuneración es responsabilidad del Comité de Riesgos y del Comité de Auditoría, respectivamente.

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.

- Riesgo de crédito,
- Riesgo operativo,
- Riesgo de liquidez,
- Riesgo reputacional,
- Riesgo de continuidad.

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.

La remuneración variable extraordinaria de los individuos considerados tomadores de riesgos sujetos a la política de remuneración, está vinculada directamente con los indicadores de estabilidad financiera de la entidad en el largo plazo, y es por ello que implícitamente conllevan objetivos de gestión de riesgos, incluyendo la calidad crediticia, el cumplimiento de la normatividad interna y externa, así como los resultados de auditorías.

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

La remuneración variable extraordinaria contempla que podrán existir adaptaciones del esquema en caso de incumplimiento de las metas de largo plazo de entidad.

f) Descripción de la forma en que la Sociedad Financiera Popular ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo, incluyendo:

i) Análisis de la política de la Sociedad Financiera Popular para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.

El esquema de remuneración variable extraordinaria contempla puntos de evaluación y compensación, al segundo y al quinto año del programa, o bien si el resultado acumulado esperado para el quinto año se diera antes, la revisión sería previo a esta fecha. No existe diferimiento de compensación, por lo que en esos periodos se realiza un cálculo de lo devengado y se realiza la compensación. Los factores que determinan esa compensación se basan en la consecución de metas relativas a utilidad neta de la entidad, y objetivos individuales para cada posición alineados al plan de crecimiento de la organización. Su importancia relativa para los

CREDICLUB S.A. DE C.V., S.F.P.

ejecutivos depende del valor de la empresa, considerando su condición financiera y sus factores de sustentabilidad.

ii) Análisis de la política y el criterio de la Sociedad Financiera Popular para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

Las retribuciones variables extraordinarias son realizadas únicamente al momento de devengarse, en el año 2 y 5 del programa de compensación variable extraordinaria, sin existir acuerdos de reintegración.

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.

Las mediciones relacionadas con indicadores de fortaleza y estabilidad financiera de largo plazo fueron determinados en 2021 y son válidos para el periodo 2022-2026. Estos cambios no afectan la naturaleza del esquema instituido por la entidad desde su fundación, sino que da continuidad al mismo por un nuevo quinquenio. Al ser un programa de largo plazo.

e) Vinculación del rendimiento de la Sociedad Financiera Popular con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:

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

Utilidad neta de Crediclub, crecimiento de cartera crediticia, calidad crediticia y desarrollo del programa de captación de ahorro.

ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad Financiera Popular y con el desempeño particular.

El otorgamiento de la compensación variable extraordinaria de los ejecutivos sujetos al Sistema de Remuneración, está sujeto al cumplimiento de metas generales de la entidad, así como del desempeño de la cartera de crédito y captación en las que tienen incidencia directa.

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

El programa de remuneración variable extraordinaria contempla que existirá adaptación alguna del esquema en caso de incumplimiento de las metas de largo plazo de entidad.

CREDICLUB S.A. DE C.V., S.F.P.

f) Descripción de la forma en que la Sociedad Financiera Popular ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo, incluyendo:

i) Análisis de la política de la Sociedad Financiera Popular para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.

El esquema de remuneración variable extraordinaria contempla dos puntos de evaluación y compensación, al tercer y al quinto año del programa. No existe diferimiento de compensación, por lo que en esos periodos se realiza un cálculo de lo devengado y se realiza la compensación. Los factores que determinan esa compensación se basan en la consecución de metas relativas a utilidad neta de la entidad, crecimiento de cartera de crédito y captación. Su importancia relativa para los ejecutivos depende del valor de la empresa, considerando su condición financiera y sus factores de sustentabilidad.

ii) Análisis de la política y el criterio de la Sociedad Financiera Popular para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

Las retribuciones variables extraordinarias son realizadas únicamente al momento de devengarse, en el año 3 y 5 del programa de compensación variable extraordinaria, sin existir acuerdos de reintegración.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Sociedad Financiera Popular y la justificación de uso de tales formas. La revelación debe incluir:

i. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Sociedad Financiera Popular (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

Efectivo y acciones.

ii. Análisis sobre el uso de distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de distintas formas de remuneración variable es diferente entre los empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.

La compensación variable de corto plazo es pagada en efectivo. La retribución a cada uno de grupo de empleado se diseñó considerando su impacto relativo en la consecución de las metas institucionales, análisis en el que se involucró al Consejo de Administración en su totalidad a través del informe hecho por el comité de remuneraciones y de las definiciones del Manual del mismo comité.

CREDICLUB S.A. DE C.V., S.F.P.

II. Información cuantitativa

Información Cuantitativa

# Reuniones de comité de remuneraciones durante el ejercicio	5
# Empleados con remuneración extraordinaria	2,682
# Monto de bonos garantizados	719
# Premios otorgados	NA
# Indemnizaciones y finiquitos	715
% Indemnizaciones y finiquitos	1.19%

Desglose del Porcentaje de las remuneraciones conforme a:

Remuneración fija	35%
Remuneración variable	19%
Transferida	100%
Retenida	0

Remuneración extraordinaria dividida en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos.

Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas

Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.	NA
Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.	NA
Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.	NA