

## Sistema de Remuneraciones

### Informe Anual 2025

En cumplimiento de las Disposiciones de Carácter General aplicables a las Entidades de Ahorro y Crédito Popular, Organismos de Integración y Sociedades Cooperativas de Ahorro establecidas en la Ley de Ahorro y Crédito Popular, el Sistema de Remuneraciones de Caja Progressa S.A. de C.V. (en lo sucesivo Progressa) tiene como objetivo regular el Esquema de Compensación Total de sus colaboradores, el cual comprende remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias. Este esquema busca garantizar la coherencia en la adecuada administración de riesgos de la empresa.

#### I. Información cualitativa:

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

Progressa establece su Sistema de Remuneración como un conjunto de funciones, políticas y procedimientos diseñados para determinar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los empleados de las distintas unidades administrativas, de control y de negocio, así como del personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico otorgado por Progressa para la realización de sus operaciones, ya sea por cuenta propia o con el público. Este sistema tiene en cuenta los riesgos actuales y potenciales asociados a las actividades desempeñadas por cada empleado o personal en particular

##### b) Información relativa al Comité de Remuneración:

###### *i. La composición y las funciones del Comité de Remuneración.*

En sesión ordinaria del consejo de administración, con fecha del 31 de enero del 2025, se acordó por unanimidad de votos, relativo a la ratificación de las funciones del Comité de Remuneraciones que serán realizadas por el Consejo de Administración, con el apoyo del Administrador de Riesgos y el Contralor, a fin de apoyar al mencionado órgano de gobierno en sus funciones relativas al Sistema de Remuneración, con las atribuciones descritas en el artículo 209 Bis 6 y como lo permite el artículo 209 Bis 7 de las disposiciones de carácter general aplicables a las entidades de ahorro y crédito popular.

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

No se ha recurrido a consultores externos para asesorar en temas relacionados con el Sistema 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 Sistema de Remuneraciones es aplicable para aquellos empleados que realicen actividades propias de la Entidad y que actúen por cuenta o en nombre de cada uno de ellos y que reciban cualquier tipo de percepción, ya sea que estas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación y que sean considerados tomadores de riesgo. El Sistema de Remuneración prevé elementos que incidan negativamente en el monto de las remuneraciones

extraordinarias cuando causen daño a sus clientes por dolo o negligencia

*iv. Una 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 considera remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los puestos elegibles. Los puestos sujetos al Sistema de Remuneración son:

- Gestor
- Operador múltiple
- Ejecutivo
- Asesor Financiero
- Jefe de Sucursal
- Ejecutivo de Cobranza
- Coordinador de Zona
- Gerencia de Cobranza
- Gerencia de Operación
- Corporativo (Todos los demás puestos)

**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 objetivo de Nuestro Sistema de Remuneraciones está dirigido a:

1. Contar con un sistema para pago de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a empleados aprobados por los órganos sociales de la implementación de los esquemas de remuneración, como se describe en el apartado de Responsabilidades.
2. Asegurar que La Entidad este alineada para enfrentar los riesgos que asumen las personas al actuar por cuenta de Progressa con el público en general; así como revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por La Entidad, o bien su materialización sea mayor a la esperada y represente una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación.
3. Establecer políticas y procedimientos que normen las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, tales como reducir o cancelar los incentivos que los empleados tienen por asumir riesgos innecesarios.
4. Establecer políticas y procedimientos en congruencia con la toma razonable de riesgos que ayuden a administrar y vigilar los riesgos a los que se encuentra expuesta la Entidad

ii. Últimas revisiones de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios realizados a dicha política.

Durante el ejercicio 2024 se realizaron las siguientes revisiones al Manual de Organización:

✓ Durante el **Ejercicio 2024** se realizaron las siguientes revisiones al Manual de Organización:

