RESUELVE
tus finanzas

Informe Anual 2023

Sistema de Remuneraciones

Consejo de Administración
Sociedad de Alternativas Económicas, S.A. de C.V, S.F.P.

Introducción

En cumplimiento con 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, el Sistema de Remuneraciones Sociedad de Alternativas Económicas S.A. de C.V. S.F.P., tiene como finalidad regular el Esquema de Compensación Total de sus colaboradores, el cual se integra por remuneraciones fijas, asegurando así su consistencia con la adecuada administración de riesgos.

Dicho Sistema de Remuneraciones está orientado a establecer políticas y procedimientos que: aseguren que la aplicación de esquemas de compensación que sean congruentes con la administración de riesgos que permita vigilar y mitigar los riesgos a los que el sistema se encuentra expuesto.

Regular los esquemas de compensación a fin de que estas no inciten a los colaboradores a tomar riesgos innecesarios. Así mismo el Sistema busca asegurar que los esquemas de compensación de los colaboradores se fijen en función de su desempeño y en consistencia con una razonable toma de riesgos.

A continuación, se presenta sobre la Información Cualitativa y Cuantitativa del Sistema de Remuneraciones 2023 Cabe destacar que durante este ejercicio las responsabilidades y facultades del Comité de Remuneraciones fueron efectuadas por el Consejo de Administración y en virtud del nivel prudencial de esta Sociedad.

Información del Sistema de Remuneraciones.

I. Información Cualitativa.

a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto:

De acuerdo con el organigrama propuesto para estructurar la organización interna de SAE, se presenta a continuación la descripción de cada puesto del personal que se encuentra sujeto al Sistema de Remuneración.

De igual forma y de manera general, son aplicables a todos los empleados de SAE que se encuentren sujetos al Sistema de Remuneración, los requisitos establecidos en el apartado de "Políticas y Prácticas de Recursos Humanos" del Manual de Control Interno de la entidad.

Asimismo, servirán como factores de medición adicionales a los establecidos en cada descripción para la determinación o modificación de cada Remuneración Ordinaria, los siguientes:

- Apego a políticas internas en materia de control interno, así como, al código de ética y valores de SAE.
- Contar con las certificaciones de las capacitaciones que sean inherentes a funciones propias de su área, pudiendo ser capacitación interna y/o externa.
- Proactividad
- Empuje
- Persuasión
- Influencia
- Capacidad de análisis
- Precisión en la realización de actividades
- Tolerancia a la frustración

Dirección General

Propósito: Responsable de la administración general y toma de decisiones que afectan de manera cualitativa y cuantitativa a SAE.

Puesto	Tareas Regulares	Factores de medición
Director General	1. Aprueba Estados Financieros para presentación a Consejo de Administración 2. Controla y dirige el manejo de la administración general 3. Decide sobre aspectos relevantes que afectan de manera cualitativa y cuantitativa 4. Delega responsabilidades a áreas de apoyo	Educación Experiencia Responsabilidad sobre bienes de la empresa Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa Condiciones de trabajo incluyendo riesgos

Oficial de cumplimiento

Propósito: Responsable del cumplimiento de las obligaciones de la Sociedad en materia de Prevención de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Financiamiento al Terrorismo.

Puesto	Tareas Regulares	Factores de medición
Oficial de cumplimiento	1. Elaborar y someter a consideración en el manual de cumplimiento 2. Someter a la aprobación la metodología EBR y resultados de su implementación 3. Verificar la correcta ejecución de las políticas en materia de PLD y FT 4. Enviar a la SHCP mediante la CNBV los reportes correspondientes 5. Fungir como instancia de consulta para personal de la entidad 6. Definir las características contenido y alcance de los programas de capacitación	Educación Experiencia Responsabilidad sobre bienes de la empresa Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa Condiciones de trabajo incluyendo riesgos

Dirección de Finanzas

Propósito: Dirigir y administrar los recursos financieros de que dispone SAE para su mejor aprovechamiento a través de la programación, presupuestación, contabilidad, registro y control de estos.

