



SOCIEDAD FINANCIERA COMUNITARIA

## **INFORME ANUAL DEL SISTEMA DE REMUNERACIONES EJERCICIO 2024**

## CONTENIDO

|                                                                                                                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INFORMACION CUALITATIVA 2024</b>                                                                                                                                            | <b>3</b>  |
| 1.1 Composición de los miembros del Comité de Remuneraciones                                                                                                                      | 3         |
| 1.2 Funciones del Comité de Remuneración                                                                                                                                          | 3         |
| 1.4 Alcance                                                                                                                                                                       | 4         |
| 1.5 Descripción general de las principales características y objetivo de la política de remuneración                                                                              | 5         |
| 1.6 Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año. | 7         |
| 1.7 Descripción general de los principales riesgos que la sociedad considera al aplicar medidas de remuneración.                                                                  | 8         |
| 1.8 Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.                      | 9         |
| 1.9 Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.                                                                                                        | 9         |
| 1.9.1 Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones                                                                                                                                | 10        |
| 1.9.2 Clasificación de empleados tomadores de riesgo                                                                                                                              | 10        |
| <b>2. INFORMACIÓN CUANTITATIVA 2024</b>                                                                                                                                           | <b>22</b> |
| 2.1 Sesiones del Comité de Remuneraciones                                                                                                                                         | 22        |
| 2.2 Plantilla y Remuneración Fija                                                                                                                                                 | 22        |
| 2.3 Remuneración Extraordinaria                                                                                                                                                   | 22        |

# 1. INFORMACION CUALITATIVA 2024

En Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C., se busca crear un ordenamiento de las actividades de empleados y directivos armónica para alcanzar eficacia y eficiencia de alto rendimiento en el contexto rural en el cual actúa. En una primera fase, las remuneraciones a empleados de la entidad buscan incentivar el desempeño y la productividad para lograr la sostenibilidad de este modelo de negocio.

En el marco de la regulación institucional, la Sociedad Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C., cumple con lo establecido en las Disposiciones generales establecidas y la Ley de Ahorro y Crédito Popular en lo que respecta al Sistema de Remuneraciones.

## 1.1 (30)i COMPOSICIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES

| NORMATIVIDAD                                                                                                             | CARGO      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Art 209 Bis 5                                                                                                            |            |
| <b>Fracción I</b> 2 Miembros propietarios del Consejo de Administración                                                  |            |
| 1. Deberá ser C. Independiente quién lo presidirá                                                                        | Presidente |
| 2. Consejero con amplia experiencia en Administración de Riesgos o Control Interno                                       | Secretario |
| <b>Fracción II</b> Persona responsable de la Administración de Riesgos                                                   | Vocal      |
| <b>Fracción III</b> Un representante de Recursos Humanos                                                                 | Vocal      |
| <b>Fracción IV</b> Un representante del área encargada de la planeación financiera o elaboración del presupuesto         | Vocal      |
| <b>Fracción V</b> Comisario en SOFINCOS activos totales superiores a 15'000,000 e iguales o inferiores a 50'000,000 UDIS | Comisario  |

## 1.2 FUNCIONES DEL COMITÉ DE REMUNERACIÓN

- Proponer para la aprobación del Consejo de Administración:
  - Las políticas y procedimientos de remuneración
  - Los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C. hayan 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 para la propia sociedad o participen en algún proceso que concluya en eso.

c) Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.

**2.** Implementar y mantener el Sistema de Remuneración, 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 ello, 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.

**3.** 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.

**4.** 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.

**5.** Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la Sociedad, las 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 de la propia Sociedad.

## **1.4 ALCANCE**

El Sistema de Remuneración, será aplicable a partir de la aprobación por el Consejo de Administración; a todo el personal que labora en forma directa en Red Oaxaca, S.A. de C.V., S.F.C., en cumplimiento a lo dispuesto en el Capítulo IV Bis Artículo 209 Bis de las Disposiciones de Carácter General aplicables a 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 y sus reformas y aplica para todo el personal de la Sociedad y su Consejo de Administración.

## **1.5 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

### **Objetivo:**

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

### **Políticas:**

- Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C., cuenta con un sistema de Remuneración Ordinaria en todos y cada uno de los puestos que comprende la Estructura Organizacional de la Entidad, y los salarios de los empleados están clasificados en proporción al grado de responsabilidad, experiencia y complejidad del puesto dentro de la Entidad.
- Red Oaxaca tiene la obligación de remunerar quincenalmente a los empleados de conformidad a lo establecido en la Ley Federal de Trabajo y el contrato Individual de Trabajo. De igual forma, respetará la equidad interna de la remuneración ordinaria, estableciendo y manteniendo una estructura de retribución justa y coherente con la importancia de los puestos laborales, de manera que a mayor nivel de responsabilidad y/o complejidad se tendrá un mayor nivel de remuneración ordinaria.
- Todo empleado indistintamente del puesto o cargo que ocupe dentro de la Sociedad, gozará de los beneficios económicos-sociales que establece la Ley Federal del Trabajo, así como el Contrato Individual de trabajo, como consecuencia de la relación laboral existente.
- La definición de la estructura de salarios y cargos funcionales responde a la Misión, Visión y Objetivos de la Organización, a fin de contar con el número de puestos necesarios para obtener mayores niveles de Eficiencia y Eficacia.
- El cumplimiento del sistema de Remuneración Ordinaria se normará en base al grado de responsabilidad y preparación por parte del personal que labore en la Organización, y deberá ser aprobado por el Consejo de Administración, el Comité de Remuneraciones, así como por la Gerencia General de Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C.

