



UNETE FINANCIERA DE ALLENDE

S.A. DE C.V. S.F.P.

## INFORME DEL ADMINISTRADOR DE RIESGOS

INFORME ANUAL SISTEMA DE REMUNERACIONES EJERCICIO 2024

### **ARTÍCULO 76 FRACCION VI**

*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*



## INFORME ANUAL SISTEMA DE REMUNERACIONES EJERCICIO 2024 UNETE FINANCIERA DE ALLENDE, SA DE CV, SFP

Para dar cumplimiento a lo establecido al Artículo 76, fracción VI de las DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL APLICABLES A LAS ENTIDADES DE AHORRO Y CREDITO POPULAR, ORGANISMOS DE INTEGRACION, SOCIEDADES FINANCIERAS COMUNITARIAS Y ORGANISMOS DE INTEGRACION FINANCIERA RURAL, A QUE SE REFIERE LA LEY DE AHORRO Y CREDITO POPULAR que dice: *“Elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración, considerando al efecto la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por la Sociedad Financiera Popular y sus unidades de negocio, o en su caso, por algún empleado en particular o persona sujeta al Sistema de Remuneración, y las remuneraciones aplicables durante el ejercicio. En su caso, el reporte incluirá una descripción de los eventos que hayan derivado en ajustes al Sistema de Remuneración y el resultado de los análisis que sobre el desempeño estimado haya elaborado el personal responsable de la administración de riesgos.”*

Por lo anteriormente expuesto y para dar cumplimiento a lo establecido en la Normatividad Aplicable para las Entidades nivel Operacional I y Prudencial II como los en nuestro caso, se presenta el Informe Anual en relación con el Sistema de Remuneraciones aplicable en Únete Financiera de Allende, SA de CV SFP.

### **INFORMACION CUALITATIVA**

- a) Las políticas y procedimientos de Remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones

Las remuneraciones aplicables en Únete Financiera de Allende, SA de CV, SFP se encuentran sujetas a la aplicación de Remuneraciones Ordinarias, las cuales están debidamente descritas en el Sistema de Remuneración en el Manual de Sistema de Remuneración de Únete Financiera de Allende, SA de CV, SFP, mismas que son determinadas para la maximización del desempeño laboral y las cuales han sido adoptadas por la Gerencia General dentro del contexto de la Estabilidad Financiera de la Entidad, respetando los grados de responsabilidad en todas las áreas y departamentos que comprende la Entidad en consideración de las estrategias y los objetivos planteados a corto y largo plazo.

- b) Información relativa al Consejo de Administración quien asume las responsabilidades del Comité de Remuneraciones

El Sistema de Remuneración está conformado por:

- ✓ Las políticas y procedimientos que regulan las remuneraciones de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, en congruencia con prácticas razonables de toma de riesgos.
- ✓ El Sistema de remuneración en Unete es en apego al artículo 209 Bis 7, el cual establece que para el caso de las Sociedades Financieras Populares con un monto de activos totales iguales o inferiores a 280'000,000 UDIS, que no cuenten con un comité de riesgos en términos de este párrafo, el Consejo de Administración podrá realizar las funciones del Comité de Remuneración.
- ✓ Adicionalmente, cuando el comité de riesgos o el Consejo de Administración, según se trate, discuta los temas que le corresponderían al Comité de Remuneración, deberán ser invitados a sus sesiones, un representante del área de recursos humanos y un representante del área encargada de la planeación financiera o la elaboración del presupuesto de la Sociedad Financiera Popular que en la entidad es el auxiliar contable, quienes podrán participar con voz y voto únicamente en los temas referentes al Sistema de Remuneración, además de requerirse el voto favorable del Consejero independiente cuando el Consejo de Administración de la Sociedad Financiera Popular realice las funciones del Comité de Remuneración."
- ✓ La transparencia interna y externa con respecto a la información relacionada con la remuneración.

## 1.- Ámbito de Aplicación

El Sistema de Remuneración aplica a los empleados de las diferentes unidades administrativas, de control y de negocio y al personal que ostenta algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que Unete ha otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público en general, cuyas actividades representen riesgos actuales y potenciales para la entidad. Esto incluye a todos los empleados y con mayor énfasis a los altos directivos, responsables de asumir y gestionar los riesgos.

