



INFORME ANUAL DEL SISTEMA DE REMUNERACIONES EJERCICIO 2025

CONTENIDO

1. INFORMACION CUALITATIVA 2025	3
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.	10
1.9.1 Personal sujeto al Sistema de Remuneraciones	10
1.9.2 Clasificación de empleados tomadores de riesgo	10
2 INFORMACIÓN CUANTITATIVA 2025	19
2.1 Sesiones del Comité de Remuneraciones	19
2.2 Plantilla y Remuneración Fija	19
2.3 Remuneración Extraordinaria	19

1. INFORMACION CUALITATIVA 2025

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	
Fracción I 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
Fracción II Persona responsable de la Administración de Riesgos	Vocal
Fracción III Un representante de Recursos Humanos	Vocal
Fracción IV Un representante del área encargada de la planeación financiera o elaboración del presupuesto	Vocal
Fracción V 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 Sociedad, 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 Sociedad, 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 Sociedad, 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.
- El Comité 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 Interna, 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.	SECCION AFECTADA	RESUMEN DE CAMBIOS
3	Índice	Se modifica al cambiar la numeración de las páginas
3	Introducción	En el tercer párrafo se agregan las gerencias que se integraron el 2025
3	Estructura Organizacional	Cambio de la Gerencia de Ops, Riesgos y cumplimiento a Gerencia de Riesgos y cumplimiento y Gerencia de Operaciones, título de puesto Auditora Interna y la Jefe de Control Interno
3	Conformación de los Comités	Se adiciona el Comité de Ética y Conducta
3	Detalle Personal Directivo	3.2 Personal sujeto al Sistema de Remuneración, se ajustó el número de integrantes por Comité y se adiciono el Comité de Ética y conducta
3	Riesgo y responsabilidad del Consejo de administración	3.2.1 Grado de Riesgo y responsabilidad del personal de Consejo de Administración de Red Oaxaca, S.A. de C.V. S.F.C., se actualiza por el Comité de Ética y conducta y Junta Ejecutiva Gerencial.
3	Personal Gerencial y Administrativo	3.2.2 Se adicionan y actualizan los títulos de los puestos y los grados de Riesgo

Revisión No.	SECCION AFECTADA	RESUMEN DE CAMBIOS
3	Personal Comercial	Se sustituye Gte. Comercial por Gerente de Crédito, se elimina Subgte.Comer. Pue.Oax. Nuevos puestos: Aux. de Cobranza, Coord. Tec. Agropecuario
3	Pagos de Nómina	Cambian por versión 2025
3		Cambia el número de página que cita la integración del Comité de Remuneraciones
3	5. Reporte Anual del Sistema de Remuneraciones	Se actualiza con el mes y año: diciembre 2025
3	5. Reporte Anual del Sistema de Remuneraciones	Segundo párrafo pag. 37 se explica la estabilización de plantilla en 2025 por lo que solo se presenta la estructura final del 2025. Se actualizan las tablas de Clasificación3
3	5.4 Políticas para retribución fija	Se agrega párrafo de criterio para ajustes en el siguiente cuartil del tabulador y se agrega la política de los puestos Nivel 4 asignados a la Junta Ejecutiva Gerencial, así como la de puestos de nueva creación
3	Emolumentos a Consejeros	Se agrega la información de fecha de autorización del pago de emolumentos a los Consejeros del Consejo de Administración
3	5.5 Políticas de retribución variable	Se cambia en la redacción de Clasificación de Microbanco por Sucursal Se agrega un nuevo incentivo variable denominado Calidad de la Cartera 2025
3	Sesiones del Comité de Remuneraciones	Se actualizan los cuadros con detalle 2025
3	5.6.1 Resumen de información Cuantitativa de las remuneraciones 2025	Se actualizan los cuadros con la información de esos dos años y se incluye el total de emolumentos de Consejeros, así como el otorgamiento de becas
3	5.6.2 Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias otorgadas 2025	Se presentan actualizados los nuevos cuadros con la información de ese año

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 socio 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

- **Qué 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, Gerente de Contabilidad, Gerente de Crédito, Jefatura de Control Interno y Gerente de Recursos Humanos y Desarrollo organizacional
- **Rol en riesgo:**
Generan el soporte que impactan directamente en riesgo crediticio, de mercado o de liquidez.
- **Número de empleados:** 9

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:** 86

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:** 26

4. Áreas de Soporte con Impacto en Riesgo

- **Quiénes son:**
Coordinadores de Tecnología, Control interno, Auditoría interna, área Jurídica y de Cobranza:
- **Rol en riesgo:**
Administración de información sensible, continuidad de negocio, recuperación de cartera.
- **Número de empleados:** 8

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 FIJA
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
Consejo de Administración	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
Presidente	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
Vicepresidente	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
Secretario	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

PUESTO	MISION DEL PUESTO	GRADO DE RESPONSABILIDAD	TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL	TIPO DE RIESGOS
Consejero	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
Consejero Independiente	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
Consejero suplente Universal	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
Comisario	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
Comité de Riesgos	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
Comité de Comunicación y Control	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
Comité de Remuneraciones	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
Comité de Auditoría	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

