

Enero de 2025.

## **INFORMACIÓN SOBRE SISTEMA DE REMUNERACIÓN 2024 LIBERTAD SERVICIOS FINANCIEROS, S.A. DE C.V., S.F.P. (LIBERTAD)**

En cumplimiento con lo establecido en el Artículo 209 Bis 3 de las "Disposiciones de Carácter General aplicables a las Entidades de Ahorro y Crédito Popular, Organismos de Integración, Sociedades Financieras Comunitarias y Organismos de Integración Financiera Rural, a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular"; respecto a que las Sociedades Financieras Populares deben dar a conocer a través de su página de Internet la información respecto a su Sistema de Remuneración. El alcance a este sistema aplicará a todos los colaboradores que presten sus servicios a Libertad, ya sea de forma directa o través de alguna administradora de personal, dando por enterados de lo siguiente:

### **I. Información cualitativa:**

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

En LIBERTAD, el Sistema de Remuneraciones contempla la determinación de la Remuneración Ordinaria con base en las funciones, competencias y perfil de cada uno de los puestos de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.

De igual forma, se contempla la determinación de los esquemas de Remuneración Extraordinaria acorde al establecimiento de metas de desempeño específicas para cada uno de los perfiles de puestos de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.

Adicionalmente, el Sistema de Remuneración de LIBERTAD tiene los siguientes objetivos:

- a. Regular para los puestos sujetos al Sistema de Remuneración, la asignación de un sueldo base mensual y las prestaciones correspondientes; acorde a lo establecido en el LIDH1801 Lineamientos del Tabulador de Sueldos.
- b. Asegurar a través de los planes de remuneración; la atracción, retención y desarrollo de puestos claves dentro de Libertad.
- c. Determinar los esquemas de remuneración ordinaria para los puestos directivos de Libertad incluidos en el Sistema de Remuneración.
- d. Hay que asegurar que las remuneraciones ordinarias estén adecuadamente balanceadas.

En complemento, las principales Políticas de Remuneración que LIBERTAD tiene implementadas, son:

- a. Tener definida y actualizada la Estructura Organizacional, así como establecer niveles salariales competitivos dentro del tabulador de sueldos para los puestos sujetos al Sistema de Remuneración.
- b. La definición de sueldos con base a la valuación de estos, tomando en consideración los factores establecidos en la metodología vigente.
- c. Definir la posición de los sueldos vigentes de LIBERTAD dentro del mercado laboral; así como otros conceptos relevantes de comparación; considerando las diferencias existentes en cada región en donde Libertad opera.
- d. Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto sujetos al Sistema de Remuneración; considerando los riesgos inherentes a sus actividades.
- e. Contar con un proceso de evaluación de desempeño determinado por la validación de los criterios establecidos, aplicables en los procesos de promoción que generen incrementos salariales en la remuneración ordinaria de colaboradores.
- f. Implementar programas específicos de compensación que favorezcan la atracción, permanencia y desarrollo de puestos claves de LIBERTAD.

Para efectos del presente informe se establece como "Colaboradores Sujetos al Sistema de Remuneración", a los empleados que ostenten un cargo sujeto al Sistema de Remuneración de LIBERTAD (referirse al inciso b), punto iv de la fracción I de este mismo informe, en donde constan las áreas y los titulares de los puestos sujetos al sistema).

El esquema de remuneración de LIBERTAD, aplicable a todos los empleados catalogados como Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración, es el siguiente:

**Remuneración ordinaria.** Al conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones ORDINARIAS que LIBERTAD otorga a sus colaboradores o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que LIBERTAD haya otorgado para la realización de sus operaciones, que pague en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que no varía en atención a los resultados obtenidos por dichos colaboradores o personal, en la realización de las actividades que les son propias.

**Remuneración extraordinaria.** Al conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones variables que LIBERTAD otorga a sus colaboradores o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título jurídico que LIBERTAD haya otorgado para la realización de sus operaciones, que pague en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que se determina con base en los resultados obtenidos, entre otros, por dichos colaboradores o personal, en la realización de las actividades que les son propias. Dicha remuneración podrá ser de cuatro tipos principalmente:

- a. **Remuneración Extraordinaria de Negocio:** Aplicable a puestos de áreas operativas, cuya remuneración está directamente relacionada al cumplimiento de las metas de negocio, de un lineamiento o al requerimiento de alineación con la estrategia de negocio establecida por la Dirección General (en caso de estar vacante será la establecida por las Direcciones Generales Adjuntas).
- b. **Remuneración Excepcional de Productividad:** Relacionada con el cumplimiento global de rentabilidad de la Institución en un ejercicio fiscal, misma que es otorgada a todos los colaboradores y empleados.
- c. **Remuneración de Directivos:** Aplicable al personal de dicho nivel cuyo origen podrá ser generado por proyectos, resultados o desempeño observado por la Dirección General (en caso de estar vacante será la observada por las Direcciones Generales Adjuntas) o el Consejo de Administración, quienes, junto con el Comité de Administración Integral de Riesgos en funciones de Remuneración, tendrán la facultad de autorización de dicha remuneración.
- d. **Remuneración de Dirección General (o de las Direcciones Generales Adjuntas):** Dicha remuneración podrá ser pactada de manera contractual o bajo la autorización y criterios que el Consejo de Administración determine aplicables.

Las Políticas de Remuneración, de igual forma incluyen las directrices relacionadas con remuneraciones extraordinarias, aplicables a los puestos sujetos al Sistema de Remuneración, las cuales se describen a continuación y podrán ser enunciativas más no limitativas.

- a. Libertad determinará los esquemas de remuneración extraordinaria para los puestos aplicables.
- b. Regular para los puestos sujetos al Sistema de Remuneración, las remuneraciones extraordinarias ya sea a través de bonos por resultados, incentivos o comisiones y/o cualquier otro mecanismo de compensación; que se determinen por el logro de objetivos establecidos en el presupuesto anual de ingresos de las áreas de negocio.
- c. Hay que asegurar que las remuneraciones extraordinarias estén adecuadamente balanceadas.
- d. Los esquemas de remuneración extraordinaria deberán estar principalmente basados en estudios del mercado de competencia y en las regulaciones correspondientes.
- e. El pago de remuneraciones extraordinarias por resultados de las unidades de negocio está sujeto al logro de los objetivos pactados en el presupuesto anual y al esquema de incentivos establecido y documentado en el lineamiento correspondiente.
- f. Tratándose de las Remuneraciones Extraordinarias que estén determinadas por resultados individuales o colectivos de una unidad administrativa, de control o de negocio, Libertad deberá asegurarse de que la evaluación del desempeño considere los riesgos y resultados a lo largo de un periodo razonable de tiempo.
- g. Adicionalmente, Libertad deberá incorporar medidas no financieras en la evaluación del desempeño, que consideren, entre otros aspectos, evaluaciones cualitativas del apego a las políticas Institucionales u operativas y su cumplimiento.
- h. Asimismo, para la determinación de la Remuneración Extraordinaria, Libertad podrá hacer uso de métodos para equilibrar los resultados, tales como:
  - Ajustar la remuneración mediante la aplicación de factores relacionados al nivel de riesgo que representen las actividades de los puestos sujetos al Sistema de Remuneración.

El diferimiento de pagos de un ejercicio fiscal a los siguientes.  
La ampliación de los periodos de evaluación del desempeño hasta que todos los resultados y/o riesgos se conozcan o materialicen, o la reducción de la Remuneración Extraordinaria a corto plazo.

## b) Información relativa al Comité de Remuneración:

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

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 209 Bis 7 de las Disposiciones de carácter general aplicables a las entidades de ahorro y crédito popular, organismos de integración, sociedades financieras comunitarias y organismos de integración financiera rural, a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular, el Comité de Administración Integral de Riesgos asume las funciones de Comité de Remuneración de LIBERTAD y tiene asignadas las funciones que se prevén en dichas Disposiciones respecto del Sistema de Remuneración, en tal virtud está integrado de la siguiente manera:

#### COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE REMUNERACIÓN al cierre del año 2024

CALIDAD	CARGO / PUESTO	QUORUM
Presidente Miembro permanente	Consejera	Voz y Voto
Miembro permanente	Consejero Independiente	Voz y Voto
Miembro permanente	Director General	Voz y Voto
Miembro permanente	Director General Adjunto Normativo y de Control	Voz y Voto
Miembro permanente	Director General Adjunto de Negocios	Voz y Voto
Miembro permanente	Director Ejecutivo de Administración Integral de Riesgos	Voz y Voto
Miembro permanente	Director Ejecutivo de Administración y Finanzas	Voz y Voto
Miembro permanente	Director Ejecutivo de Capital Humano	Voz y Voto
Miembro permanente	<b>Director Divisional de Operaciones</b>	Voz y sin Voto
Miembro permanente	Director de Red de Sucursales	Voz y sin Voto
Invitado permanente	Directora de Auditoría Interna	Sin Voz y sin Voto
Invitado Permanente	Titular del área de negocio	Voz y sin Voto
Secretario	Subdirector de Riesgos no Discrecionales y de Mercado	Voz y sin Voto

El Comité de Administración Integral de Riesgos en temas del Sistema de Remuneración, para el desempeño de sus funciones es responsable de:

- I. Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
  - a. Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
  - b. Los puestos y cargos, que estén dentro del alcance del Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para LIBERTAD o participen en algún proceso que concluya en eso, y
  - c. Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar algún cargo de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
- II. En el caso de Remuneraciones Extraordinarias tendrá la facultad otorgada por el Consejo de Administración de aprobación de estas, a fin de coadyuvar en el logro de los objetivos estratégicos de la Alta Dirección.
- III. 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 efectos de lo dispuesto en la presente fracción, el Comité de Administración Integral de Riesgos en funciones de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes del personal responsable de la administración integral de riesgos o del Auditor Interno, sobre las implicaciones de riesgo de las políticas y procedimientos de remuneración.
- IV. 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.
- V. Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos expertos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del Sistema de Remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
- VI. 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 LIBERTAD, las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste al mismo.

