


Sistema de remuneración

El Sistema de Remuneraciones de SMB Rural S.A. de C.V. SFC está conformado por políticas y procedimientos internos emitidos con el objetivo de regular que el esquema de compensación que se otorga a los colaboradores de las diferentes unidades de negocio sean congruente con la administración de los riesgos asumidos, a fin de que estas no inciten a los colaboradores a tomar o asumir riesgos innecesarios, de acuerdo a su perfil de puesto y que causen un impacto negativo a la institución.

Remuneración Ordinaria: Es la compensación fija que incluye sueldo y prestaciones garantizadas. Sus elementos se definen a continuación, junto con algunas de sus políticas más relevantes:

REMUNERACIÓN	POLÍTICAS
SALARIO BASE	<ul style="list-style-type: none"> Se define considerando la compensación del mercado del sector financiero, el nivel de responsabilidad y la trayectoria laboral del colaborador y se rige de acuerdo al <i>Tabulador de sueldos de SMB Rural</i>.
AGUINALDO	<ul style="list-style-type: none"> Cada empleado tendrá derecho a recibir por lo menos el equivalente a treinta días del último salario percibido en el año a más tardar, antes del día 20 de diciembre de cada año de acuerdo a lo estipulado en la LFT. En los casos en que el colaborador no haya laborado el año completo, tiene derecho a recibir por concepto de Aguinaldo, la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.
PRIMA VACACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> De conformidad con la LFT, los colaboradores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Si la relación de trabajo termina antes de que cumpla el año de servicio, el colaborador tiene derecho, por concepto de vacaciones no disfrutadas y prima de vacaciones, a una remuneración proporcional al período trabajado. El pago por concepto de "Prima vacacional" corresponde al equivalente al 25% de salario base, correspondiente al número de días de su período anual de vacaciones a la fecha de su aniversario.
FONDO DE AHORRO	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje del Fondo de Ahorro es del 7% del sueldo base, recibido por el colaborador. Se debe entregar anualmente en la segunda catorcena de diciembre.

 En caso de existir incremento en el sueldo, éste se debe reflejar en el Fondo de ahorro en la 1a. catorcena posterior al mismo.

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 la Institución, basado en un modelo de incentivos, el cual se otorga con periodicidad mensual a los colaboradores que se encuentran sujetos a esta modalidad.

Información Cualitativa








- a) Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto.

El Sistema de Remuneración de SMB Rural considera las funciones, políticas y procedimientos que se establecen dentro de la Institución, a fin de que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los empleados se determinen en atención a su desempeño y al logro de los objetivos institucionales.






- b) Información relativa al Comité de Remuneración, incluyendo:

- i. Composición y funciones.

Composición:

-  **1 Consejero independiente (Presidente)**
-  **2 Consejeros propietarios del consejo de administración.**
-  **Responsable de la Administración de Riesgos**
-  **Representante de Recursos Humanos**
-  **Representante de la Planeación Financiera**
-  **Representante de Contraloría**
-  **Comisario (Con voz pero sin voto)**

Funciones:

-  **Proponer para aprobación del Consejo de Administración, las políticas y procedimientos de remuneración y sus eventuales modificaciones. Los empleados o personal que estarán sujetos al Sistema de Remuneración y 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 relacionado con la toma de riesgos.**
-  **Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración.**
-  **Informar al Consejo de Administración, semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración.**
-  **Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos.**

- ii. Consultores externos.
No han participado consultores externos.
 - iii. Alcance de la política de remuneraciones.
La política es de aplicación general para todos los empleados de SMB Rural.
 - iv. Tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, por líneas de negocio.
Cada uno de los empleados de SMB Rural es considerado como tomador de Riesgo.
- c) Estructura del proceso de remuneraciones:
- i. Características y objetivos de la política de remuneraciones.
 - ✔ *El Sistema de Remuneración, promueve tanto la filosofía de la Dirección, como la cultura de la organización.*
 - ✔ *Con base en el perfil del puesto, nuestro Sistema de Remuneración compensa el esfuerzo, capacidad, responsabilidad y la gestión de la toma de riesgos, provocando un estímulo en su productividad.*
 - ✔ *El Sistema de Remuneración a través de un conjunto de políticas y procedimientos, administra y supervisa las remuneraciones otorgadas a los trabajadores.*
 - ii. Última revisión de la política de remuneración por el Comité de Remuneración y descripción de los cambios realizados durante el último año.
En 2020 se realizó una actualización a la política de remuneraciones.
 - iii. Explicación de cómo 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 remuneraciones ordinarias de las áreas de administración de riesgo y de control interno, son determinadas al igual que para el resto de las áreas, en función de un análisis de valuación de puestos, comparativos de mercado del sector financiero, el nivel de responsabilidad y la trayectoria laboral del colaborador.
SMB Rural no las proporciona al personal de las áreas de administración de riesgo y de control interno ningún tipo de remuneraciones extraordinarias.
- d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración:
- i. Descripción de los principales riesgos considerados al aplicar medidas de remuneración.
Los riesgos considerados son el riesgo operativo, de crédito, legal o normativo, de liquidez y reputacional, dependiendo de la línea de negocio a la que pertenezca el empleado.
 - ii. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos.
Las mediciones utilizadas se basan en la evolución de la calidad crediticia, los rendimientos ajustados por riesgo, el cumplimiento de la normatividad, así como los resultados de auditorías.
 - iii. Análisis de las formas en que estas medidas afectan la remuneración.

