



Informe Anual del Sistema de Remuneración 2024

Crediclub S.A de C.V. S.F.P.

Abril 2025



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

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 209 Bis 3, de las “Disposiciones de Carácter General aplicables a las Entidades de Ahorro y Crédito Popular, Organismos de Integración, Sociedades Financieras Comunitarias y Organismos de Integración Financiera Rural, a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular (en adelante, las “Disposiciones”), a continuación se presenta el Informe Anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración de Crediclub, S.A. de C.V., Sociedad Financiera Popular (en adelante, “Sociedad”, “Crediclub” o “Sociedad Financiera Popular”), por el ejercicio 2024, mismo que contiene la información actualizada, que se dará a conocer a través de la página de internet de Crediclub, con el fin de llevar a cabo lo dispuesto en dichas obligaciones.

Introducción.

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.



1. 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.

Adicionalmente, el Sistema de Remuneración de Crediclub tiene los siguientes objetivos:

Asegurar una efectiva administración de riesgos considerando todas las remuneraciones, ya sea que se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación que permita:

- a) Delimitar las responsabilidades de las áreas encargadas de la implementación de los esquemas de remuneración.
- a) Establecer políticas y procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, en congruencia con una razonable toma de riesgos.
- b) Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos la organización, o su materialización sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia entidad financiera.

El esquema de remuneración de Crediclub, aplicable a todos los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración, es el siguiente:

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 con el 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.



b) Información relativa al Comité de Remuneración

i) La Composición y funciones del Comité de Remuneración.

El Comité de Remuneración fue constituido por el Consejo de Administración (“Consejo”) de Crediclub, a fin de apoyar al mencionado órgano de gobierno en sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, y cuyo objeto será la implementación, mantenimiento y evaluación de dicho Sistema de Remuneración, así como presentar al mencionado Consejo los informes semestrales relativos al funcionamiento del Sistema y el presente Informe anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración

El Comité de Remuneración de Crediclub estará conformado por cuando menos dos miembros propietarios del Consejo de Administración, de los cuales cuando menos uno deberá ser independiente, quien lo presidirá, siendo al menos uno de los Consejeros, una persona con amplia experiencia en administración de riesgos o control interno.

Asimismo, dicho Comité lo integrarán también un representante del área de recursos humanos, el responsable del área de administración integral de riesgos, un representante del área de planeación financiera o elaboración del presupuesto y el Auditor Interno, éste último quien participa con voz, pero sin voto.

El Comité de Administración Integral de Riesgos en temas del Sistema de Remuneración, para el desempeño de sus funciones es responsable de:

I. 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 puestos y cargos, que estén dentro del alcance del Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para Crediclub o participen en algún proceso que concluya en eso, y
- c. Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar algún cargo de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.



II. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. Para cumplir con lo anterior deberá recibir y considerar los reportes de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.

III. Revisar el apego a los esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto del Personal Elegible y el Personal de Riesgo Relevante estos últimos en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades.

IV. Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por la Entidad, o su materialización sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de la Entidad.

V. Cerciorarse de que se informe 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.

VI. Cuando lo considere necesario, realizará la contratación de consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del Sistema de Remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés; lo cual será una decisión que se tome en el Comité de Remuneración.

VII. Informará 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 institución, las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración pudieran derivar en un ajuste a dicho sistema en la institución.



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

No se han designado consultores externos para asesorar en los temas pertinentes al Sistema de Remuneraciones.

iii. 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.

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

Puesto	Descripción del Puesto	Tipo de Remuneración	Colaboradores
Director General	Es el responsable de definir la estrategia de la Entidad y dirigir a todas las direcciones a la consecución de esta.	Sueldo fijo y compensación variable	7
Director General Unidades de Negocio	Responsable de ayudar a la entidad en el cumplimiento de los objetivos.	Sueldo fijo y compensación variable	2
Director C-Level y/o Director General adjunto + Departamento específico	Es responsable de uno o varios departamentos depende directamente del Director General.	Sueldo fijo y compensación variable	17

Las áreas sujetas al Sistema de Remuneración pueden generar exposición al Riesgo Operacional principalmente por posibles fallas en las actividades que realizan dentro de los procesos en los que operan.

Derivado de lo anterior, cada proceso tiene establecido los controles y procesos de supervisión que permiten mitigar dicho riesgo.



c. Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones

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 Julio de 2024 el Comité de Remuneraciones revisó por última vez y aprobó actualizaciones al Sistema de Remuneraciones.

Los cambios se resumen a continuación:

- Se agregaron mayores detalles sobre el personal sujeto al Sistema de Remuneración Extraordinaria.
- Incluir información de la estructura del proceso de remuneración.
- Se modificó el documento para especificar los puestos sujetos al Sistema de Remuneraciones

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 de equidad interna. La aprobación de estos esquemas de remuneración es responsabilidad del Comité de Auditoría y del Comité de Remuneraciones, donde participa el responsable del comité de Riesgos.



d. Descripción de las formas en que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración:

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

Riesgos de Crédito. Posible pérdida por la falta de pago o incumplimiento de un acreditado o contraparte, respecto al contrato y/o compromiso de pago suscrito por éste con la Sociedad.

Riesgo de Liquidez. Posible pérdida por la imposibilidad de hacer frente a las obligaciones en el corto plazo por falta de liquidez.

Riesgo Operativo. Posible pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos.

Riesgo Reputacional. Posible pérdida o daño a la reputación de la Sociedad como resultado de acciones, decisiones o eventos negativos.

Riesgo de Continuidad. Posibilidad de que una organización no pueda continuar con sus operaciones críticas debido a eventos inesperados o disruptivos, como desastres naturales, fallas tecnológicas, ciberataques, pandemias, crisis financieras o incluso errores humanos graves.

Riesgo de Mercado. Posible pérdida en el valor de los activos, producto de variaciones adversas en los factores de riesgo y/o mercado.

Riesgo Normativo. Posible incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables y la aplicación de sanciones, en relación con las operaciones que las Instituciones llevan a cabo.

ii. 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.



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.

v. Formas en que las medidas de riesgo han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.

Sin cambios en el último año.

e. Vinculación del rendimiento de la Sociedad Financiera Popular 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.** 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 indique 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.



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.

El plan de acciones de los ejecutivos establecido a ganar en 5 años, al transcurrir su periodo de espera “vesting” se clasifican en la acción correspondiente en la entidad que se otorgaron.



2. Información Cuantitativa	
a) No. Reuniones de comité de remuneraciones durante el ejercicio	4 sesiones Trimestrales
b) No. Empleados con remuneración extraordinaria	2,360
Número y Monto de bonos garantizados	494
Número de Premios otorgados	NA
Número Indemnizaciones y finiquitos	951
Porcentaje de Indemnizaciones y finiquitos	2.54%

c. Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:	
Remuneración fija	45%
Remuneración variable	27%
Transferida	100%
Retenida	0%
Remuneración extraordinaria dividida en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	NA

d. 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.

No aplica

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

No aplica

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

No aplica