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

En relación con la consultoría del proveedor Data Compensation S.C. se establecieron los criterios y directrices a seguir para la asignación de sueldos a los colaboradores, acorde al nivel de responsabilidad, funciones, antigüedad y desempeño; asimismo se estandarizaron los sueldos aplicables a los niveles existentes en la Institución; siendo ésta la base para definir los parámetros salariales. Por parte del Comité de Administración de Riesgos en funciones de Remuneración, se tuvieron los siguientes entregables:

- Desarrollo de tabuladores propuestos
- Desarrollo de políticas propuestos para la administración de sueldos
- Desarrollo del mapa organizacional
- Encuesta de mercado por puesto y nivel en el sector financiero

**iii. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de LIBERTAD ya sea por regiones o líneas de negocio.**

Se ha definido como Colaboradores Sujetos al Sistema de Remuneración a aquellos empleados que como colaboradores directos o a través de prestadores de servicios, realizan actividades propias de LIBERTAD, y que por cuenta o en nombre de cada uno de ellos, reciban cualquier tipo de percepción, ya sea que éstas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

El Sistema de Remuneración considera, las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los puestos elegibles.

Dentro de LIBERTAD, se identifican las siguientes áreas dentro del Sistema de Remuneración:

ÁREA
PATRIMONIAL Y ALIANZAS ESTRATEGICAS
RED DE SUCURSALES
COBRANZA
TECNOLOGIA E INNOVACION
COBRANZA EMPRESARIAL
CAJAS

*Información al cierre de diciembre 2024*

**iv. Una descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.**

Los Colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración se han clasificado en un perfil de acuerdo con las áreas donde participan:

<b>PATRIMONIAL Y ALIANZAS ESTRATEGICAS</b>			
<b>PUESTO</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE PUESTO</b>	<b>TIPO REMUNERACION</b>	<b>COLABORADORES</b>
EJECUTIVO SOPORTE PYME	LLEVAR UN CONTROL ADECUADO DE LOS EXPEDIENTES Y VERIFICAR QUE SE CUMPLAN CON LOS PROCESOS NORMATIVOS DE LA EMPRESA, MEDIANTE LA REVISIÓN CONSTANTE DE LAS EJECUCIONES Y DOCUMENTACIÓN QUE SE CUENTA ACORDE AL MANUAL DE CRÉDITO Y POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE CRÉDITO COMERCIAL VIGENTES PARA GARANTIZAR QUE SE CUMPLAN LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
EJECUTIVO BANCA EMPRESARIAL	ATRAER Y OFRECE LOS SERVICIOS DE LA ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE BANCA EMPRESARIAL, BRINDÁNDOLES UN SERVICIO DE CALIDAD, RETENIENDO Y ADMINISTRANDO CORRECTAMENTE LA CARTERA DE CLIENTES ASIGNADA ACORDE AL MANUAL DE CRÉDITO Y LOS LINEAMIENTOS VIGENTES DE CRÉDITO COMERCIAL PARA ACRECENTAR LA CARTERA DE CLIENTES ACTIVOS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
EJECUTIVO PYME	INCREMENTAR LA CARTERA DE LA EMPRESA, MEDIANTE LA GESTIÓN DE MANERA ACTIVA DE LA COLOCACIÓN DE LOS PRODUCTOS ESPECIALIZADOS PARA LAS PYMES ACORDE AL MANUAL DE CRÉDITO Y POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE CRÉDITO COMERCIAL VIGENTES PARA PYME ATRACCIÓN DE CLIENTES NUEVOS PYME	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	3
GERENTE DE GESTION DE CREDITO A FINANCIERAS	PROMOCIONAR LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE SE TIENE EN EL SECTOR DE CRÉDITO PYME Y VIGILAR EL CORRECTO OTORGAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN DE LA CARTERA Y DE LOS CLIENTES ASIGNADOS EN SU PORTAFOLIO Y EL DEL PERSONAL A SU CARGO. ACORDE AL MANUAL DE CRÉDITO Y POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE CRÉDITO COMERCIAL VIGENTES. PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA CARTERA DE CLIENTES ACTIVOS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
EJECUTIVO DE PRESTANOMINA	EJECUTAR EL PLAN DE VENTAS EN LAS EMPRESAS ASIGNADAS, PROMOVRIENDO LOS CRÉDITOS PRESTANÓMINA CON EL USUARIO FINAL DE ACUERDO CON LA INSTRUCCIÓN DE TRABAJO ITVS0106 AFILIACIÓN DE CLIENTES PAQUETE EMPRESARIAL E INGRESO DE SOLICITUDES DEL SERVICIO PRESTANÓMINA EN LAS EMPRESAS QUE INDICA EL DIRECTORIO GENERAL PRESTANÓMINA FOON01107 Y CON LAS INVERSIONES MARCADAS EN FOVS0124 DIRECTORIO DE LIBERNÓMINA Y PRESTANÓMINA PLUS PARA LOGRAR LA COLOCACIÓN DE ACUERDO CON LAS METAS INDIVIDUALES.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	36
ESPECIALISTA DE PRESTANOMINA	GARANTIZAR RELACIONES PARA LA APERTURA, CONSERVACIÓN Y DESARROLLO DE CONVENIOS CON DEPENDENCIAS DE GOBIERNOS, SECCIONES SINDICALES Y EMPRESAS DE INICIATIVA PRIVADA DE ACUERDO CON LOS PLANES DE EXPANSIÓN Y CRECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN PARA AMPLIAR LA GAMA DE CONVENIOS EN LA INSTITUCIÓN.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	2
PROMOTOR IMSS CANALES EXTERNOS	APOYAR A LOS PROMOTORES DE VENTAS DE LOS CANALES EXTERNOS PARA GENERAR LA DOCUMENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN, CON BASE EN LAS CONDICIONES GENERALES DEL CONVENIO IMSS Y CON APEGO A LOS PROCESOS Y LINEAMIENTOS INTERNOS, PARA ASEGURAR UNA CORRECTA COLOCACIÓN, ADMINISTRACIÓN E INSTALACIÓN DE LOS CRÉDITOS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
PROMOTOR IMSS	ANALIZAR Y CAPTURAR LA DOCUMENTACIÓN DE LOS CRÉDITOS PRESTANOMINA-IMSS, REGISTRANDO LA CAPACIDAD DE PAGO, ASÍ COMO LA DOCUMENTACIÓN, CON BASE A LAS CONDICIONES GENERALES DEL CRÉDITO, ESTABLECIDAS POR EL IMSS ASEGURANDO QUE LA INFORMACIÓN QUE SE PROPORCIONA Y/O RECIBE SEA LA CORRECTA.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	10
SUBDIRECTOR DE CAPTACION PATRIMONIAL	SUPERVISAR AL EQUIPO DE CAPTACIÓN PATRIMONIAL, ASÍ COMO LOS SERVICIOS, ESTRATEGIAS Y PROCEDIMIENTOS DE CAPTACIÓN, ADMINISTRANDO AL GRUPO SELECTO DE CLIENTES AAA Y BRINDANDO ATENCIÓN A CLIENTES DE LA RED DE SUCURSALES ACORDE A LAS POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN PARA LOGRAR LA PERMANENCIA DE LOS CLIENTES EXISTENTE, INCREMENTO DE CLIENTES NUEVOS Y EL CRECIMIENTO DE LOS SALDO EN CAPTACIÓN, SIEMPRE ENCAMINADOS A CUIDAR EL COSTO DE ACUERDO A LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL VIGENTE	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	2