- Los incrementos salariales ordinarios, se realizarán únicamente como consecuencia de la evaluación de desempeño al personal administrativo. Al personal de negocio será a través de incentivos comerciales de acuerdo a resultados y a consideración de la Gerencia General y la situación financiera de la Entidad.
- Excepcionalmente, Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C., podrá pagar horas extras o bono de Compensación al personal que labore, esto en consideración de actividades laborales extraordinarias encomendadas ya sea por la Gerencia General o por el jefe directo del colaborador, previa autorización y conocimiento del área de Recursos Humanos.
- La Remuneración Ordinaria establecida por Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C., se encuentra debidamente ajustada a la diversidad de Riesgos actuales y potenciales que implica el pago de los salarios a cada uno de los empleados, con la clara y firme intención de evitar descapitalización de la Sociedad.
- Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C., en base a un análisis previo de mercado de las diversas unidades de negocio (sucursales) ha establecido las condiciones necesarias para que las remuneraciones ordinarias otorgadas a sus colaboradores se encuentren dentro del nivel del mercado laboral competitivo, así como las responsabilidades, cargo, nivel académico, actividad y posición dentro del tabulador salarial previsto en la Sociedad.
- Las remuneraciones ordinarias destinadas al personal de la Sociedad, han sido determinadas por la Gerencia General, considerando la zona geográfica y el nivel de vida socioeconómico donde se ubican las diversas unidades de negocio de Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C.
- El tabulador salarial se encuentra diseñado siguiendo una valuación monetaria del puesto que alinea las retribuciones salariales con el nivel jerárquico del puesto.
- Es política institucional evitar que los nuevos empleados tengan salarios superiores a lo que devengan quienes ya trabajan en la Organización, en la misma categoría o nivel que ocupa en el tabulador salarial.

### **Independencia en la determinación de remuneraciones**

- Las áreas de administración de riesgos, cumplimiento y auditoría interna tienen funciones de supervisión y control que no deben verse influenciadas por las áreas de negocio (crédito, captación, operaciones).

- Por ello, la determinación de sueldos, bonos y beneficios no depende de los resultados comerciales ni de los indicadores de rentabilidad de las áreas supervisadas.
- La Comisión de Remuneraciones o, en su defecto, el Consejo de Administración, es el encargado de definir y aprobar las políticas de compensación de manera institucional.
- Esto asegura que dichas políticas estén alineadas con la estrategia de riesgos y con la solidez financiera de Red Oaxaca y no se vinculan directamente a volúmenes de crédito colocado, captación de recursos, ni utilidades generadas, para evitar presiones indebidas.
- La remuneración de Riesgos, Control Interno y Auditoría no depende del desempeño de las áreas supervisadas. Si no que está definida y aprobada por órganos colegiados (Consejo de Administración o Comité de Remuneraciones). Se mide con base en criterios de cumplimiento normativo.

**1.6 (30) ii. ÚLTIMA REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES POR PARTE DEL COMITÉ DE REMUNERACIÓN Y DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS CAMBIOS REALIZADOS A DICHA POLÍTICA DURANTE EL ÚLTIMO AÑO.**

| Revisión No | Sección Afectada                                              | Resumen de cambios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1           | 2. Estrategias de Remuneración                                | 2.1 Integración del Comité de Remuneraciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 1           | 3.- Políticas de Remuneración                                 | 3.1 Estructura organizacional<br>3.2.1 Títulos de los puestos<br>3.2.2 Títulos de los puestos<br>3.3 Calendario Pago nómina quincenal 2022 y 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 1           | 5. Reporte Anual Sistema de Remuneraciones 2022 y a mayo 2023 | 5.1 Clasificación de las Unidades Administrativas, Operativas y Comerciales -Títulos de los puestos<br>5.2 Perfiles generales de los puestos – títulos de los puestos<br>5.3 Plantilla autorizada de personal Administrativo Operativo y Comercial – Títulos de puestos<br>5.4 Políticas para retribución fija<br>5.5 Adición del modelo de Micro bancos al Variable<br>5.6 Información cuantitativa 2022 y a mayo 2023<br>5.6.1 Resumen de Información Cuantitativa de las Remuneraciones 2022 y enero-mayo 2023<br>5.6.2 Formato de Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias Otorgadas 2022 y de enero a mayo 2023 |

## **1.7 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS PRINCIPALES RIESGOS QUE LA SOCIEDAD FINANCIERA POPULAR CONSIDERA AL APLICAR MEDIDAS DE REMUNERACIÓN.**

Los principales riesgos considerados en la Sociedad son:

**Riesgo de Liquidez.** Se refiere a la pérdida potencial de la organización para hacer frente a sus compromisos contractuales por la disminución de los recursos necesarios para llevar a cabo sus estrategias de negocio a un costo aceptable.

**Riesgo Operativo.** Es la posibilidad de ocurrencia de pérdidas financieras, originadas por fallas o ineficiencia de procesos, personas, sistemas internos, tecnología, o por la presencia de eventos externos imprevistos.

