

INFORME ANUAL 2025

SISTEMA DE REMUNERACIONES SOLUCION ASEA S.A. DE C.V. S.F.P.

INTRODUCCIÓN

Para Solución Asea, la estabilidad, solvencia y solidez en el desarrollo y cumplimiento de las políticas y procedimientos que son aplicados en el comité de remuneraciones son fundamentales. Este comité tiene como objetivo regular el esquema de remuneraciones ordinarias y extraordinarias de sus colaboradores, buscando maximizar el desempeño en función de sus responsabilidades y garantizar una adecuada administración de riesgos. Tomando como base las sanas prácticas y el cumplimiento a los criterios establecidos en el artículo 209 Bis 3 de las Disposiciones de Carácter General a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular.

1.- INFORMACION CUALITATIVA

a) Políticas y Procedimientos de remuneración por perfil de puesto

Se ha establecido el Sistema de Remuneraciones, que define las políticas y procedimientos para el pago de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a los colaboradores y a cualquier personal que ocupe un cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico otorgado para ejecución de sus funciones. Este sistema considera el perfil de cada puesto para garantizar una compensación adecuada y acorde con sus responsabilidades.

b) Información relativa al Comité de Remuneraciones

i. Composición y funciones del Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneraciones de Solución Asea lo conforman dos miembros propietarios del Consejo de Administración, el responsable de la Unidad de Riesgos, un representante del área de Recursos Humanos, la Gerencia de Administración y Finanzas y el Comisario, quedando conformada de la siguiente forma, con las siguientes facultades.

COMITÉ DE REMUNERACIONES		
PUESTO	CARGO EN COMITÉ	FACULTAD
CONSEJERO VOCAL	PRESIDENTE	VOZ Y VOTO DE CALIDAD
CONSEJERO PRESIDENTE	SECRETARIO	VOZ Y VOTO
UNIDAD DE ADMINISTRACION DE RIESGOS	VOCAL	VOZ Y VOTO
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	VOCAL	VOZ Y VOTO
JEFE DE RECURSOS HUMANOS	VOCAL	VOZ Y VOTO
COMISARIO	VOCAL	VOZ SIN VOTO
DIRECTOR GENERAL	INVITADO	VOZ SIN VOTO

Funciones del Comité de Remuneración

- Propone y presenta al consejo las políticas y procedimientos del sistema de remuneraciones extraordinarias, así como las actualizaciones que se realicen a los mismos.
- Implementar y mantener el sistema de remuneraciones.
- Informar al personal sobre las políticas y procedimientos del sistema de remuneraciones
- Contratar, cuando sea necesario, a consultores externos especializados en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que contribuyan al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
- Informar semestralmente al consejo de administración sobre el funcionamiento del sistema de remuneraciones y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo, asumida por la Institución, pudiera derivar en un ajuste a dicho sistema de remuneración

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

No se contrataron consultores

iii. Descripción del alcance de la política

El sistema de remuneraciones aplica a los empleados de Solución ASEA.

El Sistema considera tanto las remuneraciones ordinarias y extraordinarias del personal, ya sea que estas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación. La remuneración ordinaria se aplica a todos los empleados y consejeros de Solución ASEA. En el caso de remuneración extraordinaria, es aplicable prioritariamente al personal de área comercial quienes tienen como objetivo principal el cumplimiento de metas en la colocación y recuperación de créditos; incrementar la captación de nuevos clientes con cuentas de depósito y promover los otros servicios.

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

Puestos	Cantidad de personal	Tipo de remuneración
Gobierno Corporativo	4	Ordinaria
Dirección General y Staff	15	Ordinaria
Gerencia Comercial	8	Ordinaria
Gerencia de Crédito y Cobranza	8	Ordinaria
Gerencia de TI	20	Ordinaria
Gerencia de Operaciones	11	Ordinaria
Gerencia de Administración y Finanzas	34	Ordinaria
Personal en Corporativo	100	
Gerente de Sucursal	26	Ordinaria y Extraordinaria
Jefe de Crédito y Cobranza	26	Ordinaria y Extraordinaria
Ejecutivo Comercial	97	Ordinaria y Extraordinaria
Ejecutivo de Crédito y Cobranza	54	Ordinaria y Extraordinaria
Ejecutivo de Captación	1	Ordinaria y Extraordinaria
Auxiliar de Mesa de Control	31	Ordinaria y Extraordinaria
Caja	33	Ordinaria y Extraordinaria
Intendente	25	Ordinaria y Extraordinaria
Personal en Sucursal	293	
Personal total	393	