JEFE DE CAPTACION PATRIMONIAL	GESTIONAR OPERACIONES DE AHORRO E INVERSIÓN DE CLIENTES PATRIMONIALES Y CLIENTES PRINCIPALES DE LA RED DE SUCURSALES BRINDANDO LAS SOLUCIONES DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL CLIENTE ACORDE A LAS POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN PARA LOGRAR CAPTAR NUEVOS CLIENTES, NUEVOS RECURSOS DE AHORRO E INVERSIÓN Y PERMANENCIA DE LOS CLIENTES EXISTENTES.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
EJECUTIVO DE SERVICIO PATRIMONIAL	PROSPECTAR Y GESTIONAR CLIENTES DEL SEGMENTO PATRIMONIAL, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DEL PORTAFOLIO ACTUAL PARA UNA OPORTUNA RETENCIÓN, CRECIMIENTO Y ATRACCIÓN DE NUEVOS CLIENTES ACORDE A LOS LINEAMIENTOS OPERATIVOS DE BANCA PATRIMONIAL, PARA EFICIENTAR E INCREMENTAR LOS SALDOS DEL PORTAFOLIO DE INVERSIONES.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	2
DIRECTOR EJECUTIVO PATRIMONIAL Y ALIANZAS ESTRATEGICAS	DIRIGIR LAS ÁREAS PATRIMONIAL, PRESTANÓMINA Y COBRANZA EMPRESARIAL ESTABLECIENDO METAS Y ESTRATEGIAS PARA CAPTACIÓN DE SALDOS E INVERSIONES, COLOCACIÓN Y RECUPERACIÓN DE CARTERA Y PRESTANÓMINA DE ACUERDO CON EL PATITO DE RIESGO DE LSF, ESTUDIANDO EL MERCADO Y EL ENTORNO ECONÓMICO, CONSTRUYENDO BASES SÓLIDAS EN PROCESOS Y PRODUCTOS, ANTICIPANDO CAMBIOS EN EL ENTORNO, QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS, A TRAVÉS DE LOS DISTINTOS CANALES, ASEGURANDO CRECIMIENTO SOSTENIBLE CON APEGO A LA REGULACIÓN Y POLÍTICAS INTERNAS, CONSOLIDANDO LOS SEGMENTOS, CON UN CRECIMIENTO SÓLIDO Y SOSTENIBLE.	ORDINARIA	1

RED DE SUCURSALES			
PUESTO	DESCRIPCIÓN DE PUESTO	TIPO REMUNERACION	COLABORADORES
EJECUTIVO COMERCIAL	ASESORAR A CLIENTES Y PROSPECTOS CON RESPECTO A LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE LA ORGANIZACIÓN OFRECE ASEGURANDO QUE LA INFORMACIÓN QUE PROPORCIONE SEA ACORDE A LOS LINEAMIENTOS ORGANIZACIONALES Y SE PROPORCIONE CON UN SERVICIO DE CALIDAD A FIN DE GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ASIGNADAS A LA SUCURSAL PARA LA CUAL LABORA.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	314
EJECUTIVO TRAINEE	VENDER A CLIENTES Y PROSPECTOS LOS PRODUCTOS DE CRÉDITO, AHORRO, INVERSIÓN Y TERCEROS QUE LA ORGANIZACIÓN OFRECE ASEGURANDO QUE LA INFORMACIÓN ENTREGADA SEA ACORDE A LOS LINEAMIENTOS ORGANIZACIONALES Y SE PROPORCIONE CON UN SERVICIO DE CALIDAD A FIN DE GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ASIGNADAS A LA SUCURSAL PARA LA CUAL LABORA.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	21
GERENTE DE SUCURSAL	ADMINISTRAR Y PROSPECTAR CLIENTES, ASI COMO LOS RECURSOS MATERIALES, TECNOLÓGICOS Y HUMANOS DE LA OFICINA A SU CARGO A FIN DE ASEGURAR QUE EL SERVICIO QUE SE PRESTE SEA CONFORME A LOS LINEAMIENTOS Y NORMATIVIDAD ACORDE A LAS POLITICAS Y LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR LA PROMOCIÓN DE PRODUCTOS QUE GENEREN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ASIGNADAS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	122
GERENTE REGIONAL	ADMINISTRAR Y SUPERVISAR A LOS GERENTES DE LAS SUCURSALES ASIGNADAS EN APEGO A LAS NORMAS, POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS VIGENTES PARA LOGRAR LOS INDICADORES DE NEGOCIO, FINANCIEROS, CAPITAL HUMANO Y CONTROL INTERNO	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	12
GERENTE TRAINEE	ADMINISTRAR Y PROSPECTAR CLIENTES, ASÍ COMO LOS RECURSOS MATERIALES, TECNOLÓGICOS Y HUMANOS DE LA OFICINA A SU CARGO A FIN DE ASEGURAR QUE EL SERVICIO QUE SE PRESTE SEA CONFORME A LOS LINEAMIENTOS Y NORMATIVIDAD ACORDE A LAS POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS, PARA GARANTIZAR LA PROMOCIÓN DE PRODUCTOS QUE GENEREN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ASIGNADAS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	8
PROMOTOR OD	PROSPECTAR Y GESTIONAR NUEVOS CLIENTES EN CAMPO, ASÍ COMO LEDS PROVENIENTES DE PAUTAS DE REDES SOCIALES ACORDE A LA ESTRATEGIA COMERCIAL PARA LOGRAR LA COLOCACIÓN DE CLIENTE NUEVO-REQUERIDA POR LA UNIDAD DE NEGOCIO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	30



LIDER OD	ESTABLECER Y GESTIONAR LOS PLANES DE TRABAJO PARA LA ATRACCIÓN DE NUEVOS CLIENTES EN CAMPO, ASÍ COMO LEADS PROVENIENTES DE PAUTAS DE REDES SOCIALES ACORDE A LA ESTRATEGIA COMERCIAL PARA LOGRAR LA COLOCACIÓN DE CLIENTE NUEVO-REQUERIDA POR LA UNIDAD DE NEGOCIO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	8
SUBDIRECTOR DE ESTRATEGIA COMERCIAL	DEFINIR Y GESTIONAR LAS ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS PARA EL DISEÑO, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS COMERCIALES A TRAVÉS DE INDICADORES E INICIATIVAS QUE PERMITAN ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS COMERCIALES INSTITUCIONALES.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
SUBDIRECTOR DE RED DE SUCURSALES NORTE	ASEGURAR LA IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS DE NEGOCIO, DE ACUERDO CON EL MODELO DE GESTIÓN COMERCIAL, PROCESOS Y LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR LA RENTABILIDAD DE CADA UNIDAD DE NEGOCIO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
SUBDIRECTOR DE RED DE SUCURSALES CENTRO	ASEGURAR LA IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS DE NEGOCIO, DE ACUERDO CON EL MODELO DE GESTIÓN COMERCIAL, PROCESOS Y LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR LA RENTABILIDAD DE CADA UNIDAD DE NEGOCIO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
SUBDIRECTOR DE RED DE SUCURSALES SUR	ASEGURAR LA IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS DE NEGOCIO, DE ACUERDO CON EL MODELO DE GESTIÓN COMERCIAL, PROCESOS Y LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR LA RENTABILIDAD DE CADA UNIDAD DE NEGOCIO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
ASESOR DE PRENDA	DETERMINAR Y EJECUTAR EL VALOR Y AUTENTICIDAD DE LAS PRENDAS ACORDE A LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA GENERAR RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	24
GERENTE DE OPERACION PRENDARIA	CONTRIBUIR CON LA RED DE SUCURSALES QUE OFERTAN EL CREDITO PRENDARIO AL LOGRO DE SUS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN APEGO A LAS NORMAS, POLITICAS Y LINEAMIENTOS VIGENTES PARA LOGRAR EL RESULTADO OPTIMO MINIMIZANDO ERRORES, EVITANDO QUEBRANTOS Y HACER RENTABLE EL PRODUCTO PRENDARIO	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
JEFE DE OPERACION PRENDARIA	CONTROLAR Y SUPERVISAR A LOS PUESTOS SUBORDINADOS EN CUANTO A SU DESEMPEÑO, PROCEDIMIENTOS Y RESULTADOS DE LA OPERACION EN APEGO A LAS NORMAS, POLITICAS Y LINEAMIENTOS VIGENTES, PARA LOGRAR UN RESULTADO OPTIMO, MINIMIZANDO ERRORES Y HACIENDO MAS RENTABLE EL PRODUCTO PRENDARIO	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
SOPORTE DE OPERACION PRENDARIA	DETERMINAR Y EJECUTAR EL VALOR Y AUTENTICIDAD DE LAS PRENDAS DE ACUERDO CON LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA GENERAR RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	8
SOPORTE DE OPERACION PRENDARIA	DETERMINAR Y EJECUTAR EL VALOR Y AUTENTICIDAD DE LAS PRENDAS DE ACUERDO CON LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA GENERAR RENTABILIDAD DEL NEGOCIO	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	8
DIRECTOR DE RED DE SUCURSALES	ASEGURAR LA RENTABILIDAD, DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DE NEGOCIO DE LIBERTAD SERVICIOS FINANCIEROS ALINEADO A LOS OBJETIVOS Y POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN QUE PERMITAN INCREMENTAR LA BASE DE CLIENTES PARA FONDEAR UNA SANA COLOCACIÓN DE CRÉDITOS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1

COBRANZA			
PUESTO	DESCRIPCIÓN DE PUESTO	TIPO REMUNERACION	COLABORADORES
ANALISTA DE COBRANZA	DESARROLLAR ACTIVIDADES DEL PROCESO DE COBRANZA QUE CUBRAN LAS NECESIDADES DE LAS REGIONES, BRINDANDO SOPORTE AL PROCESO DE RECUPERACIÓN, CON APEGO A LAS NORMAS Y PROCESOS DE COBRANZA E INVESTIGACIÓN. PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA RECUPERACIÓN DE CARTERA Y CONTROLES EL ÁREA.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	3