**Riesgo de Crédito.** Pérdida potencial por falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúe Red Oaxaca.

**Riesgo Reputacional.** Es el peligro de que una opinión negativa expresada y difundida por personal de la organización, impida o disminuya su capacidad para hacer negocios, provocando que el cliente pudiera castigar dejando de usar nuestros productos y servicios.

**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, índice de precios, entre otros.

**Riesgos no discrecionales:** Resultantes de la operación del negocio. En esta categoría se encuentra el riesgo operativo, que representa la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos, y comprende, entre otros:

**Riesgo Tecnológico.** Pérdida potencial por daños, interrupciones, alteración o fallas derivadas del uso de hardware, software, sistemas, aplicaciones, redes y cualquier otro canal de transmisión de información en la prestación de servicios bancarios a los socios de la Sociedad.

**Riesgo Legal.** Surge de violaciones e incumplimientos con las leyes, normas y reglas establecidas, generando malas prácticas tanto del personal como de los socios de la organización, o cuando los derechos y obligaciones legales de las partes respecto a una transacción no están bien establecidas.



## **1.8 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA NATURALEZA Y EL TIPO DE MEDIDAS PARA CONSIDERAR LOS RIESGOS SEÑALADOS EN EL PUNTO ANTERIOR, ASÍ COMO AQUELLOS NO CONSIDERADOS.**

Red Oaxaca ha determinado que los riesgos a los que se enfrenta en sus funciones de negocio, administrativas y de control y que pudieran afectar su solidez y que deberán regularse en función a su apetito al riesgo, así mismo el Sistema de Remuneraciones de la sociedad tiene soporte en los siguientes principios:

- **Equidad y coherencia** con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por la persona en su puesto de trabajo. Lo que implica relacionar la retribución fija con las funciones del puesto.
- **Competitividad** para atraer y retener al talento humano más capaz y susceptible de ser atraído por el mercado. Lo que implica que la compensación sea competitiva con el mercado de referencia.
- **Retribución** de acuerdo con el esfuerzo y desempeño, estimulando el logro de mejores resultados, mediante prácticas de retribución ligadas a los resultados de la sociedad y al Desempeño Personal.
- **Consistencia y efectividad** con la administración de riesgos de la Sociedad.

## **1.9 ANÁLISIS DE LAS FORMAS EN QUE ESTAS MEDIDAS AFECTAN A LA REMUNERACIÓN.**

Se ha analizado que las medidas de Riesgo forman parte de uno de los principios del Sistema de Remuneraciones, donde se cuidan los siguientes dos aspectos:

1.- Incorporar, con base en los análisis efectuados por el Comité de Riesgos, el efecto potencial de la materialización de los riesgos juntamente con el pago de Remuneraciones Ordinarias o Remuneraciones Extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración, y sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad para determinar los esquemas de remuneración óptimos de dichas personas.

2.- Prever que la sociedad cuente con la flexibilidad suficiente para reducir o suspender el pago de Remuneraciones Extraordinarias cuando se enfrenten pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.

### 1.9.1 PERSONAL SUJETO AL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C., a través de su estructura organizacional, está conformado por tres grupos: Puestos Directivos, Administrativos-Operativos y Puestos comerciales, a través de los cuales, se determina el grado de riesgo que conllevan en la operatividad de la Sociedad. De igual manera, la división establecida comprende el grado de responsabilidad, preparación académica y experiencia laboral. A continuación, se desarrollan los componentes que conforman los grupos citados con antelación, con los factores que comprenden cada uno de ellos.

El Personal de la Sociedad que realiza tareas o actividades enfocadas a un adecuado funcionamiento de la entidad para la toma de decisiones, requiriendo conocimiento y perfil académico acorde al área o departamento. En Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C., el personal Directivo se encuentra clasificado de la siguiente forma:

### 1.9.2 CLASIFICACIÓN DE COLABORADORES TOMADORES DE RIESGO

#### Alta Dirección

- **Quiénes son:**  
Consejo de Administración, Gerente General
- **Rol en riesgo:**  
Definen las políticas estratégicas, el apetito de riesgo, aprobación de operaciones.
- **Número de colaboradores:** 10

#### 1. Áreas de Negocio (Back Office)

- **Quiénes son:**  
Gerente de Operaciones, Gerente de Riesgos y PLD, Gerente de administración y Finanzas, Contabilidad.
- **Rol en riesgo:**  
Generan el soporte que impactan directamente en riesgo crediticio, de mercado o de liquidez.
- **Número de empleados:** 11

#### 2. Áreas de Negocio (Front Office)

- **Quiénes son:**  
Gerentes regionales, Gerentes de Sucursal, Asesores de Servicios Financieros, Cajera(o)s
- **Rol en riesgo:**  
Generan operaciones que impactan directamente en riesgo crediticio.
- **Número de empleados:** 92

### 3. Áreas de Operaciones y Tesorería

- **Quiénes son:**  
Gerentes de Operaciones, Jefe de Tesorería, Cajera(o)s
- **Rol en riesgo:**  
Manejo de liquidez, inversiones y fondeo; exposición a riesgo operativo
- **Número de empleados:** 23