- **Revisión No. 35**, autorizada por el Director General en enero del 2024, se actualiza el Manual de Organización, se realiza modificación en el anexo 1 de las políticas de bonos e incentivos.
- En enero 2024 el Organigrama Rev.30, El puesto de Asesor de Servicio al Cliente, pasa a depender del Gerente de Crédito en lugar del Gerente de Operaciones.
- En marzo 2024 el Organigrama Rev.31, Se agrega el puesto de analista de monitoreo y Coordinador de Zona en entrenamiento, y se cambia al nivel IV al oficial de cumplimiento.
- En abril 2024 el Organigrama Rev.32, Se cambia el puesto de Ejecutivo de Tesorería al VI.
- **Revisión No.36** del manual de organización. En abril 2024, Se agrega al anexo 1, bonos para el personal de Servicio al Cliente.
- **Revisión No. 37**, Se modifica anexo 1 de las Políticas de bonos e incentivos. Autorizada por el Director General en mayo del 2024, se actualiza el Manual de Organización.
- En mayo 2024 Descripción de puestos Rev.29, Se agrega el puesto de Coordinador de Riesgos y se complementan funciones del Ejecutivo de Tesorería.
- En mayo 2024 el Organigrama Rev.33, Se agrega el puesto de Coordinador de Riesgos.
- En junio 2024 Revisión No. 38, Actualización para dar cumplimiento normativo al Nivel Prudencial III, así mismo se separa anexo 1 a las Políticas, se actualiza el Manual de Organización.
- En junio 2024 el Organigrama Rev.34, Se agrega el puesto de Trainee.
- Agosto 2024 Revisión 2 Política de Bonos e Incentivos
- En agosto 2024 el Organigrama Rev.36, se agregan supervisor de cobranza telefónica, Trainee crédito, Especialista en prestaciones sociales.
- Noviembre 2024 Revisión 4 Política de Bonos e Incentivos.

En el punto 1.1.3 Bono de sucursales tradicionales, se elimina el Bono de Retención

- **Revisión No. 38**, En diciembre 2024, se agrega puesto de Coordinador de Compliance. Así como la descripción de puestos Rev.35, Se agregan las funciones del puesto de Coordinador de Compliance.
- ✓ **Durante el 1er trimestre de 2025 se realizaron las siguientes revisiones al Manual de Organización:**
  - Revisión No. 40, autorizada en febrero del 2025, se actualiza el Manual de Organización, se crea el puesto de Especialista de control presupuestal.
  - Revisión No. 41, autorizada en abril del 2025, se actualiza el Manual de Organización, se crea el puesto de Project Manager y Gerente de Auditoría Interna y se modifican nombres de los puestos de Control Interno.
  - En la descripción de puestos revisión 38, el puesto de Especialista de servidores pasa a depender del Gerente de servidores.
  - Revisión No. 42, autorizada en mayo del 2025, se actualiza el Manual de Organización, se corrigen los conceptos de los puntos 12.6.1 y 12.6.2 acorde a lo descrito.
  - Revisión No. 43, se actualiza en julio 2025 el Organigrama, se agrega puesto de Subgerente de Jurídico Financiero y subdirector de Administración y Finanzas. Se modifica el nivel de puesto del Operador múltiple del nivel VIII al VII.
  - Política de Bonos, Se modifica en julio 2025 la tabla 3 del punto 4.2.3 y del 4.3.2, se agregando anexo 1 la metodología para el cálculo del bono de colocación.
  - Revisión No. 44, se actualiza en agosto 2025 el Organigrama, se agrega puesto de ejecutivo central, cambio del puesto de Ingeniero de desarrollo para que dependa del Gerente de Desarrollo y no del Gerente de servicios de tecnología.
  - Revisión No. 45, se actualiza en octubre 2025 el Organigrama, se modifica el nombre del puesto del jefe de auditor interno a Auditor Sr.
  - Revisión No.43, se modifica Manual de Organización “Elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte semestral y anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneraciones”  
...

*iii. 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.*

Actualmente, no se otorgan remuneraciones extraordinarias en estas áreas, ya que se mantienen los salarios ordinarios. Si fuera necesario establecer algún esquema de remuneración extraordinaria, se deberán determinar en función del cumplimiento de los proyectos definidos por el Consejo de

Administración. Estas remuneraciones no estarán sujetas a ajustes, ya que estas posiciones no generan riesgos para y se determinarán de manera independiente a las áreas que supervisan.

**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.*

Se consideran como principales riesgos los siguientes:

- Riesgo de crédito,
- Riesgo operativo,
- Riesgo de liquidez y
- 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. Además, las Remuneraciones Extraordinarias (no garantizadas) se basan en métricas objetivas y en las mejores prácticas del sector, con el fin de mejorar la retención de talentos, la productividad y el compromiso de los empleados en el cumplimiento de las metas de negocio y la alineación con la estrategia establecida por Progressa.

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

Al estar la Remuneración Extraordinaria ligada a los indicadores de estabilidad financiera y gestión de riesgos, se crea un ambiente de incentivos que fomenta el compromiso y la productividad de los empleados para cumplir con las metas de negocio y la estrategia establecida por Progressa. Asimismo, el establecimiento de métricas objetivas y prácticas del sector en la determinación de las remuneraciones extraordinarias busca mejorar la retención de talentos en la compañía, lo cual a su vez contribuye a mantener un equipo de trabajo comprometido y altamente capacitado en la gestión de riesgos y la estabilidad financiera de la 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.*

El proceso de revisión de las medidas consideradas para la aplicación de los esquemas de remuneración es constantemente monitoreado y evaluado. Las posibles modificaciones en la forma en que se impactan las remuneraciones no afectan la naturaleza del esquema instituido. En su lugar, se definen nuevos parámetros que se alinean con el cumplimiento de las metas de negocio y la estrategia establecida por Progressa.