ANALISTA DE SUPERVISION REGIONES DE COBRANZA	ADMINISTRAR LOS CENTRO REGIONALES DE COBRANZA DE LA SUBDIRECCIÓN A SU CARGO E INFORMAR INCIDENCIAS, ASEGURANDO EL CORRECTO APEGO A LA DOCUMENTACIÓN INTERNA, CUMPLIR CON LA GESTIÓN DE CARTERA E INVESTIGACIÓN DE CRÉDITOS Y PODER GARANTIZAR LA RECUPERACIÓN DE LOS CRÉDITOS EN MORA CON APEGO A LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL APLICABLES A LAS ENTIDADES FINANCIERAS EN MATERIA DE DESPACHOS DE COBRANZA Y A LOS LINEAMIENTOS DE RECUPERACIÓN VIGENTES A FIN DE DAR CORRECCIÓN DE INCIENCIAS DETECTADAS EN LOS PROCESOS DE COBRO E INVESTIGACIÓN.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	2
EJECUTIVO DE COBRANZA E INVESTIGACION	GENERAR Y CONCRETAR LAS INVESTIGACIONES ASIGNADAS PARA LA AUTORIZACIÓN O RECHAZO DE UN CRÉDITO, ASÍ COMO GESTIONAR Y RECUPERAR LA CARTERA QUE TIENE ASIGNADA. EN APEGO A LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL APLICABLES A LAS ENTIDADES FINANCIERAS EN MATERIA DE DESPACHOS DE COBRANZA Y A LOS LINEAMIENTOS DE RECUPERACIÓN VIGENTES. A FIN DE CONCLUIR LAS INVESTIGACIONES ASIGNADAS; ASÍ COMO RECUPERAR EL TOTAL DE LA CARTERA ASIGNADA, LOGRANDO CON ELLO EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS ESTABLECIDOS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	153
GERENTE DE SOPORTE DE COBRANZA E INVESTIGACION	ADMINISTRAR LA OPERATIVIDAD DEL PROCESO DE COBRANZA E INVESTIGACIÓN COM AREA DE SOPORTE A NIVEL NACIONAL ACORDE A LOS LINEAMIENTOS, PROCESOS, INSTRUCCIONES Y DOCUMENTOS APLICABLES AL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y COBRANZA VIGENTES PARA REALIZAR LAS INVESTIGACIONES DE CLIENTES SOLICITANTES DE UN CRÉDITO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
JEFE DE PROCESO DE INFORMACION OPERATIVA	COORDINAR EL SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y BRINDAR SOPORTE AL PERSONAL DEL ÁREA; ASÍ COMO LAS ACTIVIDADES QUE LA DIRECCIÓN DE COBRANZA LE ENCOMIENDE EN APEGO A LAS NORMAS Y PROCESOS DE COBRANZA E INVESTIGACIÓN PARA LOGRAR LA CONCLUSIÓN DE LOS PROYECTOS Y ACTIVIDADES PROGRAMADAS POR LA DIRECCIÓN DE COBRANZA; ASÍ COMO LAS REQURIDAS PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO DE COBRANZA E INVESTIGACIÓN.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
JEFE REGIONAL DE COBRANZA E INVESTIGACION	COORDINAR Y SUPERVISAR LAS ESTRATEGIAS ENCAMINADAS A LA GESTIÓN, RECUPERACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA CARTERA EN MORA ASIGNADA, GENERANDO ACCIONES Y UTILIZANDO LOS RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS PARA SU LOGRO Y LA REALIZACIÓN EN TIEMPO DE LAS INVESTIGACIONES QUE SE ENVÍEN POR PARTE DE CENTRO NACIONAL DE CRÉDITO EN APEGO A LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL APLICABLES A LAS ENTIDADES FINANCIERAS EN MATERIA DE DESPACHOS DE COBRANZA Y A LOS LINEAMIENTOS DE RECUPERACIÓN VIGENTES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE RECUPERACIÓN E INVESTIGACIÓN DEFINIDOS POR LA DIRECCIÓN	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	10
NEGOCIADOR LIDER	SUPERVISAR LAS ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y RECUPERACIÓN DE CARTERA, ASÍ COMO CONCLUSIÓN DE LAS INVESTIGACIONES ASIGNADAS A LOS EJECUTIVOS DE COBRANZA E INVESTIGACIÓN EN APEGO A LA NORMATIVIDAD APLICABLE, LINEAMIENTOS, PROCESOS Y DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL APLICABLE A LAS ENTIDADES FINANCIERAS EN MATERIA DE DESPACHOS DE COBRANZA PARA DAR CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS DE RECUPERACIÓN DE CARTERA Y DE INVESTIGACIONES CONCLUIDAS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	20
JEFE DE ESTRATEGIA DE COBRANZA	COORDINAR E IMPLEMENTAR LOS PLANES DE TRABAJO, ESTRATEGIAS Y LOGÍSTICAS PARA LLEVAR A CABO LOS PROCESOS DE ASIGNACIÓN DE CARTERA Y ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE LA CARTERA DE COBRANZA DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS, NORMATIVIDAD APLICABLE, PROCESOS, INSTRUCCIONES, ASÍ COMO A LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL APLICABLE A LAS ENTIDADES FINANCIERAS EN MATERIA COBRANZA PARA COADYUVAR AL PROCESO DE RECUPERACIÓN CON UNA OPORTUNA Y CORRECTA ASIGNACIÓN DE CARTERA Y SU SEGUIMIENTO ANALÍTICO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
ANALISTA DE ESTRATEGIA DE COBRANZA	ELABORAR REPORTES Y DISTRIBUCIONES QUE COADYUVEN EN EL DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS DE COBRANZA APEGÁNDOSE A LOS LINEAMIENTOS Y PROCESOS DE COBRANZA E INVESTIGACIÓN PARA CONTROLAR EL PROCESO DE RECUPERACIÓN DE CARTERA.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	2

ANALISTA DE SUPERVISION DE COBRO LEGAL	COORDINAR, SUPERVISAR Y EJECUTAR LAS ESTRATEGIAS DE RECUPERACIÓN DE LA CARTERA ASIGNADA CON DESPACHOS EXTERNOS, DANDO SOPORTE A LOS INVOLUCRADOS EN EL PROCESO DE ACUERDO A LAS METAS Y OBJETIVOS DEFINIDOS POR LA DIRECCIÓN, EN APEGO A LA NORMATIVA, DISPOSICIONES VIGENTES Y LINEAMIENTOS INTERNOS APLICABLES PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE RECUPERACIÓN DE LA INSTITUCIÓN, CONTENIENDO ASÍ LA MOROSIDAD DE LA CARTERA Y EL APEGO A LAS BUENAS PRÁCTICAS DE COBRANZA POR LOS DESPACHOS EXTERNOS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	6
JEFE DE SUPERVISION DE COBRO LEGAL	COORDINAR Y SUPERVISAR LOS PROCESOS OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE RECUPERACIÓN DE LA CARTERA ASIGNADA A COBRO LEGAL A TRAVÉS DE DESPACHOS EXTERNOS DE ACUERDO A LAS METAS Y OBJETIVOS DEFINIDOS POR LA DIRECCIÓN, EN APEGO A LA NORMATIVA, DISPOSICIONES VIGENTES Y LINEAMIENTOS INTERNOS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUERIMIENTOS DEL ÁREA Y PROVEEDORES PARA MANTENER LA OPERACIÓN, EN UN NIVEL DE MOROSIDAD Y RESERVAS ACEPTABLE PARA LA INSTITUCIÓN.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	2
SUBDIRECTOR DE COBRANZA	COORDINAR Y ASEGURAR QUE LAS ESTRATEGIAS DE LA DIRECCION SE LLEVEN A CABO EN CADA UNO DE LOS PUESTOS EN APEGO A LA NORMATIVIDAD APLICABLE, LINEAMIENTOS, PROCESOS Y DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL APLICABLE A LAS ENTIDADES FINANCIERAS EN MATERIA DE DESPACHOS DE COBRANZA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES TANTO DE RECUPERACIÓN COMO DE APOYO A LA ORIGINACIÓN A TRAVÉS DE LAS INVESTIGACIONES CORRECTAMENTE REALIZADAS.	ORDINARIA	3
SUPERVISOR DE INVESTIGACION	LAS CARGAS DE TRABAJO DE INVESTIGACIONES ENTRE LOS COLABORADORES DE LOS CENTROS REGIONALES ACORDE A LOS LINEAMIENTOS, PROCESOS, INSTRUCCIONES Y DOCUMENTOS APLICABLES AL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y COBRANZA VIGENTES PARA LA CONCLUSIÓN DE LAS INVESTIGACIONES SOLICITADAS, PARA LA AUTORIZACIÓN O RECHAZO DE UN CRÉDITO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	3
SUBDIRECTOR DE COBRO LEGAL	ADMINISTRAR Y COORDINAR EL PROCESO DE RECUPERACIÓN DE LA CARTERA ASIGNADA A COBRO LEGAL ACORDE A LOS LINEAMIENTOS INTERNOS PARA ASEGURAR LA RECUPERACIÓN DE LA CARTERA	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
EJECUTIVO DE CENTRO DE CONTACTO COBRANZA	GESTIONAR Y COBRAR LA CARTERA PREVENTIVA Y SANEAR LA CARTERA MOROSA DE ACUERDO CON LAS ESTRATEGIAS POR PARTE DE COBRANZA DE ACUERDO CON LA GUIA DE CENTRO DE CONTACTO GOPCR04 PARA OBTENER LA CONTENCIÓN DE LA CARTERA PREVENTIVA Y LA RECUPERACIÓN DE LA CARTERA MOROSA.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	43
EJECUTIVO DE CENTRO DE CONTACTO DATOS	PROCESAR Y ADMINISTRAR LAS BASES DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE CAMPAÑAS, ENVÍO DE MENSAJES DE TEXTO, DE AUDIO PRE GRABADOS Y CORREO ELECTRÓNICO DE ACUERDO CON LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN POSESIÓN DE PARTICULARES Y CON BASE EN LA INSTRUCCIÓN ITCR0109 Y GUÍA TBDCR01 PARA INCREMENTAR LA EFICIENCIA EN EL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y COLOCACIÓN DE CRÉDITOS AL CONSUMO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	3
EJECUTIVO DE CENTRO DE CONTACTO MONITOREO	SUPERVISAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD EN LAS GESTIONES DE LOS EJECUTIVOS DEL CENTRO DE CONTACTO EN LOS DIFERENTES CANALES CON BASE EN LA GUÍA DE MONITOREO DE GESTIONES GMGCR03 LO QUE PERMITIRÁ IDENTIFICAR LAS MEJORAS AL PROCESO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTAS	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	2
GERENTE DE CENTRO DE CONTACTO COBRANZA	ESTABLECER LAS ESTRATEGIAS PARA EL USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS MATERIALES, TECNOLÓGICOS Y HUMANOS DEL CENTRO DE CONTACTO DE ACUERDO A LAS METAS DE LA DIRECCIÓN DE COBRANZA POR MEDIO DE ESTRATEGIAS EN LAS CAMPAÑAS PARA COLABORAR EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, CUMPLIENDO CON LAS METAS ASIGNADAS AL ÁREA.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
JEFE DE CENTRO DE CONTACTO COBRANZA	ADMINISTRAR Y GESTIONAR LOS RECURSOS ASIGNADOS PARA EL DEPARTAMENTO DE COBRANZA DE ACUERDO CON LA GUIA OPERATIVA GOPCR04 Y EL PROCEDIMIENTO DE CENTRO DE CONTACTO NUMERO PRCR01CON LA FINALIDAD DE MANTENER EL MAYOR PORCENTAJE DE CARTERA SANA O EN ESTADO DE NORMALIDAD CUIDANDO LA RENTABILIDAD PARA LA EMPRESA Y LAS BUENAS CONDICIONES LABORALES.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1