### 4. Áreas de Soporte con Impacto en Riesgo

- **Quiénes son:**  
Coordinadores de Tecnología, Control interno, Auditoría, área Jurídica y de Cobranza:12
- **Rol en riesgo:**  
Administración de información sensible, continuidad de negocio, recuperación de cartera.
- **Número de empleados:** 12

### GRADO DE RIESGO, RESPONSABILIDAD Y REMUNERACIÓN SALARIAL DE INTEGRANTES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE RED OAXACA, S.A. DE C.V. S.F.C.

|                           | INTEGRANTES                  | FACULTADES | TIPO DE RIESGOS                                                                    | GRADO DE RESPONSABILIDAD | TIPO REMUNERACIÓN SALARIAL <u>FIJA</u>                                                      |
|---------------------------|------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN | Presidente                   | Voz y voto | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional | Máximo                   | Remuneración ordinaria de emolumentos                                                       |
|                           | Vicepresidente               | Voz y voto |                                                                                    |                          |                                                                                             |
|                           | Secretario                   | Voz y voto |                                                                                    |                          |                                                                                             |
|                           | Vocal (3)                    | Voz y voto |                                                                                    |                          |                                                                                             |
|                           | Consejero independiente (2)  | Voz y voto |                                                                                    |                          |                                                                                             |
|                           | Consejero suplente universal | Voz y voto |                                                                                    |                          |                                                                                             |
| VIGILANCIA                | Comisario                    | Voz        | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional | Máximo                   | Remuneración ordinaria de emolumentos                                                       |
| CUMPLIMIENTO              | Oficial de Cumplimiento      |            | Riesgo de Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional          | Alto                     | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO |

## GRADO DE RIESGO Y RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE RED OAXACA, S.A. DE C.V. S.F.C.

| PUESTO                              | MISION DEL PUESTO                                                                                                                                                                                                                                                        | GRADO DE RESPONSABILIDAD | TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL          | TIPO DE RIESGOS                                                                    |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Consejo de Administración</b>    | Dirigir las estrategias generales de RED OAXACA y su red de sucursales, para lograr el cumplimiento de la misión institucional y alcanzar los objetivos programáticos del negocio.                                                                                       | Máximo                   | Remuneración ordinaria de emolumentos  | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Presidente</b>                   | Programar, representar y gestionar acciones encaminadas a fortalecer la administración, mejorando siempre los resultados de la Organización.                                                                                                                             | Máximo                   | Remuneración ordinaria de emolumentos  | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Vicepresidente</b>               | Contribuir a la planeación, elaboración y seguimiento de planes y programas de trabajo que contribuyan a lograr las metas y objetivos de la Red Oaxaca.                                                                                                                  | Máximo                   | Remuneración ordinaria de emolumentos  | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Secretario</b>                   | Llevar el orden, registro y control de todos los actos de Asamblea de socios y sesiones de Consejo de la sociedad.                                                                                                                                                       | Máximo                   | Remuneración ordinaria de emolumentos  | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Consejero</b>                    | Contribuir, participar, ayudar en los trabajos del Consejo y de la entidad que coadyuven al logro de las metas y objetivos de la sociedad, participando en las comisiones y misiones que el Consejo le asigne.                                                           | Máximo                   | Remuneración ordinaria de emolumentos. | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Consejero Independiente</b>      | Contribuir, participar, ayudar en los trabajos del Consejo y de la entidad, asesorando de manera específica en las tareas que coadyuven al logro de las metas y objetivos de la sociedad, participando en las comisiones y misiones especiales que el Consejo le asigne. | Máximo                   | Remuneración ordinaria de emolumentos. | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Consejero suplente Universal</b> | Contribuir, participar, ayudar en los trabajos del Consejo y de la entidad cuando por alguna razón un consejero titular esté impedido de participar en las comisiones y misiones que el Consejo le asigne.                                                               | Máximo                   | Remuneración ordinaria de emolumentos  | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Comisario</b>                    | Vigilar que se cumplan los objetivos de RED OAXACA y su red de sucursales, apegados a las normas, reglamentos y principios de la sociedad y de las leyes mexicanas.                                                                                                      | Máximo                   | Remuneración ordinaria de emolumentos  | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |

| PUESTO                                  | MISION DEL PUESTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | GRADO DE RESPONSABILIDAD | TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL                                          | TIPO DE RIESGOS                                                                    |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Comité de Riesgos</b>                | Identificar, evaluar y cuantificar los riesgos potenciales a los que está expuesta la sociedad, previniendo los escenarios de las tendencias y soluciones posibles.                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Alto                     | Remuneración ordinaria de emolumentos.                                 | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Comité de Comunicación y Control</b> | Dictar y vigilar el cumplimiento de las medidas y procedimientos mínimos que la entidad deberá establecer para prevenir y detectar actos, omisiones u operaciones que puedan favorecer, prestar ayuda, auxilio o cooperación de cualquier especie a la comisión de los delitos previstos en los artículos 139, (terrorismo) 148 Bis (terrorismo internacional) y 400 Bis (operaciones con recursos de procedencia ilícita) del Código Penal Federal. | Alto                     | Remuneración ordinaria de emolumentos.                                 | Riesgo de Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional          |
| <b>Comité de Remuneraciones</b>         | Identificar, evaluar y cuantificar los riesgos potenciales en la materia de remuneraciones a los que está expuesta la sociedad, previniendo los escenarios de las tendencias y las soluciones posibles.                                                                                                                                                                                                                                              | Alto                     | Remuneración ordinaria de emolumentos,                                 | Riesgo de Mercado, Operativo, Legal, y Reputacional                                |
| <b>Comité de Auditoría</b>              | Determinar y coordinar el enfoque y resultados de las acciones de auditoría interna y externa que se apliquen a la sociedad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Alto                     | Remuneración ordinaria de emolumentos,                                 | Riesgo de Operativo, Legal y Reputacional                                          |
| <b>Comité de Crédito</b>                | Validar y monitorear las políticas crediticias de la entidad y asumir las decisiones de asignación de crédito que no estén en la facultad del nivel regional y de sucursal.                                                                                                                                                                                                                                                                          | Alto                     | Remuneración ordinaria de emolumentos,                                 | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo y Legal.                           |
| <b>Gerente General (1)</b>              | Planificar y dirigir las estrategias de negocio de la organización, facultadas y autorizadas por el consejo de administración y la asamblea de socios, coordinando, controlando y supervisando el apego a la normatividad interna-externa en las funciones de las áreas de operaciones, comercial y de administración y finanzas para asegurar el cumplimiento de los objetivos de rentabilidad y desarrollo de la sociedad.                         | Máximo                   | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Gerente General Adjunta (1)</b>      | Dirigir las estrategias de negocio de la organización, facultadas y autorizadas por el consejo de administración, coordinando, controlando y supervisando el apego a la normatividad interna-externa en las funciones de las áreas a su cargo la comercial asignada y de administración y finanzas para colaborar con el aseguramiento y el cumplimiento de los objetivos de rentabilidad y desarrollo.                                              | Máximo                   | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |

## RIESGO Y RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIÓN DE RED OAXACA, S.A. DE C.V. S.F.C

| PUESTO Y NO.                                    | MISION DEL PUESTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | GRADO DE RESPONSABILIDAD | TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL                                                               | TIPO DE RIESGOS                                     |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>Gerente De Administración Y Finanzas (1)</b> | Dirigir y administrar las funciones del área, con base al marco normativo interno y externo, a fin de optimizar los recursos financieros, materiales y tecnológicos de la sociedad, siendo fuente de información financiera para la toma de decisiones Gerenciales y Directivas                                                                                                                                                                                                        | Alto                     | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo de Liquidez, Operativo, Legal y Reputacional |
| <b>Administrador Regional (3)</b>               | Administrar y controlar los recursos materiales, recursos financieros asignados, los gastos generales y de operación, para facilitar el desarrollo de las actividades diarias de las sucursales, así como dar respuesta - en base a las políticas y procedimientos referentes al manejo de los recursos financieros, materiales y humanos-, a los requerimientos de información y apoyo solicitado por las áreas internas, contribuyendo así al logro de los objetivos de la sociedad. | Alto                     | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, Legal y Reputacional              |
| <b>Tesorero (1)</b>                             | Administrar y manejar la información bancaria de la organización, de acuerdo con las políticas establecidas, con la finalidad de tener la información que permita a la alta gerencia de la sociedad tomar decisiones sobre la aplicación de los recursos monetarios.                                                                                                                                                                                                                   | Alto                     | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo de Liquidez, Operativo, y Legal.             |
| <b>Jefe de Recursos Materiales (1)</b>          | Programar y verificar oportunamente los presupuestos y cotizaciones para la cobertura de los requerimientos en bienes materiales, su mantenimiento y servicios, llevando el control y registro de estos, para dar soporte a las áreas internas y red de sucursales, siguiendo las directrices marcadas y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.                                                                                                                      | Alto                     | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo y Legal.                           |
| <b>Coordinador Contable (1)</b>                 | Supervisar y coordinar la información soporte que amparan los registros contables de la sociedad, así como procesar y depurar cuentas deudoras y acreedoras, a fin de obtener la balanza del mes, apegada a la normativa y leyes fiscales vigentes.                                                                                                                                                                                                                                    | Medio                    | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo y Legal.                           |
| <b>Gerente de Contabilidad (1)</b>              | Dirigir el área de contabilidad, con la finalidad de coordinar y supervisar la generación de la información contable, así como la integración y consolidación de los estados                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Alto                     | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y                    | Riesgo de Liquidez, Operativo, Legal y Reputacional |