Puesto	Tareas Regulares	Factores de medición
Director de Finanzas	1. Revisa y libera los estados financieros 2. Revisa y da seguimiento al presupuesto anual 3. Controla el área de Tesorería y Contabilidad 4. Estima sobre aspectos relevantes que afectan de manera cualitativa y cuantitativa 5. Coordina equipos de trabajo	Educación Experiencia Responsabilidad sobre bienes de la empresa Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa Condiciones de trabajo incluyendo riesgos
Tesorería	1. Ejecutar las operaciones de entradas y salidas en la banca electrónica de conformidad con las instrucciones operadas en el Core Bancario de SAE 2. Calendarizar y realizar los pagos a proveedores e impuestos. 3. Elaborar y dar seguimiento al Flujo de Efectivo. 4. Generar indicadores diarios de liquidez. 5. Ejecutar las inversiones en valores por el excedente de liquidez, de conformidad con las brechas analizadas.	Educación Experiencia Responsabilidad sobre bienes de la empresa Responsabilidad por decisiones
Contador	1. Revisa temas contables - fiscales de SAE	Educación Experiencia

	2. Coordina de manera mensual los impuestos por pagar 3. Calcula y presenta pagos provisionales 4. Elabora estados financieros 5. Participa y envía reportes regulatorios a la CNBV 6. Presenta declaraciones anuales e informativas mensuales	
Auxiliar contable	1. Captura de información concerniente a emisión de cheques, transferencias bancarias 2. Realiza conciliaciones bancarias 3. Registra pólizas de diario y cierre mensual 4. Registra movimientos diarios de la operación	Educación Experiencia

Dirección de Contraloría (Normatividad, Control y Cumplimiento)

Propósito: Dirigir, establecer e implementar criterios tendientes a atender de manera eficaz los asuntos normativos y jurídicos en los que se involucre SAE conforme a la normatividad aplicable.

Puesto	Tareas Regulares	Factores de medición
Director de Contraloría	1. Elabora manuales y políticas de SAE 2. Decide sobre aspectos normativos y jurídicos que impacten 3. Implementa estrategias para la resolución de conflictos 3. Monitorea procesos operativos	Educación Experiencia Responsabilidad sobre bienes de la empresa Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa Condiciones de trabajo incluyendo riesgos
Gerente de Contraloría	1. Atiende visitas de inspección de autoridades financieras supervisoras 2. Supervisa el cumplimiento a obligaciones regulatorias ante autoridades financieras 3. Coordina certificaciones de comisionistas 4. Atiende temas relacionados a gobierno corporativo	Educación Experiencia Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa
Analista Sr.	1. Elabora políticas operativas y reportes regulatorios 2. Atiende y sigue quejas presentadas por clientes 3. Monitorea y ejecuta procesos de operación 4. Proporciona capacitaciones	Educación Experiencia Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa

Analista Sr PLD	1. Elabora políticas operativas y reportes regulatorios 2. Monitorea y ejecuta procesos de operación 3. Apoya en la implementación de capacitaciones 4. Participa en actividades relacionadas a PLD/FT	Educación Experiencia Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa
Abogado	1. Coordina el seguimiento, documentación y negociación de las quejas presentadas por los clientes 2. Revisa y detecta mejoras a las políticas de SAE	Educación Experiencia Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa

Dirección de Servicio al Cliente

Propósito: Dirige y coordina los requerimientos realizados por los clientes para atenderlos de manera oportuna en apego a las buenas prácticas establecidas por la entidad.

Puesto	Tareas Regulares	Factores de medición
Director	1. Dirige y coordina equipos de trabajo 2. Elabora y presenta reportes con base en información cualitativa y estadística para tomar decisiones sobre mejores estrategias 3. Propone e implementa mejoras a los procesos para servicios al cliente	Educación Experiencia Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa Condiciones de trabajo incluyendo riesgos
Analista de contratos	1. Analiza información y documentación de clientes 2. Genera, válida y resguarda contratos de los clientes 3. Documenta información de clientes 4. Proporciona mantenimiento a bases de datos 5. Participa en la prueba de nuevos proyectos 6. Apoya en la supervisión de coordinación de equipos 7. Apoya en la impartición de capacitaciones	Educación Experiencia
Auxiliar de contratos	1. Analiza información de clientes 2. Apoya en la generación, validación y resguardo de contratos 3. Apoya en la documentación de información 4. Apoya en el mantenimiento a las bases de datos	Educación Experiencia

Tecnologías de la Información

Propósito: Administrar y proporcionar soporte a usuarios, así como garantizar la continuidad del funcionamiento de los procesos operativos de la empresa.