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones

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

Sirve de base sobre los procedimientos de pagos que se deben considerar para implementar y mantener a las personas sujetas a la remuneración Ordinaria y Extraordinaria; que promueva y sea consistente con una efectiva administración integral de los riesgos. Revisando periódicamente y efectuando los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por la Sociedad, o su materialización, sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de la propia sociedad.

- ii. **Última revisión de la política de remuneraciones y descripción general de cambios realizados**

En el 2025, se realizaron cambios al esquema de remuneraciones extraordinarias relacionados a montos de créditos y clientes renovados, se



anexo la variable de incentivos por clientes nuevos para sucursales con funciones unificadas, con el objetivo de incentivar los indicadores estratégicos que impulsen el crecimiento de cartera vigente, el incremento y retención de clientes.

iii. Remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría

La remuneración de las áreas de administración de Riesgos y Auditoría, que forman parte de la estructura de la institución, son determinadas con base a comparativos de mercado, quienes son las áreas que los supervisan, comisario y autoridades regulatorias

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

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

Riesgo de Mercado: El riesgo de mercado es la pérdida potencial en el valor de los activos financieros debido a movimientos adversos en los factores que determinan su precio, también conocidos como factores de riesgo; por ejemplo: las tasas de interés o el tipo de cambio.

Riesgo de Crédito: Se identifica con la probabilidad de que el acreditado no cumpla con los compromisos de pago y otras obligaciones pactadas.

Riesgo de Liquidez: Pérdida potencial derivada de la necesidad de cumplir con compromisos a corto plazo (pasivo), sin contar con los recursos (activos), debido a los periodos de vencimiento.

Riesgo Reputacional: Se define como el peligro de que una opinión pública negativa impida o disminuya su capacidad para hacer negocios.

Riesgo Legal: Riesgo de pérdida debido a la no exigibilidad de acuerdos contractuales, procesos legales, fiscal o sentencias adversas.

Riesgos Externos. Estos riesgos se originan en el ambiente en que la Entidad opera. Por lo general, son riesgos fuera del control de la institución son riesgos asociados con cambios macroeconómicos, riesgos del sistema financiero, riesgos políticos, riesgos del mercado, riesgos relacionados con la competencia, y riesgos de desastres naturales.

Riesgo Operativo. Es la pérdida en que incurre la Entidad, por errores o fallas en el desarrollo de las actividades administrativas y operativas del negocio. Se define como el riesgo de pérdida ocasionado por fallas en los procesos de control interno, sea cual fuere el motivo (dolo, accidente o por imprudencia). Incluye errores cometidos por el personal y por sistemas internos creados para la operación cotidiana.

ii. **Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para mitigar los riesgos a los que está expuesta la sociedad**

Riesgo de crédito; se evalúa al momento de conceder un crédito y, en caso de incumplimiento de pago, se utiliza un parámetro mínimo de cumplimiento en la cartera en riesgo (CER) para efectos de la remuneración extraordinaria.

La política de remuneraciones establecida está basada y alineada principalmente al riesgo de liquidez, Índice de capitalización y rentabilidad de la institución.

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

El incentivo por recuperación de intereses ordinarios se paga a partir de un IRC de 97%.

En incentivo por calidad de cartera se paga con un máximo de 5% de CER. Se puede ajustar o quitar el incentivo operativo a los ejecutivos por incumplimiento a los acuerdos internos de la sucursal o incumplimientos a políticas o funciones.

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

Las medidas cambian en línea con los objetivos estratégicos que define Solución ASEA en su plan estratégico, para el año 2025 el principal cambio que se realizó en el esquema de remuneraciones fueron el de incentivo por renovación de montos y número de clientes e incluir la variable de incentivo por clientes nuevos para las sucursales con funciones unificadas.