|                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |       |                                                                                             |                                                                                      |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                | financieros de RED Oaxaca, en apego a las políticas internas y los principios contables nacionales e internacionales aceptados, que permita a la sociedad contar con la información veraz y oportuna para la adecuada toma de decisiones y cumplimiento de sus obligaciones fiscales, laborales y normativas.       |       | Extraordinaria DPO                                                                          |                                                                                      |
| <b>Contador Regional (3)</b>                   | Capturar la información soporte que amparan los registros contables de la sociedad, así como integrar la información de egresos e ingresos que permitan llevar un registro contable al día de las diferentes regiones de la Sofinco para tener una contabilidad al día                                              | Medio | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo y Legal                                                             |
| <b>Analista Nominista (1)</b>                  | Entregar la información al organismo regulatorio con la que cuenta la sociedad, realizando papeles de trabajo, amarres contables para finalizar con el archivo denominado plataforma                                                                                                                                | Medio | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo y Legal.                                                            |
| <b>Gerente de Operaciones (1)</b>              | Dirigir y coordinar con las áreas de soporte operativo las estrategias de operación y planes comerciales, a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, manteniendo la sostenibilidad de la sociedad en beneficio de los socios. En apego a la normatividad interna y externa aplicable | Alto  | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, de Crédito, Legal, Tecnológico y Reputacional, Liquidez y Mercado, |
| <b>Analista Sr. de Sistemas (1)</b>            | Administrar y asegurar la comunicación y operación de las diferentes herramientas de software y hardware de la sociedad, gestionando los procesos de seguridad, respaldo y soporte, de acuerdo a las políticas, procesos internos y normatividad aplicable.                                                         | Alto  | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, Legal y Tecnológico                                                |
| <b>Auxiliar de Operaciones y Comercial (1)</b> | Auxiliar a la gerencia de operaciones en los procesos estratégicos operativos de la red de sucursales, dando apoyo en las situaciones de contingencia y operando como una ventanilla interna de soporte a la sociedad, con apego a la normativa y políticas definidas.                                              | Alto  | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional                                   |
| <b>Coordinador Técnico Agropecuario (1)</b>    | Diseñar y coordinar estrategias de trabajo del modelo de financiamiento a actividades agropecuarias, que contribuyan al desarrollo económico de los productores del medio rural. Así como dirigir y coordinar a los asesores técnicos agropecuarios, para promover el crédito agropecuario y los demás servicios    | Alto  | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional                                   |

|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |      |                                                                                             |                                                                                      |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                   | financieros donde tiene injerencia la sociedad, todo esto con apego a la normativa interna y externa de la sociedad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |      |                                                                                             |                                                                                      |
| <b>Asesor técnico agropecuario (5)</b>            | Asesorar en los productos agropecuarios y servicios de la sociedad financiera, ejecutando las estrategias y procesos de otorgamiento del crédito para esta actividad, de acuerdo con las políticas y procedimientos aprobados para cumplir con las metas del plan anual de operación asignadas, a fin de mantener la rentabilidad del segmento.                                                                                                                                                                                                                 | Alto | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional                                   |
| <b>Gerente de Riesgos y Cumplimiento (1)</b>      | Planear y vigilar que en Red Oaxaca se lleve a cabo una gestión integral de riesgos, cumplimiento y pld/ft, de acuerdo con las leyes, normas, criterios, políticas y procedimientos establecidos, evaluando y mejorando procesos para prevenir riesgos y proteger el capital de la sociedad y de sus socios                                                                                                                                                                                                                                                     | Alto | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, de Crédito, Legal, Tecnológico y Reputacional, Liquidez y Mercado, |
| <b>Analista Sr. De Riesgos y Cumplimiento (1)</b> | Realizar el análisis de las operaciones generadas aplicando las políticas, criterios, medidas y procedimientos en materia de PLD/FT, así como coadyuvar en la evaluación e implementación de herramientas para la gestión integral de riesgos de red Oaxaca                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Alto | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional   |
| <b>Oficial de Cumplimiento (1)</b>                | Coordinar y Vigilar la adecuada implementación y funcionamiento del Sistema de PLD-FT, el cumplimiento de las disposiciones legales y normativas internas y externas que aplican a la Sociedad para prevenir el lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo en la realización de las operaciones de los socios y clientes de Red Oaxaca a fin de evitar que la Sociedad pueda ser utilizada como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento en cualquier forma de dinero y otros bienes provenientes de actividades ilícitas. | Alto | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo de Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional            |
| <b>Jefe de área Jurídica (1)</b>                  | Coordinar y ejecutar acciones legales en materia jurídica, que cumplan con los lineamientos y normas dentro del sistema legal en que se encuentra como sociedad financiera comunitaria, y así tener apego a la reglamentación externa y llevando a cabo legalmente sus funciones de acuerdo con su objeto social, asesorando y orientando a los gerentes generales y al consejo de administración, con la finalidad de                                                                                                                                          | Alto | Remuneración ordinaria. apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, Legal y Reputacional.                                              |



|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |      |                                                                                             |                                                                 |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|                                                      | brindar certeza y seguridad jurídica a la sociedad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |      |                                                                                             |                                                                 |
| <b>Asesor Jurídico (1)</b>                           | Asesorar y orientar en materia jurídica, a la sociedad, para que esta cumpla con los lineamientos y normas dentro del sistema legal en que ésta se encuentra como sociedad financiera comunitaria, y así tener apego a la reglamentación externa y llevar a cabo legalmente sus funciones que se encuentran definidas en su objeto social.                                                                                                                                                                                                                                                 | Alto | Remuneración ordinaria. apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, Legal y Reputacional.                         |
| <b>Auxiliar Jurídico (1)</b>                         | Apoyar en el asesoramiento y orientación en materia jurídica a la sociedad, para que esta cumpla con los lineamientos y normas dentro del sistema legal como sociedad financiera comunitaria, dando mayor fluidez a la jefatura de su área en la reglamentación externa llevando a cabo legalmente las funciones que se encuentran definidas.                                                                                                                                                                                                                                              | Alto | Remuneración ordinaria. apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, Legal y Reputacional.                         |
| <b>Gerente de Desarrollo Organizacional (1)</b>      | Desarrollar y administrar procesos de recursos humanos y para potenciar el crecimiento de la sociedad y el rendimiento de la plantilla bajo una cultura organizacional que permita el reconocimiento y la promoción del capital humano capacitado y gestionado con políticas y normas internas-externas que promuevan el trabajo colaborativo, así como, el controlar las acciones de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y administración del personal, para dar soporte a la gerencia general y que coadyuve al cumplimiento de las metas comerciales                   | Alto | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, Legal y Reputacional                          |
| <b>Coordinadora de Capacitación y Desarrollo (1)</b> | Desarrollar y administrar las metodologías, planes y programas de formación que permitan la adaptación y desarrollo del personal de nuevo ingreso y personal de base en cuanto a nuevos productos, servicios e innovaciones tecnológicas y su operativa apegados a políticas y procesos internos y externos, identificando y ejecutando acciones de capacitación, así como llevar registros y controles individuales que faciliten la formulación de planes de carrera, con el objetivo de contar con colaboradores actualizados y preparados para enfrentar los retos de la organización. | Alto | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, de crédito, Legal, Tecnológico y Reputacional |