Puesto	Tareas Regulares	Factores de medición
Director de TI	1. Maneja y coordina equipos de trabajo 2. Revisa y libera información para la dirección de Finanzas y autoridades reguladoras 3. Revisa y propone mejoras a sistemas operativos 4. Vigila el correcto funcionamiento a los sistemas operativos	Educación Experiencia Responsabilidad sobre bienes de la empresa Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa Condiciones de trabajo incluyendo riesgos

Dirección de operaciones

Propósito: Administrar los equipos que soportan la operación para apoyar a las áreas de SAE.

Puesto	Tareas Regulares	Factores de medición
Director de Operaciones	1. Manejo de equipos. 2. Revisión y liberación de información para Finanzas, tesorería y autoridades. 3. Mejoras de procesos.	Educación Experiencia Responsabilidad sobre bienes de la empresa Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa Condiciones de trabajo incluyendo riesgos
Analista	1. Control y Supervisión de las cuentas de clientes. 2. Reportes operativos de regulación a la CNBV. 3. Seguimiento a las cancelaciones y bajas de clientes. 4. Registro de movimientos diarios. 5. Generación de estados de cuenta a los clientes. 6. Control y seguimiento a los procesos de fin de mes.	Educación Experiencia Responsabilidad por decisiones

Dirección de Crédito

Propósito: Coordinar la actividad de otorgamiento y seguimiento de créditos otorgados por SAE, así como, proponer mejoras en procesos e implementación de nuevos productos.

Puesto	Tareas Regulares	Factores de medición
Director de Crédito	1. Genera el presupuesto operativo de SAE 2. Decide sobre proyectos en materia de crédito 3. Dirige y coordina equipos de trabajo 4. Genera reportes para la Dirección General 5. Propone e implementa mejoras a los procesos	Educación Experiencia Responsabilidad sobre bienes de la empresa Responsabilidad por decisiones Responsabilidad por contactos dentro y fuera de la empresa Condiciones de trabajo incluyendo riesgos
Analista de evaluación de riesgos	1. Analiza, cuantifica y gestiona los riesgos de SAE 2. Mantiene controles estadísticos de SAE 3. Desarrolla plan para la gestión de riesgos internos	Educación Experiencia Responsabilidad por decisiones
Analista de colocación	1. Evalúa el nivel de ingresos y capacidad de pago de los clientes 2. Autoriza líneas de crédito 3. Calcula y minimiza el riesgo de morosidad 4. Genera alta de clientes 5. Elabora y presenta informes sobre sus actividades	Educación Experiencia Responsabilidad por decisiones
Analista de cobranza	1. Mantiene comunicación de los clientes 2. Coordina y supervisa el proceso de recuperación de cuentas por cobrar 3. Propone e implementa controles administrativos que permitan reducir las cuentas incobrables	Educación Experiencia Responsabilidad por decisiones

b) Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo:

1. Composición y funciones del Comité.

Por el nivel de operación de SAE, las atribuciones conferidas a este Comité serán ejercidas por el propio Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de SAE con apego a las Disposiciones, tiene encomendadas las funciones del Comité de Remuneración y es invitado a las sesiones de éste únicamente un representante del área de finanzas, toda vez que SAE no cuenta con el área de Recursos Humanos, por su número de personal, quien participa con voz y voto en los temas referentes al Sistema de Remuneración de manera exclusiva.

El Consejo, en su calidad de Comité de Remuneración, sesionará de manera trimestral y tendrá la obligación de presentar los siguientes temas en el orden del día para su discusión y seguimiento:

- Aprobar el Sistema de Remuneración
- Aprobar las políticas y procedimientos que regulen al Sistema de Remuneración, así como, las modificaciones que se realicen al mismo.