LIDER DE CENTRO DE CONTACTO COBRANZA	SUPERVISAR Y ADMINISTRAR A LOS EJECUTIVOS DE CENTRO DE CONTACTO COBRANZA, ESTRATEGIAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACUERDO CON LA GUIA OPERATIVA GOPCR04 Y EL PROCEDIMIENTO DE CENTRO DE CONTACTO NUMERO PRCR01 PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LOS REQUERIMIENTOS PRODUCTIVOS DE CADA EJECUTIVO Y CON ELLO EL LOGRO DE LA META GLOBAL.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	4
DIRECTOR DE COBRANZA	DIRIGIR LAS ACCIONES PARA LA RECUPERACIÓN DE LA CARTERA VENCIDA A TRAVÉS DE LOS PROCESOS Y POLÍTICAS NECESARIAS EN LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS ENFOCADAS EN ADMINISTRAR LOS RECURSOS HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS DENTRO DEL PROCESO DE COBRANZA, INVESTIGACIÓN DE CRÉDITOS AL CONSUMO Y PYMES. APEGADO A LAS POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE RECUPERACIÓN DE CRÉDITOS AL CONSUMO EN EL APARTADO DE INVESTIGACIÓN, CENTRO DE CONTACTO COBRANZA, ASÍ COMO A LAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE COBRANZA Y CÓDIGO DE ÉTICA ESTABLECIDO POR LA CONDUSEF. PARA LA REDUCCIÓN DE LA CARTERA VENCIDA, LIBERACIÓN DE RESERVAS DE CRÉDITO, MEJORA CONTINUA EN LOS PROCESOS, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD EN LOS PROCESOS DE COBRANZA E INVESTIGACIÓN DE LA CARTERA DE CRÉDITOS AL CONSUMO Y PYMES.	ORDINARIA	1

### TECNOLOGIA E INNOVACION

PUESTO	DESCRIPCIÓN DE PUESTO	TIPO REMUNERACION	COLABORADORES
EJECUTIVO DE CENTRO DE CONTACTO ATENCION A CLIENTES	ATENCIÓN Y SERVICIO A CLIENTES Y USUARIOS DE LIBERTAD, PROPORCIONANDO INFORMACIÓN GENERAL DE PRODUCTOS, SERVICIOS Y SOPORTE TÉCNICO PARA LA BANCA ELECTRÓNICA, APLICACIÓN MÓVIL Y TARJETA DE DÉBITO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	14
LIDER DE CENTRO DE CONTACTO ATENCION A CLIENTES	GESTIONAR LOS EJECUTIVOS DE ATENCIÓN A CLIENTES. BRINDAR SOPORTE, ASESORÍA Y APOYO A LOS EJECUTIVOS DEL ÁREA ATENCIÓN A CLIENTES, ASÍ COMO LA ORGANIZACIÓN DE LA PLANTILLA DE ACUERDO CON LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS INVOLUCRANDO LOS PRODUCTOS DE LIBERTAD PARA EL ALCANCE DE LAS METAS DIARIAS Y MENSUALES DEL ÁREA, LA CONTINUIDAD DEL SERVICIO, AGILIZAR LA ATENCIÓN AL CLIENTE.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	2
EJECUTIVO DE CENTRO DE CONTACTO VENTAS	ATENDER Y EJECUTAR A GESTIÓN DE CAMPAÑAS DE TELEMARKETING EN GENERAL MEDIANTE DIFERENTES MEDIOS DE CONTACTO CON BASE EN EL PROCEDIMIENTO PRCR01 PARA INCREMENTAR LA COLOCACIÓN DE CRÉDITOS AL CONSUMO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	53
LIDER DE CENTRO DE CONTACTO VENTAS	SUPERVISAR LOS RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO DE CONTACTO CON BASE EN EL PRODEDIMIENTO PRCR01 PARA EL CORRECTO CUMPLIMIENTO DE INDICADORES DEL ÁREA Y METAS DE CAMPAÑAS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	5
DIRECTOR EJECUTIVO DE TECNOLOGIA E INNOVACION	DEFINIR Y ASEGURAR LA ESTRATEGIA TECNOLÓGICA DE LA EMPRESA CON UNA BASE TECNOLÓGICA Y DE INNOVACIÓN QUE ASEGURE LA COMPETITIVIDAD Y DINAMISMO DEL MERCADO.	ORDINARIA	1

### COBRANZA EMPRESARIAL

PUESTO	DESCRIPCIÓN DE PUESTO	TIPO REMUNERACION	COLABORADORES
EJECUTIVO COBRANZA EMPRESARIAL SR	NEGOCIAR TANTO CARTERA YA ASIGNADA COMO EN APOYO A CLIENTES DE PYME SE DA SEGUIMIENTO EN COBRANZA Y RECUPERACIÓN MEDIANTE NEGOCIACIONES POR DIVERSOS MEDIOS EN DONDE SE OFRECEN OPCIONES PARA QUE EL ACREREDITADO PUEDA REGULARIZAR Y MANTENER AL CORRIENTE SUS LÍNEAS DE CRÉDITO O EN SU DEFECTO LIQUIDAR MEDIANTE ACUERDO, EN EL INTER SE DA SEGUIMIENTO EN LA ACTUALIZACIÓN DE DOCUMENTOS ACORDE AL MANUAL DE CRÉDITO, LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS VIGENTES DE CRÉDITOS EMPRESARIALES RECUPERACIÓN DE LAS LÍNEAS DE CRÉDITO EMPRESARIALES QUE PRESENTAN ATRASO Y UNA VEZ QUE SE REGULARIZAN, MANTENER CON PAGO SOSTENIDO O EN SU DEFECTO OBTENER EL PAGO O DACIÓN PARA LA LIQUIDACIÓN DEL ADEUDO	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	2