PUESTO	MISION DEL PUESTO	GRADO DE RESPONSABILIDAD	TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL	TIPO DE RIESGOS
Comité de Crédito	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.
Comité de Ética y Conducta	Elaborar y actualizar el Código de Ética, al igual es el responsable de verificar que los órganos de gobierno corporativo, las áreas operativas y administrativas, como los colaboradores respeten y hagan valer el código de ética. Deben verificar constantemente que el código se cumple, y no se estén violando las normas escritas, así como de impartir las sanciones correspondientes.	Alto	Remuneración ordinaria de emolumentos,	Riesgo de Mercado, Operativo, Legal, y Reputacional
Junta Ejecutiva Gerencial	Ser un órgano colegiado de Dirección estratégica y operativa de la SOFINCO. Está integrado por la Presidencia Ejecutiva y las Gerencias General, Gerencia de Operaciones, Gerencia de Administración y Finanzas y la Gerencia de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional. Busca tener una mirada integral cotidiana y tomar decisiones oportunas de la correcta evolución de la sociedad. Toma decisiones que permitan garantizar el logro de los objetivos anuales, sin eliminar las responsabilidades individuales. Su funcionamiento colegiado busca reducir las limitaciones de una visión parcial.	Máximo	Acorde al tipo de puestos que participan	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	MISION DEL PUESTO	GRADO DE RESPONSABILIDAD	TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL	TIPO DE RIESGOS
Gerente de Administración y Finanzas (1)	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 institución, 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
Tesorero (1)	Administrar y manejar la información bancaria de la organización, de acuerdo a las políticas establecidas, con la finalidad de tener la información que permita a la alta gerencia de la institución 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.
Auxiliar de Tesorería (1)	Registrar las operaciones de bancos en el sistema, para dar soporte a las sucursales en sus operaciones relacionadas con bancos, recibidas por transferencias, llevando un control en su registro y operación diaria, evitando riesgos operativos, así como administración de egresos de las cuentas bancarias	Alto	Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria_DPO	Riesgo de Liquidez, Operativo, y Legal.

PUESTO	MISION DEL PUESTO	GRADO DE RESPONSA BILIDAD	TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL	TIPO DE RIESGOS
Jefe de Recursos Materiales (1)	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 los mismos, 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.
Administrador Regional (5)	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 institución.	Alto	Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria_DPO	Riesgo Operativo, Legal y Reputacional
Gerente de Contabilidad (1)	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 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.	Alto	Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria_DPO	Riesgo de Liquidez, Operativo, Legal y Reputacional
Jefe de Contabilidad (1)	Supervisar y coordinar la información soporte que amparan los registros contables de la institución, 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.
Contador Regional (4)	Analizar y capturar la información soporte que amparan los registros contables de la sociedad, así como integrar la información de egresos e ingresos que permitan generar las pólizas contables y llevar un registro contable al día de las diferentes regiones de la SOFINCO, coadyuvando oportunamente a la integración y consolidación de los estados financieros.	Medio	Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria_DPO	Riesgo Operativo y Legal
Jefe de área Jurídica (1)	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 brindar certeza y seguridad jurídica a la institución.	Alto	Remuneración ordinaria. apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO	Riesgo Operativo, Legal y Reputacional.
Auxiliar Jurídico (1)	Asesorar y orientar en materia jurídica, a la institución, 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.	Medio	Remuneración ordinaria. apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria DPO	Riesgo Operativo, Legal y Reputacional.

PUESTO	MISION DEL PUESTO	GRADO DE RESPONSA BILIDAD	TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL	TIPO DE RIESGOS
Gerente de Riesgos y Cumplimiento (1)	Planear y vigilar que en Red Oaxaca se lleve a cabo una gestión integral de riesgos, cumplimiento y pld/ft, de acuerdo a las leyes, normas, criterios, políticas y procedimientos establecidos, evaluando y mejorando procesos para prevenir riesgos y proteger el capital de la institución y de sus socios	Alto	Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria_DPO	Riesgo de Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional
Oficial de Cumplimiento (1)	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
Analista Sr. De Riesgos y Cumplimiento (1)	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
Gerente de Operaciones (1)	Dirigir y controlar las funciones operativas de la red de sucursales y ventanillas, supervisando que el personal responsable de la gestión del efectivo y medios de pago, se apeguen a políticas, procesos y normatividad interna y externa, dando el soporte con el área de sistemas al funcionamiento del sistema informático y de comunicaciones, para garantizar la transaccionalidad de estas en el otorgamiento de los servicios que ofrece la sociedad, así mismo en el análisis del monitoreo de indicadores operativos que permitan medir la eficiencia de los productos y del personal comercial, en colaboración con los responsables de los mismos. participar en la revisión y el rediseño de procesos, para lograr la eficiencia y productividad en las sucursales y regiones en apego al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, manteniendo la sostenibilidad de la sociedad en beneficio de los socios/clientes.	Alto	Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria_DPO	Riesgo de crédito, operativo, legal reputacional y tecnológico
Analista Sr. de Sistemas (1)	Administrar y asegurar la comunicación y operación de las diferentes herramientas de software y hardware de la institución, 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
Coordinador de Cajas (1)	Supervisar y controlar el apego a la normativa interna y políticas de la operación en caja, y del manejo del flujo de efectivo en las sucursales bajo el marco de un adecuado control de los riesgos, en coordinación con el gerente de la sucursal e informando en todo momento al gerente de operaciones.	Alto	Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria_DPO	Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional
Caja (24)	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 a la normativa interna, con la finalidad de brindar un servicio acorde a la misión, visión y valores de la institución.	Alto	Remuneración ordinaria y extraordinaria	Riesgo operativo, legal y reputacional
Auxiliar de Operaciones (1)	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 institución, 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