La afectación de las remuneraciones está en función de los niveles actuales e históricos de cada indicador. Mientras más deteriorados estén los niveles actuales respecto a la historia y mayores sean las faltas normativas o regulatorias, mayor será la afectación de la remuneración.

- iv. 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.

La forma en la cual se impactan las remuneraciones es con base en el desempeño general de cada empleado.

- e) Vinculación del rendimiento con los niveles de remuneración durante el periodo:

- i. Descripción de los principales parámetros de rendimiento.

SMB Rural, considera como principales parámetros de rendimiento aquellos que permitan medir la evolución de la cartera crediticia por ejemplo el Índice de Morosidad (IMOR).

- ii. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Institución.

Las remuneraciones extraordinarias están sujetas al cumplimiento de las metas autorizada. Las remuneraciones llevan como principal objetivo incrementar el desempeño individual de los empleados incentivándolos a ser más productivos y eficientes de manera que contribuyan a los objetivos institucionales a la par de los personales.

- iii. Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.

La evaluación se realiza sobre las metas individuales de cada empleado, donde se observa el rendimiento individual, por lo que cualquier debilidad es considerada en dicha evaluación y se refleja en el nivel de compensación obtenido.

No obstante lo anterior, se evalúa el sistema de remuneración con el objetivo de realizar los ajustes necesarios que permitan la optimización de los recursos destinados a este rubro, así como el logro de los objetivos institucionales.

- f) Ajuste de las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo:

- i. Política para transferir la retribución variable devengada y factores que determinan la fracción variable de la remuneración.

La política establece la opción de no diferir las remuneraciones extraordinarias recibidas por los empleados a un largo plazo.

- ii. Política y criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

La política establece la opción de no diferir las remuneraciones extraordinarias recibidas por los empleados a un largo plazo.

- g) Formas de remuneración variable (extraordinaria) que utiliza SMB Rural:

- i. Formas de retribución variable (efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones).

La única forma de remuneración variable, consiste en efectivo entregado en la fecha de pago definida por SMB Rural para el ejercicio en correspondiente.

- ii. Uso de distintas formas de remuneración variable.

El pago de las remuneraciones extraordinarias otorgadas a los colaboradores está integrado por el cumplimiento de las metas de desempeño establecidas; dicha remuneración se otorga con base en el cumplimiento mensual.

Información Cuantitativa

En cumplimiento a las DCG, se presenta la información clasificada como cuantitativa correspondiente a 2020:

La información se presenta en porcentaje del total del rubro Beneficios Directos de Corto Plazo que representan el **54.52%** de los Gastos de Administración y Promoción de SMB Rural.

2020	NÚMERO O PORCENTAJE	
a) Numero de Reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio:	4	
b) Número de Empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio:	203	
i. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio:	5.26%	
ii. Numero e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio:	0	
iii. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio:	4.10%	
iv. Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas:	EFFECTIVO	ACCIONES
	0.23%	0.00%
v. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio:	76.65%	0.00%
c) Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a los siguiente:		
i. Remuneración fija y variable:	FIJA	VARIABLE
	71.40%	5.26%
ii. Transferida y no transferida:	TRANSFERIDA	NO TRANSFERIDA
	NO APLICA	NO APLICA
iii. Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.	PECUNIARIAS	ACCIONES
	NO APLICA	NO APLICA
	INST. VINCULADOS	OTROS TIPOS
	NO APLICA	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).	PENDIENTE	PENDIENTE
i. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.	0.00%	0.00%
ii. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.	0.00%	0.00%
iii. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.	0.00%	0.00%