EJECUTIVO DE COBRANZA EMPRESARIAL JR	DAR SEGUIMIENTO A LA COBRANZA DE LA CARTERA PYME I EN CUANTO PREVENTIVA Y CORRECTIVA, MEDIANTE NOTIFICACIONES Y NEGOCIACIONES POR DIVERSOS MEDIOS EN DONDE SE OFRECEN OPCIONES PARA QUE EL ACREDITADO PUEDA REGULARIZAR Y MANTENER AL CORRIENTE SUS LÍNEAS DE CRÉDITO O EN SU DEFECTO LIQUIDAR MEDIANTE ACUERDO, ESTO DE ACUERDO CON EL MANUAL DE CRÉDITO, LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS VIGENTES DE CRÉDITOS EMPRESARIALES PARA LA RECUPERACIÓN DE LAS LÍNEAS DE CRÉDITO DE PYME I DE FORMA PREVENTIVA Y CORRECTIVA, EN EL CASO QUE PRESENTEN ATRASO LOGRAR SE REGULARICEN Y MANTENER EL PAGO SOSTENIDO O EN SU DEFECTO OBTENER EL PAGO TOTAL O DACIÓN PARA LA LIQUIDACIÓN DEL ADEUDO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	3
GERENTE DE COBRANZA EMPRESARIAL	DAR SEGUIMIENTO A LA COBRANZA DE CARTERA EMPRESARIAL ASIGNADA, ASÍ COMO RECUPERACIÓN DE CASOS ESPECIALES Y EVITAR POSIBLES INCUMPLIMIENTOS QUE AFECTEN A LIBERTAD. ACORDE AL MANUAL, POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE CRÉDITO COMERCIAL VIGENTES. PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LOS CLIENTES Y NEGOCIAR LAS MEJORES CONDICIONES PARA LIBERTAD.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
DIRECTOR DE COBRANZA EMPRESARIAL	DIRIGIR LAS ESTRATEGIAS DE RECUPERACIÓN EN CRÉDITOS EMPRESARIALES DE LA CARTERA PYME 1 Y 2 EN APEGO A LA REGULACIÓN Y NORMATIVIDAD INTERNA PARA INCREMENTAR LAS PROBABILIDADES DE RECUPERACIÓN DE LOS CRÉDITOS COADYUVANDO AL FORTALECIMIENTO Y CRECIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1
DIRECTOR EJECUTIVO DE CREDITO Y COBRANZA EMPRESARIAL	DICTAR, DIFUNDIR Y DIRIGIR LOS PROCESOS DE ANÁLISIS Y OTORGAMIENTO DE LA CARTERA DE CRÉDITO AL CONSUMO Y DE NÓMINA, ASÍ COMO DE LA COBRANZA PREVENTIVA, ADMINISTRATIVA Y EXTRAJUDICIAL DE LAS OPERACIONES DE CRÉDITO COMERCIAL CON EL FIN DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE FINANCIAMIENTO Y RECUPERACIÓN DE RECURSOS ESTABLECIENDO LAS DIRECTRICES DE LA NORMATIVIDAD INTERNA EN MATERIA DE OPERACIÓN DE CRÉDITO.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	1

CAJAS			
PUESTO	DESCRIPCIÓN DE PUESTO	TIPO REMUNERACION	COLABORADORES
CAJERO	ATENDER Y DAR PROMOCIÓN A LOS CLIENTES/USUARIOS EN RELACIÓN CON LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE SE OFRECEN EN LA RED DE SUCURSALES, CON APEGO A LINEAMIENTOS E INDICACIONES ESTABLECIDOS PARA GARANTIZAR EL SERVICIO EN LA VENTANILLA SIN DESVIACIONES.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	130
SUPERVISOR DE CAJA Y CREDITO A	CONTROLAR LOS VALORES MONETARIOS EN POSESIÓN DE LA SUCURSAL ADEMÁS DE ASEGURANDO LA INTEGRACIÓN Y CONTROL INTERNO DE LAS SOLICITUDES DE CRÉDITO Y EXPEDIENTES DE AFILIACIÓN Y AUTENTICACIÓN DE CLIENTES CON APEGO A LOS LINEAMIENTOS CORRESPONDIENTES, PARA ASEGURAR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS VALORES Y LA INTEGRACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS EXPEDIENTES, ASÍ COMO MITIGAR RIESGOS OPERATIVOS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	108
SUPERVISOR DE CAJA Y CREDITO B	CONTROLAR LOS VALORES MONETARIOS Y PRENDARIOS EN POSESIÓN DE LA SUCURSAL ADEMÁS DE ASEGURANDO LA INTEGRACIÓN Y CONTROL INTERNO DE LAS SOLICITUDES DE CRÉDITO Y EXPEDIENTES DE AFILIACIÓN Y AUTENTICACIÓN DE CLIENTES, ASÍ COMO ASEGURAR LA EXISTENCIA DE LAS PRENDAS CON APEGO A LOS LINEAMIENTOS CORRESPONDIENTES, PARA ASEGURAR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS VALORES Y PRENDAS Y LA INTEGRACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS EXPEDIENTES, ASÍ COMO MITIGAR RIESGOS OPERATIVOS.	ORDINARIA-EXTRAORDINARIA	27
DIRECTOR DIVISIONAL DE OPERACIONES	ESTABLECER Y DIRIGIR PROCESOS, PROTOCOLOS Y ESTRATEGIAS OPERATIVAS DE LAS ÁREAS DE NEGOCIO Y CORPORATIVAS DE ACUERDO CON LA VISIÓN Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, GESTIÓN POR PROCESOS Y SU GOBERNABILIDAD, MEDIANTE UNA CULTURA DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN CON EL FIN DE MAXIMIZAR LA EFICIENCIA OPERATIVA ASEGURANDO LA RENTABILIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.	ORDINARIA	1

Información de colaboradores activos al cierre de diciembre 2024

Asimismo, las áreas sujetas al Sistema de Remuneración pueden generar exposición al Riesgo Operacional principalmente por posibles fallas en las actividades que realizan dentro de los procesos en los que operan.

Derivado de lo anterior, cada proceso tiene establecido los controles y procesos de supervisión que permiten mitigar dicho riesgo.

### **c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones:**

#### **i. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.**

Delimitar las responsabilidades de los Órganos Sociales encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.

Establecer Políticas y Procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración en congruencia con una razonable toma de riesgos.

Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por LIBERTAD, o su materialización, sea mayor a la esperada y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación.

Considerar los riesgos a los cuales se enfrenta LIBERTAD, sus unidades de negocio y en su caso, las Unidades Administrativas y de Control; así como los riesgos asumidos por las personas sujetas al Sistema de Remuneración.

Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de colaboradores elegibles o personas sujetas al Sistema de Remuneración en consideración de los riesgos inherentes de sus actividades, tomando en cuenta para tales efectos, tanto factores cuantitativos como cualitativos.

Determinar remuneraciones de pago ordinario y variable que permitan incentivar la productividad y que sean competitivas en el mercado; contribuyendo al cumplimiento de metas organizacionales y, por ende, incrementen el nivel de desempeño de los colaboradores.

De esta forma las políticas y procedimientos que norman el Sistema de Remuneración tienen como finalidad prevenir que los colaboradores y empleados de LIBERTAD no asuman riesgos excesivos o inadecuados en la toma de decisiones incentivados por bonos o compensaciones extraordinarias.

**ii. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.**

Los integrantes del Comité de Administración Integral de Riesgos en funciones de Remuneración se manifestaron de acuerdo y ratifica, en su Sesión Extraordinaria del 1 de diciembre de 2024, las últimas propuestas de revisión y actualización del sistema de remuneración de LIBERTAD, en los términos presentados a dicho Comité y en concordancia con la fracción II del artículo 209 Bis 6 de las Disposiciones.

A continuación, se presentan las principales modificaciones en los Lineamientos, los principales cambios consistieron en la definición y/o ajuste de metas, puestos involucrados, entre otros; considerando la validación y/o cálculo de incentivos correspondió a la Dirección Ejecutiva de Capital Humano y se actualizó el organigrama institucional.

**Sesión Ordinaria 01/2024 (25 de enero de 2024):**

- Propuesta Esquema de Asistencia.
- Propuesta Modificación Cliente Nuevo Consumo.

**Sesión Extraordinaria 01/2024 (22 de marzo de 2024):**

- Propuesta esquema de Captación.
- Esquema Retención Ventanilla Cajeros y SCC

**Sesión Ordinaria 02/2024 (25 de abril de 2024):**

- Modificaciones Esquema de Ingresos Sucursales

**Sesión Extraordinaria 02/2024 (2 de mayo de 2024):**

- Propuesta Esquema Semanal Consumo y Resultados
- Propuesta Esquema Semanal 100% Nuevo

**Sesión Ordinaria 03/2024 (25 de julio de 2024):**

- Gerentes en Sucursal Venta Propia.

**Sesión Ordinaria 04/2024 (24 de octubre de 2024):**

- Modificaciones Esquema Semanal
- Modificación Esquema de Ingresos
- Modificaciones Esquema de Captación
- Esquema de Recuperación Comercial y PYME

### **Sesión Extraordinaria 03/2024 (1 de diciembre de 2024):**

- Esquema de Incentivos Crédito YA
- Campaña de Incentivos para Captación
- Modificaciones Call Center Interno

### **iii. Una explicación de cómo LIBERTAD garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.**

Por el momento, no aplica otro tipo de remuneraciones extraordinarias a estas áreas ya que en las Unidades Administrativas y de Control prevalecen los sueldos ordinarios, en caso de ser necesario establecer esquemas de remuneración extraordinaria, éstas se deberán determinar con base en el cumplimiento de los proyectos que el Consejo de Administración defina al inicio del ejercicio correspondiente, y no serán sujetas a ajuste debido a que estas posiciones no originan alguna posición de riesgo para Libertad y serán determinadas con independencia a las áreas que supervisan.

### **d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración:**

#### **i. Descripción general de los principales riesgos que LIBERTAD considera al aplicar medidas de remuneración.**

Se ha considerado que los principales riesgos que enfrenta LIBERTAD, sus unidades administrativas, de control y de negocios y que por tanto pudieran afectar su solidez y estabilidad, son los siguientes:

**Riesgo de crédito**, es el riesgo incorporado en los esquemas de remuneración, principalmente de las áreas comerciales (niveles de mora objetivo) y de cobranza (niveles de recuperación objetivo), dado que éstas son las unidades de negocio con mayor injerencia en la toma de riesgos de este tipo y su mitigación debe ser a través de una gestión de negocio adecuada.

