

INFORME ANUAL SISTEMA DE REMUNERACION FINANCIERA BROXEL, S.A. DE C.V. S.F.P.

Para dar cumplimiento a lo establecido al Artículo 209 Bis, 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 (“Disposiciones”) que a su letra dice: *“Las Sociedades Financieras Populares deberán implementar, mantener y revisar permanentemente un Sistema de Remuneración que promueva y sea consciente con una efectiva Administración de Riesgos”,* así como, lo referido en el artículo 209 Bis 3, el cual indica que las *“Sociedades Financieras Populares darán a conocer a través de su página de Internet, así como, en el informe al que se refiere la fracción IX tercer párrafo del Artículo 212 de las presentes disposiciones, la información respecto a su Sistema de Remuneración debiendo actualizar dicha información de forma anual”.*

Por lo anteriormente expuesto y para dar cumplimiento a lo establecido en la Normatividad Aplicable, se presenta el Informe Anual en relación al Sistema de Remuneraciones aplicable en Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P.:

Artículo 209 Bis 3

INFORMACION CUALITATIVA

- a) Las políticas y procedimientos de Remuneración por perfil de puesto, de empleados o personas sujetas al “Sistema de Remuneraciones”.

Las remuneraciones aplicables en Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P. se encuentran sujetas a la aplicación de Remuneraciones Ordinarias, las cuales se encuentran debidamente descritas en el Sistema de Remuneración en su inciso 4, Políticas de Remuneración Ordinaria aplicables en Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., mismas que son determinadas para la maximización del desempeño laboral y las cuales han sido adoptadas por la Dirección General dentro del contexto de la Estabilidad Financiera de la Entidad, respetando los grados de responsabilidad en todas las áreas y departamentos que comprende la Entidad en consideración de las estrategias y los objetivos planteados a corto y largo plazo. La citada Política fue aprobada por el Consejo el 30 de diciembre de 2019 y durante 2022 no presenta cambios.

- b) Información relativa al Comité de remuneraciones.

Composición y funciones del Comité de Remuneraciones.

Como se cita en el inciso 2, de las políticas y procedimientos de remuneraciones el Consejo de Administración, será el único órgano social encargado de llevar a cabo la implementación de los esquemas de remuneración y, dado que Financiera Broxel no tendrá un comité de remuneraciones, ejercerá las funciones el Consejo de Administración, conformado por:

Gustavo Antonio Gutiérrez Galindo, Presidente.

Luis Yamil Hagg Naim, Secretario.

Jesús Gabriel Reyes Robles, Vocal.

Carlos Alberto Reyes Pérez, Vocal.

Alfredo Alejandro Reyes Krafft, Consejero Independiente titular. Cynthia

Gabriela Solís Arredondo, Consejero Independiente suplente.

Funciones del Consejo de Administración como Comité de Remuneración de Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P.

- Aprobar el sistema de remuneración, las políticas y procedimientos que lo normen, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos.
- Aprobar los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Financiera Broxel haya 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 par Financiera Broxel o participen en algún proceso que concluya en eso;
- Aprobar los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas;
- Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en Financiera Broxel, 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 el presente inciso, el Consejo de Administración deberá recibir y considerar los reportes del personal responsable de la administración integral de riesgos o del Comisario 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, el diferimiento de sus Remuneraciones Extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones;
- 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;
- Sesionar para vigilar, conocer y evaluar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneración, cuando menos semestralmente de acuerdo a lo previsto por los artículos 209 Bis 4 y 209 Bis 6, fracción V de las Disposiciones, o en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por Financiera Broxel, sus 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.

II Consultores Externos que han asesorado el órgano por el cual fueron comisionados y en qué Áreas del proceso de Remuneración participaron.

Toda vez que Financiera Broxel cuenta con activos inferiores a 280´000,000 de UDIS, el Consejo de Administración es el órgano encargado que realizará las funciones del Comité de Remuneración.

Hasta el momento, Financiera Broxel no cuenta con consultores externos para asesoría en el tema de Remuneraciones.

III Una descripción del alcance de la Política de Remuneraciones de la Sociedad Financiera Popular, ya sea por Regiones o por líneas de negocio.

El Esquema de Remuneración de Financiera Broxel se integra por una línea única de remuneración ordinaria que consiste en la percepción salarial establecida para los empleados, de acuerdo al conjunto de responsabilidades, toma de riesgos, conocimientos, habilidades y experiencia que cada perfil de puesto requiere dentro de la estructura organizacional y del grado de impacto que pueda producir en los resultados de Financiera Broxel, en el cumplimiento de políticas corporativas y normatividad laboral establecidas, en un entorno de equidad interna, acorde con parámetros definidos por el mercado y la evaluación del desempeño.