PUESTO	MISION DEL PUESTO	GRADO DE RESPONSA BILIDAD	TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL	TIPO DE RIESGOS
Jefe de Control Interno (1)	Establecer y gestionar el sistema de control interno, bajo un enfoque económico de eficiencia, eficacia y de calidad de servicios ofertados a los socios, mediante la sistematización y documentación en manuales de las políticas y procedimientos relativos a los procesos administrativos y operativos de la sociedad, mismos que deberán guardar congruencia con la normatividad interna y externa aplicable; así como los objetivos y metas establecidas por el Consejo de Administración.	Alto	Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria	Riesgo de Crédito, Liquidez, Mercado, Operativo, Legal, Tecnológico y Reputacional
Gerente de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional (1)	Desarrollar y administrar procesos de recursos humanos y para potenciar el crecimiento de la institución 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
Jefe de Formación y Desarrollo (1)	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
Coordinador de Formación y Desarrollo (1)	Diseñar, implementar, e impartir los contenidos de los talleres y cursos para el personal de red Oaxaca en la modalidad de escuela de formación para los niveles de nuevo ingreso, actualización y desarrollo, con la finalidad de mantener a la plantilla con las competencias técnicas y humanas acordes a las responsabilidades de cada puesto, con apegado a las políticas internas y externas de la organización.	Alto	Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria_DPO	Riesgo Operativo, de crédito, Legal, Tecnológico y Reputacional
Generalista de Recursos Humanos (2)	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
Gerente de Crédito (1)	Planificar y dirigir las estrategias de colocación y recuperación de créditos otorgados a socios , analizando los factores que inciden en el alcance de metas por región a fin de fortalecer a los equipos en el logro de los objetivos marcados en el plan estratégico y el poa, así como del control de indicadores relacionados al proceso crediticio.	Alto	Remuneración ordinaria y extraordinaria DPO	Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional, liquidez y de mercado
Gerente Regional (3)	Dirigir y asegurar las estrategias operativas y comerciales de las sucursales y ventanillas de la región a su cargo, de acuerdo al plan anual operativo, a fin de lograr las metas establecidas y contribuir a la rentabilidad de la institución.	Alto	Remuneración ordinaria y extraordinaria	Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional

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 RESPONSA BILIDAD	TIPO DE REMUNERACIÓN SALARIAL	TIPO DE RIESGOS
Gerente de Sucursal (17)	Asegurar la operación, promoción de productos y servicios que ofrece la institución, 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 y extraordinaria	Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional
Asesor de Servicios Financieros (40)	Promover y asesorar productos y servicios de la institución financiera, ejecutando las estrategias y procesos de acuerdo a 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 y extraordinaria	Riesgo de crédito, operativo, legal y reputacional
Coordinador Técnico Agropecuario (1)	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 financieros donde tiene injerencia la institución, todo esto con apego a la normativa interna y externa de la institución.	Alto	Remuneración ordinaria, apegada a Tabulador de puestos y prestaciones. Y Extraordinaria_DPO	
Asesor técnico agropecuario (2)	Asesorar en los productos agropecuarios y servicios de la institución financiera, ejecutando las estrategias y procesos de otorgamiento del crédito para esta actividad, de acuerdo a 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

2. INFORMACIÓN CUANTITATIVA 2025

2.1 SESIONES DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES

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

SESIONES	FECHA
Ordinaria	24-27 ene 25
Ordinaria	21 abril 25
Ordinaria	7 julio 25
Ordinaria	13 noviembre 25
Extraordinaria	26 diciembre 25

2.2 PLANTILLA Y REMUNERACIÓN FIJA

Durante el ejercicio 2025, Red Oaxaca contó con 116 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 consideraron para 2025 cuatro tipos de Bonos por desempeño:

- a) Bono de Rentabilidad, al alcanzar el punto de equilibrio, con un pago mensual de \$1,000 por empleado 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.
- b) Bono Trimestral, de acuerdo con el alcance de meta de Captación, Colocación y Número de socios.
- c) 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.
- d) Bono de Calidad de la Cartera, como un mecanismo más estricto de monitoreo y seguimiento, para ser más oportunos en la gestión si hay deterioro de cartera

Adicionalmente al sueldo fijo, 63 empleados (54% 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	116	100%	Todos los empleados reciben este esquema
Remuneración extraordinaria	63	54%	Bonos por desempeño y cumplimiento de objetivo de metas en la colocación y recuperación
Total de colaboradores	116	100%	