**Riesgo operacional**, los esquemas de remuneración para las áreas de promoción contemplan ajustes con base en las incidencias presentadas en cuanto a la calidad en el ingreso de solicitudes y la integración de expedientes; es decir existen medidas de control a través de los esquemas de remuneración para contemplar eventuales fallas del personal en la realización de operaciones.

Las unidades de soporte y de control contempladas en los esquemas de remuneración extraordinaria, son evaluadas con base en la eficiencia y desempeño en relación con la consecución de los resultados objetivo de la sociedad, tomando en cuenta los riesgos operacionales que pudieran incidir para el correcto en el desempeño de sus funciones.



## **ii. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados.**

Con la finalidad de evaluar el comportamiento hacia el riesgo de los Colaboradores Sujetos al Sistema de Remuneración, se incluyen en las metas de cada empleado, indicadores para la medición del riesgo de acuerdo con la función que desempeñan.

Los esquemas de remuneración aplicables consideran los riesgos inherentes a las actividades de cada perfil de puesto. Para cada perfil de puesto se han identificado indicadores que miden la calidad de los procesos y medidas no financieras que dan seguimiento al riesgo que enfrenta la Institución a partir de la toma de las posiciones y decisiones de cada colaborador. El pago de incentivos está condicionado a la observancia de ciertos niveles en cada indicador, por lo que la estructura del sistema de remuneraciones se enfoca en acotar las pérdidas potenciales que podría asumir LIBERTAD.

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

La evaluación de las metas establecidas para el colaborador y empleado en el Sistema de Administración del Desempeño, así como en las metas establecidas, muestran los resultados ajustados por riesgo, mismos que son la base para la evaluación de su desempeño general. Esta evaluación del desempeño es a su vez el fundamento para la asignación de la remuneración variable de cada empleado.

## **iv. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones.**

El sistema se ha consolidado y se han realizado ajustes con el fin de mejorar el esquema de incentivos y de medición de los riesgos asociados.

El proceso de revisión de las medidas consideradas para la aplicación de los esquemas de remuneración es constantemente monitoreado y evaluado por el Comité de Administración Integral de Riesgos, órgano que conforme a lo establecido en el artículo 209 Bis 7 de las Disposiciones le han sido atribuidas las facultades del Comité de Remuneración.

## **e) Vinculación del rendimiento de LIBERTAD con los niveles de remuneración durante el periodo:**

### **i. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para LIBERTAD, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.**

Los principales parámetros de rendimiento que la sociedad considera por la línea de negocio son en función del impacto en el resultado financiero y su efecto sobre el nivel de capitalización, ajustando el nivel de retribución en función del desempeño de dichos indicadores a través del tiempo. Además, previendo que los riesgos a los que están

expuestos los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración pueden materializarse a lo largo del tiempo, la política establece la opción de diferir una porción de la compensación variable recibida por dichos empleados, los porcentajes de diferimiento para cada empleado son diferenciados conforme al monto de compensación variable asignado, mismo que es determinado con base en el desempeño del empleado.

<b>PATRIMONIAL Y ALIANZAS ESTRATEGICAS</b>	
<b>PUESTO</b>	<b>PARÁMETROS DE MEDICIÓN</b>
EJECUTIVO SOPORTE PYME	RECUPERACIÓN DE CARTERA VENCIDA A TRAVES DE UN ESQUEMA DE QUITAS.
EJECUTIVO BANCA EMPRESARIAL	
EJECUTIVO PYME	
GERENTE DE GESTION DE CREDITO A FINANCIERAS	
EJECUTIVO DE PRESTANOMINA	MONTO DE COLOCACIÓN Y ALCANCE DE METAS DE PRESTANÓMINA.
ESPECIALISTA DE PRESTANOMINA	ATRACCIÓN DE NUEVOS CONVENIOS DE PRESTANÓMINA Y LA RENOVACIÓN DE LOS CONVENIOS VIGENTES, ASÍ COMO IMPULSAR LA PENETRACIÓN DE LA COLOCACIÓN EN EL CONVENIO.
PROMOTOR IMSS CANALES EXTERNOS	MONTO DE COLOCACIÓN PRESTANÓMINA IMSS.
PROMOTOR IMSS	
SUBDIRECTOR DE CAPTACION PATRIMONIAL	RETENCIÓN Y CRECIMIENTO DE SALDOS DE CAPTACIÓN A TRAVES DE GESTIÓN DE INVERSIONES.
JEFE DE CAPTACION PATRIMONIAL	
EJECUTIVO DE SERVICIO PATRIMONIAL	
<b>RED DE SUCURSALES</b>	
<b>PUESTO</b>	<b>PARÁMETROS DE MEDICIÓN</b>
EJECUTIVO COMERCIAL	MONTO DE COLOCACIÓN Y ALCANCE DE METAS DE CONSUMO Y PRESTANÓMINA, CRECIMIENTO DE SALDOS DE CAPTACIÓN A TRAVES DE INVERSIONES. VENTA DE ASISTENCIAS.
EJECUTIVO TRAINEE	
GERENTE TRAINEE	
PROMOTOR OD	MONTO DE COLOCACIÓN DE CONSUMO ENFOCADO EN CLIENTE NUEVO EN CAMBACEO EN CALLE.
LIDER OD	
SUBDIRECTOR DE ESTRATEGIA COMERCIAL	RETENCIÓN Y CRECIMIENTO DE SALDOS DE CAPTACIÓN A TRAVES DE GESTIÓN DE INVERSIONES.
ASESOR DE PRENDA	MONTO DE COLOCACIÓN Y ALCANCE DE METAS DE LA CARTERA PRENDARIO Y DETERIORO DE LA CARTERA.
GERENTE DE OPERACION PRENDARIA	
JEFE DE OPERACION PRENDARIA	
SOPORTE DE OPERACION PRENDARIA	
SOPORTE DE OPERACION PRENDARIA	
GERENTE DE SUCURSAL	MONTO DE COLOCACIÓN DE CONSUMO Y PRESTANÓMINA, ALCANCE DE META DE INGRESOS, RETENCIÓN Y CRECIMIENTO DE SALDOS DE CAPTACIÓN A TRAVES DE GESTIÓN DE INVERSIONES.
GERENTE REGIONAL	

SUBDIRECTOR DE RED DE SUCURSALES NORTE	
SUBDIRECTOR DE RED DE SUCURSALES CENTRO	
SUBDIRECTOR DE RED DE SUCURSALES SUR	
DIRECTOR DE RED DE SUCURSALES	
<b>COBRANZA</b>	
<b>PUESTO</b>	<b>PARÁMETROS DE MEDICIÓN</b>
ANALISTA DE COBRANZA	EFICIENCIA DE COBRANZA, RECUPERACIÓN DE CARTERA, REGULARIZACIÓN DE CRÉDITOS, IMOR, EPRC, BOLETAS DE COBRO.
ANALISTA DE SUPERVISION REGIONES DE COBRANZA	
EJECUTIVO DE COBRANZA E INVESTIGACION	
GERENTE DE SOPORTE DE COBRANZA E INVESTIGACION	
JEFE DE PROCESO DE INFORMACION OPERATIVA	
JEFE REGIONAL DE COBRANZA E INVESTIGACION	
NEGOCIADOR LIDER	
JEFE DE ESTRATEGIA DE COBRANZA	
ANALISTA DE ESTRATEGIA DE COBRANZA	
SUPERVISOR DE INVESTIGACION	
ANALISTA DE SUPERVISION DE COBRO LEGAL	RECUPERACIÓN DE CARTERA Y REGULARIZACIÓN DE CRÉDITOS EN CARTERA VENCIDA.
JEFE DE SUPERVISION DE COBRO LEGAL	
SUBDIRECTOR DE COBRO LEGAL	
EJECUTIVO DE CENTRO DE CONTACTO COBRANZA	ALCANCE DE METAS LIGADAS A LA COBRANZA POR MOROSIDAD Y CALIDAD EN EL SERVICIO.
EJECUTIVO DE CENTRO DE CONTACTO DATOS	
EJECUTIVO DE CENTRO DE CONTACTO MONITOREO	
GERENTE DE CENTRO DE CONTACTO COBRANZA	
JEFE DE CENTRO DE CONTACTO COBRANZA	
LIDER DE CENTRO DE CONTACTO COBRANZA	
<b>TECNOLOGIA E INNOVACION</b>	
<b>PUESTO</b>	<b>PARÁMETROS DE MEDICIÓN</b>
EJECUTIVO DE CENTRO DE CONTACTO ATENCION A CLIENTES	CALIDAD EN EL SERVICIO, PROMEDIO DE LLAMADAS ATENDIDAS Y TASA DE ABANDONO.
LIDER DE CENTRO DE CONTACTO ATENCION A CLIENTES	
EJECUTIVO DE CENTRO DE CONTACTO VENTAS	ALCANCE DE METAS A TRAVÉS DE COLOCACIÓN DE CRÉDITOS DIGITALES Y CITAS REFERIDAS A SUCURSAL, CALIDAD EN EL SERVICIO Y VENTA DE ASISTENCIAS.