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |        |                                                                                             |                                                                                    |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Generalista de Recursos Humanos (1)</b>         | Ejecutar y controlar procesos de recursos humanos en reclutamiento y selección y la administración de personal para llevar un control y seguimiento administrativo del capital humano apegándose a normas internas-externas que promuevan el trabajo colaborativo, para dar soporte a las distintas áreas y que coadyuve al cumplimiento de las metas comerciales y sociales de red Oaxaca                                                                                                                                                                                        | Alto   | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, Legal y Reputacional                                             |
| <b>Analista de Recursos Humanos (1)</b>            | Controlar y ejecutar las acciones de reclutamiento, selección, contratación, bajas y administración del personal, para dar soporte a las áreas de la organización al tener su plantilla de colaboradores actualizada, que coadyuve al cumplimiento de las metas de las áreas comerciales, administrativas                                                                                                                                                                                                                                                                         | Alto   | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo, Legal y Reputacional                                             |
| <b>Jefe de Control Interno (1)</b>                 | Analizar indicadores de gestión institucional para identificar desviaciones y ejecutar acciones correctivas y de mejora continua de los procesos de la organización.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Alto   | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria     | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Analista de Procesos de Control Interno (1)</b> | Elaborar manuales operativos, sistematizar procedimientos, describir políticas y diagramar procesos que conforman el Sistema de Control Interno de la Sociedad, garantizando la coherencia y congruencia de los procesos entre las diferentes áreas, verificando su implementación en cada área operativa y administrativa que corresponda; considerando la normatividad interna y externa aplicable, para el logro eficaz de los objetivos y metas institucionales.                                                                                                              | Alto   | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria     | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Jefatura de Auditoría Interna (1)</b>           | Comprobar, con autonomía de gestión y mediante los mecanismos de control disponibles, el correcto funcionamiento de todos los procesos institucionales como el desempeño de la administración, operación, la aplicación de recursos y del Sistema de Control Interno de la Sociedad; verificando la integridad y fiabilidad de la información financiera, la gestión objetiva, transparente, disciplinada, eficaz y eficiente, conforme a las políticas, normatividad interna, aprobadas por el Consejo de Administración y acorde al marco legal y disposiciones aplicables a la | Máximo | Remuneración ordinaria de emolumentos.                                                      | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |

|                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |        |                                                                                             |                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                             | SOFINCO, aplicando las medidas preventivas, correctivas y sanciones conducentes según el caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |        |                                                                                             |                                                                                    |
| <b>Auditor de Zona (3)</b>                                  | Evaluar y mejorar los sistemas y procesos de control interno de la sociedad, de acuerdo con la región que se les asigne, desarrollando auditorías integrales: operativas, administrativas y financieras exhaustivas, determinando la eficacia de las prácticas de gestión de riesgos y garantizar la integridad y fiabilidad de la información financiera y operativa, en el marco del cumplimiento de las políticas, normas, disposiciones y legislación aplicable. | Máximo | Remuneración ordinaria de emolumentos.                                                      | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Jefe de Cobranza (1)</b>                                 | Dirigir y fortalecer las acciones en la gestión de Cobranza de la organización, coordinando al equipo a cargo, para administrar la cartera emproblemada y ejecutar conforme a los ordenamientos legales que norman la materia, acciones de gestión en fase extrajudicial y judicial con el objeto de recuperar la mayor cantidad de deudas pendientes de pago en el corto o mediano plazo                                                                            | Alto   | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria     | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Auxiliar de Cobranza (1)</b>                             | Fortalecer la gestión de cobranza de la entidad financiera en los territorios de atención, administrando su cartera emproblemada y coordinando acciones de gestión en fase extrajudicial y judicial con el equipo de las sucursales de la entidad financiera, con el objeto de recuperar la mayor cantidad de deudas pendientes de pago                                                                                                                              | Alto   | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria     | Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional |
| <b>Analista de Administración y Recursos Materiales (1)</b> | Programar y verificar oportunamente la cobertura de los requerimientos en bienes materiales, su mantenimiento y servicios, llevando el control y registro de estos, para dar soporte a las áreas internas y red de sucursales, siguiendo las directrices marcadas y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.                                                                                                                                         | Medio  | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO | Riesgo Operativo y Legal.                                                          |