**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.*

El desempeño de la Entidad se relaciona principalmente con los siguientes factores:

- Crecimiento de cartera crediticia,
- Calidad crediticia,
- Captación de ahorro,
- Utilidades
- Apalancamiento operativo
- Rendimiento sobre el patrimonio

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

Los aspectos significativos del Sistema de Remuneraciones con el objetivo de garantizar la liquidez, solvencia y estabilidad de Caja Progresiva. En el caso específico de los bonos otorgados, estos se basan en:

- **Alcance y objetivos:** El primer aspecto a considerar es el alcance del bono y los objetivos establecidos. Es importante asegurarse de que los objetivos sean realistas y alcanzables, y que el bono no tenga un impacto negativo en la liquidez, solvencia y estabilidad de la organización.
- **Políticas de incentivos:** Las políticas de incentivos son fundamentales para asegurar que el bono sea justo y equitativo. Es importante asegurarse de que los incentivos sean adecuados para el desempeño de los colaboradores y que no se comprometan la estabilidad financiera de la organización.
- **Impacto en la rentabilidad:** El impacto del bono en la rentabilidad de la organización debe ser evaluado cuidadosamente. Es importante asegurarse de que el bono no tenga un impacto negativo en la rentabilidad a largo plazo de la organización.
- **Revisión periódica:** Es importante realizar una revisión periódica del sistema de remuneración para asegurarse de que está funcionando adecuadamente y de que no se están comprometiendo la liquidez, solvencia y estabilidad de la organización. Esto permite realizar ajustes necesarios y garantizar que el sistema de remuneración siga siendo justo y equitativo para los empleados.

*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 la posibilidad de adaptaciones en caso de que las metas de corto y largo plazo de Progresiva no sean cumplidas, con el fin de asegurar la efectividad y adecuación del esquema de remuneración establecido.

**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 extraordinaria contempla puntos de evaluación si el resultado esperado no se diera. No se prevé el aplazamiento de compensación, por lo que se realiza un cálculo correspondiente a los periodos devengados y se procede a la compensación. Los factores que determinan esta compensación se basan en la consecución de metas establecidas a partir de métricas objetivas con el fin de mejorar la retención de talentos, la productividad y el compromiso de los empleados en el cumplimiento de las metas de negocio y la alineación con la estrategia establecida por la compañía. La importancia de este esquema de remuneración se determina en función del valor de la empresa, considerando su situación financiera y sus factores de sostenibilidad.

*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 remuneraciones extraordinarias solo se otorgan en el momento en que son devengadas.

**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).*

La forma de retribución de la Remuneración Extraordinaria 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.*

La forma de retribución de la Remuneración Extraordinaria es en efectivo y su determinación para cada uno de los empleados considerados en el Sistema de Remuneraciones se diseñó considerando su impacto relativo en la consecución de metas establecidas a partir de métricas objetivas con el fin de mejorar la

retención de talentos, la productividad y el compromiso de los empleados en el cumplimiento de las metas de negocio y la alineación con la estrategia establecida por la compañía.

## II. Información cuantitativa:

Conceptos	Periodos
	2025
<b>a) Número de reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio.</b>	4 sesiones trimestrales
<b>b) Número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio.</b>	1210 colaboradores
<i>i. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.</i>	No Aplica
<i>ii. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.</i>	No Aplica
<i>iii. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.</i>	Número: 14 Importe: \$469,790.02
<i>iv. Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.</i>	No se cuenta con Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.
<i>v. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.</i>	\$165'134,318.88
<b>c) Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:</b>	
<i>i. Remuneración fija y variable;</i>	Remuneraciones: Ordinaria (fija): \$105'877,593.83 Extraordinaria (variable): \$ 21'014,932.39
<i>ii. Transferida y no transferida, y</i>	Transferida: \$165'134,318.88 No transferida: No aplica

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

Prestaciones pecuniarias:	\$165'134,318.88
Acciones:	No Aplica
Instrumentos vinculados:	No Aplica
Otros tipos:	No Aplica

**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:**

i. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.

No se aplicaron ajustes

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

No se aplicaron ajustes

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

No se aplicaron ajustes



**C.P. Carlos Alberto Blanco Jiménez**  
**Administrador Integral de Riesgos**  
**Caja Progressa SA de CV SFP**