Las remuneraciones ordinarias contempladas están sujetas a las que prevé la Ley Federal del Trabajo. Los procedimientos para llevar a cabo las remuneraciones ordinarias se efectúan o realizan a través de transferencias interbancarias a la cuenta determinada por el empleado. Dichas transferencias se realizan de manera quincenal, esto es los días 15 y 30 de cada mes; en caso de que alguno de estos días sea fin de semana o festivo, la transferencia se realizará un día hábil anterior.

Por el momento no se contemplan remuneraciones extraordinarias dentro del sistema de remuneraciones.

IV Una descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de Riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados de cada grupo.

Nivel I	Nivel II	Nivel III
Director General Auditor	Director de Finanzas y Administración Director de Cumplimiento Director de Operaciones	Cobranza/Contabilidad RRHH/Administrativo Riesgos Legal Producto y Promoción

		Procesos y Procedimientos Tecnologías de la Información
--	--	---

c) información relativa a la estructura del proceso de Remuneraciones de Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P.

I. Descripción general de las principales características y objetivos de la Política de Remuneración

Descripción de Políticas:

Contar con un Sistema de Remuneración Ordinaria y ordenada, equitativa para la institución y para los empleados, que motive eficazmente el trabajo productivo y el cumplimiento de los objetivos y metas de la Entidad, promoviendo la equidad, transparencia e igualdad de derechos en relación a los puestos de trabajo y a los empleados.

Objetivo General:

Implantar, promover un Sistema de remuneraciones que determine las políticas y procedimientos para efectuar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a los empleados, acorde a los riesgos que asumen.

Promover la participación coordinada del Comité de Remuneraciones, y los Órganos de administración, en el cumplimiento y práctica del mismo Sistema de remuneraciones; para evitar asumir riesgos innecesarios y consecuentemente administrar y vigilar de mejor manera los riesgos a que se encuentra expuesta la sociedad.

II. **Última** revisión de la Política de Remuneraciones por parte del Consejo de Administración como Comité de Remuneraciones y descripción general de los cambios realizados a dicha Política durante el último año.

En sesión del Consejo de Administración celebrada en fecha 30 de diciembre del 2019, fue aprobado el Sistema de Remuneración y durante el ejercicio 2022 no sufrió modificaciones.

III. Una explicación de cómo Financiera Broxel., garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de Administración de Riesgos y de las áreas de Control y Auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., a través del Consejo de Administración y de la Dirección General, ha establecido los parámetros salariales, esto en concepto al grado de Responsabilidad, preparación académica y experiencia laboral en cada uno del personal actual y debido a que aún no operan ni cuentan con personal las áreas de Contraloría, Auditoría y Administración Integral de Riesgos, tal como se dispone en la Normatividad aplicable. Los puestos laborales y las remuneraciones a dichos puestos

anteriormente citados, serán aprobados por parte del Consejo de Administración, para un adecuado control administrativo y de supervisión.

Cuando el Consejo de Administración discuta los temas que le corresponden al Comité de Remuneración, deberán ser invitados a sus sesiones, un representante del área de recursos humanos y un representante del área encargada de la planeación financiera o la elaboración del presupuesto de Financiera Broxel, quienes podrán participar con voz y voto únicamente en los temas referentes al Sistema de Remuneración. Adicionalmente, se requerirá el voto favorable del Consejero Independiente.

- d) Descripción de las formas en las que se relacionan los Riesgos Actuales y futuras en los procesos de Remuneración considerando lo siguiente:
- I. Descripción General de los principales riesgos que Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P. considera al aplicar medidas de Remuneración.

Dentro de las funciones del Consejo de administración citadas en el inciso b) Funciones del Consejo de Administración como Comité de Remuneración de Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., se indican las relaciones de los riesgos.
 - 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.

Los tipos de Riesgos se encuentran en función a los Riesgos Asumidos por Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., mismos que se encuentran definidos en el Manual de Políticas y Procedimientos de Administración Integral de Riesgos, Una de las medidas es contratar consultores externos cuando se considere necesario.
 - III. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.