Para el caso de la remuneración ordinaria el cambio principal es por el incremento al salario mínimo, atendiendo a los cambios realizados por la autoridad que regula los salarios mínimos vigentes aplicables. El incremento al salario tiene un impacto significativo en el beneficio a los empleados principalmente.

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, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

El esquema de remuneraciones extraordinarias contempla las principales líneas de negocios que son, crédito, captación, Micro seguros, servicios, la rentabilidad a nivel sucursal, y el logro de objetivos a nivel sucursal y de forma individual en el caso de los ejecutivos.

ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la sociedad y con el desempeño particular

Tomando en cuenta el puesto que se ocupa se consideran las variables de clientes nuevos, Montos y clientes renovados, Índice de Recuperación de cartera, Calidad y tamaño de la cartera, crecimiento de cartera, transacciones realizadas en sucursal, Depósitos a Plazo Fijo, Pólizas de microseguros Rentabilidad y PAR 30.

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 esquema de remuneración extraordinaria estipula que podrán existir cambios de acuerdo a los resultados institucionales y la liquidez.

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

- i. **Análisis de la política de la Sociedad para transferir la retribución variable devengada y, como 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 variables de la remuneración y su importancia relativa.**

Los mecanismos y variables de la remuneración extraordinaria se calculan de acuerdo a lo siguiente:

A) Incentivos Operativos de Crédito:

1. Por crecimiento, calidad y tamaño de la cartera
2. Por clientes nuevos, incremento y renovaciones
3. Por recuperación de cartera: Intereses ordinarios, cartera vencida y castigada.

B) Incentivos Operativos de Otros Productos y Servicios

1. Por Captación de clientes de DPF
2. Venta de pólizas de Microseguro:
3. Por transacciones realizadas en sucursal

C) Incentivos por Desembolso

1. Por clientes desembolsados y control interno

D) Incentivos por rentabilidad

1. Incentivos por rentabilidad y PAR 30 de la sucursal

E) Incentivos Emocionales

1. Laborar de 8:30 a 17:00 horas, considerando la rentabilidad, saldo de cartera y puntos de servicio de la sucursal.

F) Apoyos para logro de objetivos

1. Apoyo de combustible
2. Recarga de Tiempo Aire

- ii. **Análisis de la Política y el criterio de la sociedad para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.**

Las remuneraciones extraordinarias pueden ser disminuidas en función al incumplimiento de las metas y objetivos del negocio, en la cuales se toman en cuenta los lineamientos para ajustar las remuneraciones tales como reducción o cancelación de la Remuneración Extraordinaria, diferimiento de bonos y ajustes discrecionales.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Sociedad y la justificación de uso de tales formas.

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

La retribución variable que ofrece la institución es en efectivo

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.

El esquema de remuneración extraordinaria se realizó considerando su aportación en el logro de los objetivos institucionales.

3.- INFORMACION CUANTITATIVA.

CONCEPTO	2024	2025
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	4	4
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	530	576
i. Número y monto total de bonos concedidos	Numero:232 Monto:352,853.35	Número: 394 Monto: 706,970.01
ii. Número e importe total de premios otorgados	Numero:0 <u>Importe:00</u>	Número: 0 Importe: 0
iii. Número y monto de indemnizaciones y finiquitos	Numero:110 Importe:\$756,853.4	Número: 151 Importe: 5,319,664.27
c) Desglose del importe de las remuneraciones concedidas		
i. Remuneración fija y variable	Fija: 58,681,878.73 Var.: 9,496,628.30	Fija: \$61,010,505.07 Var: \$9,663,487.81
ii. Transferida y no transferida	Trans. \$68,178,507.03 No Trans. \$0	Trans: \$70,673,992.88 No trans: \$0.00
iii. Remuneraciones extraordinarias divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos.	0	0
d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)		
i. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	0	0
ii. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos.	0	0

Atentamente


Lic. Luz Bey Alfaro Pérez
Vocal de Comité de Remuneraciones