<table>
<tr><td></td><td>

Vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneración con base en la información cuantitativa y cualitativa presentada con base a los informes semestrales, así como el informe anual sobre su desempeño.
Aprobar la inclusión de nuevos colaboradores al Sistema de Remuneración
Aprobar los casos y circunstancias en donde se pueda excluir de la aplicación del Sistema de Remuneración a personas determinadas
Establecer que el personal sujeto al Sistema de Remuneración sea informado sobre las políticas y procedimientos aplicables para asegurar el entendimiento de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones.
Deliberar sobre la contratación de consultores externos que coadyuven en la implementación de cambios al Sistema de Remuneración
Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en SAE, 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. Asimismo, el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes del personal responsable de la administración integral de riesgos, sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.
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 y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.

La contratación de consultores externos deberá someterse a discusión y aprobación del Consejo de Administración.

De igual forma, para garantizar que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias retribuidas a cada uno de los colaboradores de SAE son acordes a los factores de medición que se determinan para cada puesto, es obligatorio que el Consejo de Administración considere el voto del consejero independiente, quien, manteniendo un criterio imparcial, hace constar la proporcionalidad de cada remuneración incluyendo la del Responsable de la Administración de Riesgos.
</td></tr>
<tr><td>2. Consultores externos que han asesorado</td><td>En la evaluación y alineación del Sistema de Remuneraciones no se han designado consultores externos para el asesoramiento de su desarrollo.</td></tr>
<tr><td>3. Alcance de la política de remuneraciones.</td><td>Su para todos los colaboradores, funcionarios y Directivos de la Sociedad, así como para los Miembros del Consejo de Administración.</td></tr>
<tr><td>4. Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo número de empleados en cada grupo.</td><td>Los puestos sujetos al sistema de remuneraciones son los considerados en el cuadro siguiente:
<table>
<tr><th>Puesto</th><th>Remuneración Ordinaria</th><th>Remuneración Extraordinaria</th><th>Riesgo</th></tr>
<tr><td colspan="4">Dirección General</td></tr>
<tr><td>Director General</td><td>De conformidad con tabulador</td><td>N/A</td><td>Reputacional</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

Oficial de cumplimiento			
Oficial de cumplimiento	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Legal
Dirección de Finanzas			
Director de Finanzas	De conformidad con tabulador	N/A	Liquidez Operativo Reputacional
Tesorería	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Liquidez Operativo Reputacional
Contador	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo Reputacional
Auxiliar contable	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo Reputacional
Dirección de Contraloría			
Director de Contraloría	De conformidad con tabulador	N/A	Operativo Reputacional
Gerente de Contraloría	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo Reputacional Legal
Abogado	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo Reputacional Legal
Analista Sr.	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo Reputacional Legal
Analista Sr. PLD	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo Reputacional Legal
Servicios al Cliente			
Director	De conformidad con tabulador	N/A	Operativo Reputacional
Analista de contratos	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo
Auxiliar de contratos	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo
Tecnologías de la Información			

Director de TI	De conformidad con tabulador	N/A	Operativo Reputacional
Dirección de Operaciones			
Director de Operaciones	De conformidad con tabulador	N/A	Operativo Reputacional
Analista	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo
Dirección de Crédito			
Director de Crédito	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo Reputacional Crédito
Analista de evaluación de riesgos	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo Crédito
Analista de colocación	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo Reputacional Crédito
Analista de cobranza	De conformidad con tabulador	De conformidad al cumplimiento de objetivos	Operativo Reputacional Crédito

La revisión al esquema de remuneración presentado en este apartado se llevará a cabo de manera anual y de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo ameriten.

c) Estructura del proceso de remuneraciones

1. Principales características y objetivos de la política de remuneración.

El Sistema de Remuneración de SAE tiene como principales objetivos los siguientes:

A. Delimitar las responsabilidades de los órganos sociales de SAE encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
B. Establecer los lineamientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración en congruencia con una razonable toma de riesgos.
C. Revisar de manera permanente los lineamientos de pago para efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por SAE se materialicen y esta materialización sea mayor a la esperada, y representan, por tanto, una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de SAE.