Ha sido debidamente establecido un Sistema de Remuneración Ordinaria, para todo el personal que comprenden a la entidad. En la descripción de cada una de las áreas y Departamentos que forman parte de Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., se encuentran debidamente descritos los Riesgos inherentes a los puestos.
 - IV. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones

La forma en la que impacta las Remuneraciones otorgadas al personal que labora en Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., no ha cambiado en el presente ejercicio esto por la aplicación de Remuneraciones Ordinarias aplicables a todo el personal de la Entidad.
- e) Vinculación del Rendimiento de Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P. con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:

- I. Descripción General de los principales parámetros de rendimiento para Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P. se encontró en etapa preoperativa y nuevo proyecto y de acuerdo a las necesidades, se estableció la remuneración las cuales no miden el rendimiento de la entidad.

- II. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individual: con el desempeño de Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., y con el desempeño particular.

El Esquema de Remuneración de Financiera Broxel se integra por una línea única de remuneración ordinaria que consiste en la percepción salarial establecida para los empleados, de acuerdo al conjunto de responsabilidades, toma de riesgos, conocimientos, habilidades y experiencia que cada perfil de puesto requiere dentro de la estructura organizacional y del grado de impacto que pueda producir en los resultados de Financiera Broxel, en el cumplimiento de políticas corporativas y normatividad laboral establecidas, en un entorno de equidad interna, acorde con parámetros definidos por el mercado y la evaluación del desempeño.

- III. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que los resultados de las medidas de desempeño indiquen debilidades.

En Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., son aplicadas de manera uniforme a todo el personal, las prestaciones que establecen las diversas Leyes en materia de Previsión Social.

- 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 Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., 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 variable de la remuneración y su importancia relativa.

- II. Análisis de la política y el criterio de Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P. para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración

- g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., y la justificación de uso de tales formas, la cual deberá incluir:

- I. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

- 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.

En relación a los incisos **f) y g)** anteriores, Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., en su Sistema de Remuneración, ha establecido Políticas de Remuneración Ordinaria para todo el personal, mismas que se encuentran debidamente descritas dentro de los componentes de Remuneraciones Ordinarias, por lo que no son otorgadas remuneraciones variables. Han sido implementadas diversas estrategias para la contratación y retención de personal talentoso dentro de la Institución, lo cual resulta fundamental para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la alta Dirección de la Organización, lo cual es fundamental, para la implementación de la Remuneración Ordinaria a todo el personal. Las decisiones sobre la aplicación de la remuneración salarial, han sido tomadas dentro del contexto de la estabilidad financiera de la Entidad, respetando los grados de responsabilidad de todas las áreas y departamentos, considerando las estrategias y los objetivos planteados a corto y a largo plazo.

INFORMACION CUANTITATIVA

a) Reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio

El Consejo de Administración que funge como “Comité de Remuneraciones” de Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., se reunió con la finalidad de dar cumplimiento a las políticas y procedimientos de remuneración, de conformidad con lo establecido en las Disposiciones.

b) Número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el Ejercicio

Debido a que solo existen autorizados los salarios ordinarios durante el ejercicio del 2022, no hubo pago alguno de:

- Bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.
- Premios otorgados durante
- Indemnizaciones.

Tampoco existen Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras debido a que no existe plan de remuneraciones extraordinarias.

- ### b) Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:

Número de remuneraciones ordinarias pagadas: 2 empleados

Importe total de remuneraciones ordinarias pagadas: \$2,025,318 (dos millones veinticinco mil trescientos dieciocho pesos 00/100 M.N.)

I. Transferida y no transferida

Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., a través de sus Políticas de Remuneración, cita la obligación de remunerar quincenalmente a los empleados de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, así como en el Contrato Interno de Trabajo. El Comité de Remuneraciones conjuntamente con el Comisario de la Entidad, han verificado que el pago de las Remuneraciones cumpla cabalmente con lo citado en las Políticas ya referidas, por lo que no se tienen remuneraciones pendientes de pago.

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

Las remuneraciones otorgadas por la Institución, estén basadas solamente al pago de Remuneraciones Ordinarias.

Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., ha cubierto el 100% de las remuneraciones ordinarias a los Empleados de la Entidad, por lo que **no se tiene remuneraciones retenidas o pendientes de pagar.**

Financiera Broxel, S.A. de C.V. S.F.P., mantiene estos principios para equilibrar los intereses de los accionistas, así como, de todo el personal que realiza diversas actividades laborales en la Entidad. Los principios observados garantizan que los empleados estén motivados a actuar con el objetivo principal de dar cumplimiento a los planes de trabajo establecidos por la alta Dirección.