LIDER DE CENTRO DE CONTACTO VENTAS	
<b>COBRANZA EMPRESARIAL</b>	
<b>PUESTO</b>	<b>PARÁMETROS DE MEDICIÓN</b>
EJECUTIVO COBRANZA EMPRESARIAL SR	CONTENCIÓN DE RESERVAS DE LA CARTERA COMERCIAL (CRÉDITOS COMERCIALES) LIGADOS A UNA META ESTABLECIDA POR RIEGOS SOBRE ESTE INDICADOR. RECUPERACIÓN DE CARTERA VENCIDA A TRAVES DE UN ESQUEMA DE QUITAS.
EJECUTIVO DE COBRANZA EMPRESARIAL JR	
GERENTE DE COBRANZA EMPRESARIAL	
DIRECTOR DE COBRANZA EMPRESARIAL	
DIRECTOR EJECUTIVO DE CREDITO Y COBRANZA EMPRESARIAL	
<b>CAJAS</b>	
<b>PUESTO</b>	<b>PARÁMETROS DE MEDICIÓN</b>
CAJERO	CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES DE OPERACIÓN, DERIVACIONES DE CRÉDITOS Y VENTA DE ASISTENCIAS.
SUPERVISOR DE CAJA Y CREDITO A	
SUPERVISOR DE CAJA Y CREDITO B	

*Información al cierre de diciembre 2024*

## ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de LIBERTAD y con el desempeño particular.

Las remuneraciones variables asignadas a los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración están enfocadas al logro del presupuesto autorizado, dicho presupuesto contempla el cumplimiento de metas esperado, mismo que sirve de referencia para determinar y controlar el logro obtenido para el cálculo de la remuneración correspondiente.

Las remuneraciones llevan como principal objetivo incrementar el desempeño individual de los colaboradores y empleados incentivándolos a ser más productivos y eficientes de manera que contribuyan a los objetivos institucionales a la par de los personales.

## iii. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indique debilidades.

La evaluación del desempeño de los Colaboradores y Empleados Sujetos al sistema se realiza sobre las metas de estos, cualquier debilidad o falta es considerada en dicha evaluación, posteriormente la asignación de remuneración variable se realiza de acuerdo con las calificaciones asignadas a cada empleado, en caso de no lograr el resultado no se realiza el pago. Adicionalmente, con base en el monto de la compensación variable asignada al empleado, ésta puede estar sujeta a ciertos porcentajes de diferimiento en el tiempo. Dicha compensación diferida está sujeta a cláusulas de reintegración, las cuales permiten cancelar

parte de la compensación diferida, así como a condiciones de entrega de acuerdo con el desempeño del negocio en el tiempo.

La evaluación se realiza sobre las metas individuales de cada empleado, donde se observa el rendimiento individual, por lo que cualquier debilidad o falta es considerado en dicha evaluación y reflejado en el nivel de compensación obtenido. De igual manera se establece adicional a su cumplimiento parámetros tales como:

- Mínimos de cumplimiento
- Desfase de incentivos en el tiempo
- Desaceleradores o aceleradores.
- Penalizaciones.

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

**f) Descripción de la forma en la que LIBERTAD ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo:**

**i. Análisis de la política de LIBERTAD para transferir la retribución variable devengada y, como la transferencia de la Porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.**

Previendo que los riesgos a los que están expuestos los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración pueden materializarse a lo largo del tiempo, la política establece la opción de diferir una porción de la compensación variable recibida por dichos empleados.

Los porcentajes de diferimiento para cada empleado son diferenciados conforme al monto de compensación variable asignado, mismo que es determinado con base en el desempeño del empleado.

**ii. Análisis de la política y el criterio de LIBERTAD para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.**

Es política de LIBERTAD contar con la facultad de cancelar parte de la compensación asignada a los Empleados Sujetos al Sistema de Remuneración cuyo otorgamiento se haya diferido en el tiempo. Lo anterior tiene como finalidad prevenir que los empleados asuman riesgos innecesarios o excesivos.

**g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza LIBERTAD y la justificación del uso de tales formas.**

**i. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Sociedad Financiera Popular (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).**

El Sistema de Remuneración considera que la remuneración extraordinaria será aplicable a posiciones que originen un riesgo discrecional para Libertad, por lo que se estaría considerando en los esquemas de Remuneración Extraordinaria son aplicables para todos los colaboradores directos o prestadores de servicios que realicen actividades propias de Libertad, y que por cuenta o en nombre de cada uno de ellos, reciban cualquier tipo de percepción por la ejecución de dichas actividades

El Sistema de Remuneración considera las remuneraciones ordinarias y extraordinarias otorgadas a dichos colaboradores, ya sea que éstas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

En las Unidades Administrativas y de Control deben prevalecer los sueldos ordinarios, y en aquellos casos que tengan definidos algún esquema de remuneración extraordinaria, éste se deberá determinar con base al cumplimiento de los proyectos que el Consejo de Administración defina al inicio del ejercicio correspondiente, y no serán sujetos a ajuste debido a que estas unidades no originan alguna posición de riesgo para Libertad.

Las áreas de Control Interno deben ser independientes, con autoridad suficiente y adecuadamente compensada de acuerdo con sus funciones.

El alcance de los puestos de cada área incluidos en el Sistema de Remuneración, estarán descritos en los esquemas existentes; delimitando además dentro de los lineamientos correspondientes, el incentivo y variables aplicables.

El modelo de cálculo para el pago de las remuneraciones extraordinarias de dichos puestos; se realizará con base en lo establecido en el procedimiento de Pago de Remuneraciones Extraordinarias PRCG04; participando para tal efecto las áreas descritas en dicho documento.

Adicionalmente, se cuenta con los lineamientos específicos sobre cada esquema autorizado para cada una de las áreas.

**ii. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas de remuneración variable es diferente entre los colaboradores o grupos de colaboradores, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.**

El pago de las remuneraciones extraordinarias otorgado a los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración está integrado por el cumplimiento de la meta de desempeño establecida en el alcance de cada área; dicha remuneración se otorga con base en el cumplimiento manera consecutiva, acorde a la periodicidad establecida para cada una la cual puede ser semanal, quincenal, mensual o trimestral.

Asimismo, para la determinación de la Remuneración Extraordinaria, Libertad deberá hacer uso de métodos para sensibilizar los resultados, entre los que se encuentran el ajuste de la remuneración mediante la aplicación de factores relacionados a los riesgos que las actividades de las personas sujetas al Sistema de Remuneración o unidad administrativa, de control o de negocios representen para Libertad, el diferimiento de pagos en su caso, de un ejercicio fiscal a los siguientes, la ampliación de los periodos de evaluación del desempeño hasta que todos los resultados o riesgos se conozcan o materialicen, o la reducción de la Remuneración Extraordinaria a corto plazo.

Adicionalmente, la Unidad para la Administración Integral de Riesgos tomará en cuenta los riesgos asumidos por las personas sujetas al sistema de remuneración y utilizará factores y medidas financieras y no financieras que permitan ajustar dichas remuneraciones, en específico en los puestos de las áreas comerciales, en función de los resultados ajustados por los riesgos presentes y futuros, la liquidez, el costo de capital y las variables cualitativas que se consideren relevantes.

Libertad deberá incorporar medidas no financieras en la evaluación del desempeño, que deberán considerar, entre otros aspectos, evaluaciones cualitativas del apego a las políticas de administración de riesgos y su cumplimiento.

## II. Información cuantitativa:

Los porcentajes expresados en la siguiente tabla son respecto de los gastos de administración de la institución.

Tipo de Información	Aspectos Aplicables 2023	Aspectos Aplicables 2024
<b>a. Número de reuniones del CAIR, para tratar temas del Sistema de Remuneración, durante el ejercicio.</b>	El Comité de Remuneración sesionó en 5 ocasiones durante el ejercicio 2023.	El Comité de Remuneración sesionó en 7 ocasiones durante el ejercicio 2024.
<b>b. Número de colaboradores que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio.</b>	1,811 empleados	1,772 empleados
<b>I. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.</b>	N/A	N/A
<b>II. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.</b>	No se otorgaron premios durante el ejercicio.	No se otorgaron premios durante el ejercicio.
<b>III. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.</b>	765 por un monto total de \$21,005,882.47	642 por un monto total de \$27,724,286.70

Tipo de Información	Aspectos Aplicables 2023	Aspectos Aplicables 2024
<b>IV. Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.</b>	Se notifica que a la fecha LIBERTAD no cuenta con remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.	Se notifica que a la fecha LIBERTAD no cuenta con remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar.
<b>V. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.</b>	Corresponde a \$107,813,340.45	Corresponde a \$152,178,967.98
<b>c. Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:</b>		
<b>I. Remuneración ORDINARIA y variable; II. Transferida y no transferida,</b>	Remuneración ORDINARIA 0%	Remuneración ORDINARIA 0%
	Remuneración variable 8.83%	Remuneración variable 17.80%
	Remuneración transferida 8.83%	Remuneración transferida 17.80%
	Remuneración no transferida: N/A	Remuneración no transferida: N/A
	Del porcentaje total	Del porcentaje total
<b>III. Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.</b>	Pecuniarias 8.83%	Pecuniarias 17.80%
	Del porcentaje total	Del porcentaje total
	De los otros tipos no aplica.	De los otros tipos no aplica.
<b>d. Información sobre la exposición de los colaboradores a ajustes implícitos y ajustes explícitos de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:</b>		
<b>I. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.</b>	0%	0%
<b>II. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.</b>	0%	0%
<b>III. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.</b>	0%	0%