2. Última revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año	Fecha última sesión: 18 de enero de 2023. Principales Cambios del Año: Actualización del Manual de Remuneraciones relativas a los puestos sujetos al Sistema y los tipos de remuneraciones por nivel de riesgos.
3. Una explicación de 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.	En caso del otorgamiento de esquemas de remuneración variable a estas áreas se considera en función del cumplimiento de objetivos propio del área que aplique sin considerar los resultados de las áreas operativas.
d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración.	
1. Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración.	Para efectos del Sistema de Remuneración y en concordancia con lo establecido en el Manual de Administración de Riesgos de la Entidad, los riesgos asumidos por SAE son los siguientes: • **Riesgo de Crédito:** Pérdida potencial por la falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúen las Entidades. • **Riesgo de Liquidez:** Pérdida potencial por la imposibilidad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para la Entidad; por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos inusuales para hacer frente a sus obligaciones, o bien, por el hecho de que una posición no pueda ser oportunamente enajenada, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente. También se define como la falta de recursos económicos para cubrir las obligaciones de la Entidad en el corto plazo (30 días). La liquidez de la Entidad nunca podrá ser menor al diez por ciento de los pasivos a corto plazo y deberá estar invertidos o depositados en instrumentos cuyo plazo al vencimiento sea menor a treinta días. • **Riesgo de Mercado**: Pérdida potencial por cambios en los factores de riesgo que inciden sobre la valuación de las posiciones por operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, índices de precios, entre otros. • **Riesgo operativo. -** Pérdida potencial por errores o fallas en el desarrollo de las actividades administrativas y operativas del negocio. • **Riesgo reputacional. -** Riesgo asociado a los cambios de percepción de SAE, de las marcas con las que tenga relación, por parte de los grupos de interés como pueden ser clientes, inversionistas, proveedores, empleados, etc., El riesgo de crédito, mercado y/u operacional pueden devengar un riesgo reputacional para SAE. • **Riesgo de Interés:** Es la pérdida que puede producirse en los activos financieros que conforman la cartera de inversión de la Entidad, cuyo valor está determinado por la tasa de interés, por un movimiento adverso en dichas tasas. Comúnmente son los instrumentos de deuda los más sensibles a movimientos en las tasas de interés. • **Riesgo de Interés:** Es la pérdida que puede producirse en los activos financieros que conforman la cartera de inversión de la Entidad, cuyo valor está determinado por la tasa de interés, por un movimiento adverso en dichas tasas. Comúnmente son los instrumentos de deuda los más sensibles a movimientos en las tasas de interés. • **Riesgo de Emisor:** Este riesgo está asociado con la tenencia de instrumentos financieros derivada de las operaciones celebradas tanto en directo como en reporto. Se define como la posibilidad de sufrir una

<table>
<tr><td></td><td>pérdida por causa de incumplimiento del emisor, así como por el cambio en la calificación del emisor del título.</td></tr>
<tr><td>2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior.</td><td>Derivado del análisis efectuado por el Responsable de la Administración Integral de Riesgos de SAE y con base en el Manual de Administración de Riesgos, se determina que la materialización de alguno de estos riesgos en la toma de decisiones o realización de actividades de los puestos sujetos al Sistema de Remuneración no impacta de manera alguna en la liquidez y estabilidad de SAE, dado que se mantienen controles y mitigantes que identifican y contrarrestan los efectos de los mismos.

Dicho análisis toma en cuenta los siguientes indicadores y mitigantes:

<table>
<tr><th>Actividad</th><th>Indicador</th><th>Mitigante</th></tr>
<tr><td>Toma de decisiones

Ejecución de operaciones</td><td>Riesgo operacional derivado de:
Utilizar información de manera indebida para la toma de decisiones</td><td>Actividades apegadas a manuales de operación
Revisiones por parte del Comisario de SAE
Revisiones y aprobaciones por parte del Consejo de Administración
Revisiones y aprobaciones de acuerdo con el nivel jerárquico</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.</td><td>De acuerdo con el tipo de riesgo, se establecen parámetros de exceso que indican la dificultad de este. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de las remuneraciones.</td></tr>
<tr><td>4. Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones.</td><td>La forma en la cual se impactan las remuneraciones no cambia; simplemente se definen los nuevos parámetros de exceso para cada elemento del Apetito de Riesgo.</td></tr>
<tr><td colspan="2">e) Vinculación del rendimiento de la Sociedad Financiera Popular con los niveles de remuneración durante el período:</td></tr>
<tr><td>1. Principales parámetros de rendimiento para la Sociedad Financiera Popular, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.</td><td>ROE, ROA, utilidad operativa, entre otros potenciales parámetros relacionados con los indicadores financieros de la entidad.</td></tr>
<tr><td>2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad y con el desempeño particular</td><td><u>Remuneraciones ordinarias.</u>
El esquema de Remuneración Ordinaria que SAE ha diseñado para determinar las contraprestaciones de cada uno de los miembros que forman parte de su estructura, se basa en factores externos de mercado y evaluación de los puestos. Aunado a lo anterior, dicho esquema se basa en el tabulador de sueldos el cual, de acuerdo con las funciones, responsabilidades y riesgos que asume o se estima asumirá cada colaborador y/o nuevo colaborador considera un rango en el cual se establece el sueldo. Dicho tabulador de sueldos está elaborado considerando la estructura actual, así como los objetivos a corto y mediano plazo de la Sociedad.</td></tr>
</table>