**RIESGO, RESPONSABILIDAD Y TIPO DE REMUNERACIÓN DEL PERSONAL COMERCIAL DE RED OAXACA, S.A. DE C.V. S.F.C**

| PUESTO                                               | MISION DEL PUESTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | GRADO DE RESPONSABILIDAD | TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL                                                               | TIPO DE RIESGOS                                    |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>Coordinador de Fomento Territorial Puebla (1)</b> | Coordinar y ejecutar las estrategias que se definan por la gerencia general en el territorio asignado, en cuanto a acciones formativas, planes de crecimiento, coberturas estratégicas y de remediación operativa, de cobranza de difícil recuperación, con apego a la normatividad interna y con la finalidad de impulsar los resultados que demande la organización                                   | Alto                     | Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria_DPO | Riesgo de crédito, operativo y legal               |
| <b>Gerente Regional (4)</b>                          | Supervisar, controlar y coordinar la operación de las sucursales, ventanillas y desempeño del personal a cargo, asegurando el cumplimiento de las políticas internas y la implementación de las estrategias comerciales, gestionando los recursos a fin de lograr las metas establecidas y contribuyendo a la rentabilidad de la sociedad                                                               | Alto                     | Remuneración ordinaria apegada a Tabulador de puestos y prestaciones y extraordinaria       | Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional |
| <b>Gerente de Sucursal (15)</b>                      | Asegurar la operación, promoción de productos y servicios que ofrece la sociedad, administrando, guiando y supervisando los recursos humanos, materiales y financieros de la sucursal para que se cumplan las actividades orientadas al logro de la rentabilidad, de acuerdo con el plan operativo anual, así como vigilar el cumplimiento de las políticas y procedimientos por todos los integrantes. | Alto                     | Remuneración ordinaria apegada a Tabulador de puestos y prestaciones y extraordinaria       | Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional |
| <b>Caja (23)</b>                                     | Atender con calidad a los socios o prospectos en sus operaciones que soliciten en ventanilla, controlando y administrando el efectivo, así como la aplicación de los movimientos en caja, de acuerdo con la normativa interna, con la finalidad de brindar un servicio acorde a la misión, visión y valores de la sociedad                                                                              | Alto                     | Remuneración ordinaria apegada a Tabulador de puestos y prestaciones y extraordinaria       | Riesgo operativo, legal y reputacional             |

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |      |                                                                                       |                                                    |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>Asesor de Servicios Financieros (44)</b> | Promover y asesorar productos y servicios de la sociedad financiera, ejecutando las estrategias y procesos de acuerdo con las políticas y procedimientos aprobados para cumplir con las metas del plan anual de operación asignadas, a fin de mantener la rentabilidad de la sucursal. | Alto | Remuneración ordinaria apegada a Tabulador de puestos y prestaciones y extraordinaria | Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|

## 2. INFORMACIÓN CUANTITATIVA 2024

### 2.1 SESIONES DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES

Se llevaron a cabo las siguientes sesiones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio:

| 4 Sesiones Ordinarias                                         | 3 Sesiones Extraordinarias                            |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| - 24 ene 24,<br>- 29 abr 24,<br>- 23 mayo 24,<br>- 9 julio 24 | - 12 julio 24,<br>- 9 setiembre 24<br>- 21 octubre 24 |

### 2.2 PLANTILLA Y REMUNERACIÓN FIJA.

Durante el ejercicio 2024, Red Oaxaca contó con 126 colaboradores, de los cuales todos percibieron sueldo fijo y prestaciones de ley conforme a la normatividad aplicable.

### 2.3 REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA

La remuneración extraordinaria que se considera en Red Oaxaca se basa en bonos por desempeño y cumplimiento de objetivo de metas en la colocación y recuperación. Se consideran tres tipos de Bonos por desempeño:

- Bono de Rentabilidad, al alcanzar el punto de equilibrio, con un pago mensual por colaborador asignado a la sucursal que lo alcance, considerando que los de nuevo ingreso se empiezan a considerar a partir de los 6 meses de antigüedad, por tener ya conocimiento, voluntad y buenos resultados.
- Bono Trimestral, de acuerdo con el alcance de meta de Captación, Colocación y Número de socios.
- Bono de fin de año, se plantea a inicio del año el alcance en número de socios, ahorro, cartera de crédito, cartera vencida y cartera castigada considerando el % de mora. Se otorga una quincena de sueldo, y el mínimo de alcance es el 88% que se considera que puede bonificar el 80% de esa quincena neta.

Adicionalmente al sueldo fijo, 86 empleados (62% del total) recibieron remuneraciones extraordinarias, principalmente relacionadas con bonos por cumplimiento de objetivos en la colocación y recuperación de crédito. A continuación, se detalla la información:

| Concepto                          | Número de empleados | % Sobre total de plantilla | Observaciones                                                                           |
|-----------------------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Sueldo fijo + prestaciones de ley | 126                 | 100%                       | Todos los empleados reciben este esquema                                                |
| Remuneración extraordinaria       | 86                  | 15%                        | Bonos por desempeño y cumplimiento de objetivo de metas en la colocación y recuperación |
| <b>Total de colaboradores</b>     | <b>126</b>          | <b>100%</b>                |                                                                                         |