	<u>Remuneraciones Extraordinarias</u> Conforme al esquema de remuneración base con el que opera SAE, se ha determinado que los empleados que presten sus servicios en cualquiera de las unidades administrativas y/o de operación de la entidad podrán percibir Remuneración Extraordinaria por la realización de sus actividades en función del cumplimiento de objetivos que para efectos se establezcan en cada una de las áreas de la entidad, para tal efecto se deberá contar con el soporte de la evaluación correspondiente por parte del líder directo. Las evaluaciones de desempeño deberán ser consistentes y basarse en los resultados ajustados por los riesgos presentes del momento y futuros, liquidez, costo de capital y las demás variables que al juicio del responsable sean pertinentes a considerar.
3. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.	El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño, y al cumplimiento de principales indicadores de la Sociedad
f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo.	
1. Política 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. Factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.	La remuneración variable constituye un elemento clave en la política retributiva de la Sociedad, ya que retribuye la creación de valor a través de cada una de las unidades que lo conforman, recompensando las aportaciones individuales de los equipos y la agregación de todos ellos a los resultados recurrentes. Los montos base de la remuneración variable se establecen de acuerdo con la aportación de cada puesto a los resultados del Negocio y/o al cumplimiento de objetivos del área. A todos los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración se les liquida a más tardar en el mes siguiente a su ejecución y evaluación.
2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.	Conforme a lo mencionado en el punto anterior, no aplican las retribuciones transferidas.
g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas	
1. Formas de remuneración variable utilizadas, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	La aplicación de la remuneración variables es en efectivo.
2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas es diferente entre los empleados. Análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.	El Sistema de Remuneración considera que se podrán hacer ajustes a la remuneración variable los cuales serán aplicables a posiciones que originen un riesgo discrecional y no discrecional para la Sociedad. En las unidades de negocio los esquemas de remuneración variable se determinan con base a cumplimiento de los objetivos del negocio.

I. Información Cuantitativa

	Número
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.	4 sesiones Trimestrales
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria.	25
1) Número y monto total de bonos garantizados.	No aplica
2) Número e importe de los premios otorgados.	No aplica
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos.	No aplica
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas.	No aplica
5) Monto total de las remuneraciones extraordinarias otorgadas y pagadas en el ejercicio.	No aplica
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:	
1) Remuneración fija y variable.	Fija 70% Variable 30%*
2) Transferida y no transferida.	Transferida 100%
3) Remuneración extraordinaria dividida en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	No aplica.
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).	

1.Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	No aplica
2.Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	No aplica

* Promedio en atención al cumplimiento de objetivos.

Conclusión

Se puede concluir que el sistema de remuneración observo durante el ejercicio 2023 un desempeño satisfactorio respecto a los objetivos estratégicos del ejercicio; por otra parte, respecto a los riesgos asumidos por la sociedad en la consecución de dichos objetivos, el sistema de remuneración ha sido un elemento fundamental que ha contribuido al éxito de estos, toda vez que ha permitido a SAE asegurar una remuneración adecuada a cada perfil y descripción de puesto considerando para tal efecto todos y cada uno de los riesgos asumidos y por asumir por parte de cada colaborador así como los riesgos inherentes al ejercicio de cada posición, contribuyendo de esta manera a asegurar una administración integral de cada riesgo a que se encuentra expuesto SAE.