Durante el 2024 ningún consejero, comisario o integrante de algún comité recibió sueldo, gratificación o emolumento por el cargo que ostenta dentro de Unete.

## 2.- Personal Sujeto al Sistema de Remuneración

El 1 de enero de 2024 iniciaron 9 empleados, en mayo se incorporaron 2 empleados y al 31 de diciembre permanecieron 10 quienes se sujetaron al Sistema de Remuneración, cuyos puestos y funciones se describen a continuación:

<b>Cargo:</b> Gerente General	<b>Tipo de Remuneración:</b> Sueldo fijo
<b>Descripción del Cargo:</b> Llevar a cabo la administración de Únete Financiera de Allende S.A. de C.V., cumplir con los programas y presupuestos establecidos por el Consejo de Administración, Coordinar a las gerencias de las sucursales y atender aquellos asuntos generales de representación de la Entidad, entre las más importantes.	
<b>Descripción del Riesgo:</b> Riesgos de crédito, de negocio y operativos	

<b>Cargo:</b> Funcionario de crédito	<b>Tipo de Remuneración:</b> Sueldo Fijo
<b>Descripción del Cargo:</b> Realiza el primer contacto con la persona sujeta de crédito, da una explicación breve de la institución, así como las características de la misma, recaba los datos generales del sujeto, sus necesidades de crédito e informa sobre la papelería y las condiciones para acceder al crédito todo esto a través de una solicitud, la cual será revisada posteriormente para ver si está completa y remitirla a la instancia correspondiente según las normas de aprobación de créditos, una vez autorizado el crédito realizara los contratos, pagares, planes de pagos, citar a socios y avales para la sesión de desembolso y por ultimo comprobar que el expediente este completo con los documentos originales para hacer del conocimiento del gerente general que serán guardados en el archivo general.	
<b>Descripción del Riesgo:</b> Riesgos de crédito y operativos	

<b>Cargo:</b> Auxiliar Contable	<b>Tipo de Remuneración:</b> Sueldo Fijo
<b>Descripción del Cargo:</b> Supervisar y controlar todas las operaciones contables realizadas por la auxiliara administrativo y Cajero, ya que trabaja en estrecha relación con este, a fin de que se realice una contabilidad acorde con las necesidades operativas de la entidad.	
<b>Descripción del Riesgo:</b> Riesgos de crédito y operativos	

<b>Cargo:</b> Administrador de Riesgos	<b>Tipo de Remuneración:</b> Sueldo Fijo
<b>Descripción del Cargo:</b> Proponer y elaborar en conjunto con el Gerente General el Manual Riesgos de la Institución para someterlo a su aprobación por el Consejo de Administración. Será responsable además del mantenimiento del Manual de Riesgos; cuidando que en este se incluyan los objetivos, políticas y procedimientos que permitan la revelación, administración y control de los riesgos en los que incurre la Institución. Proponer y elaborar en conjunto con el Gerente General los límites de exposición que asumirá la Institución sobre los siguientes tipos de riesgo:	
<input type="checkbox"/> Crédito	

Mercado

Liquidez

En conjunto con el Gerente General, propondrá las metodologías, modelos y parámetros necesarios para identificar, medir, vigilar, controlar, informar y revelar los riesgos a los que se encuentre expuesta la Institución.

**Descripción del Riesgo:** Riesgos de crédito y operativos

**Cargo:** Control Interno

**Tipo de Remuneración:** Sueldo Fijo

**Descripción del Cargo:** Apoya al Consejo de Administración en la definición y actualización de los objetivos del "Sistema de Control Interno" y los lineamientos para su implementación, así como en su evaluación.

Da seguimiento a las actividades de Auditoría.

Supervisa que la información financiera y contable se formule de conformidad con lineamientos, disposiciones y principios.

Propone al Consejo de Administración: el Código de Ética y/o conducta vigente, cambios a políticas contables.

Vigila la independencia del área de Auditoría Interna, respecto de las demás unidades administrativas y de negocios.

Vigila el correcto funcionamiento de los sistemas de procesamiento de información conforme a las políticas de seguridad, así como la elaboración de información completa, correcta, precisa, íntegra, confiable y oportuna, incluyendo aquella que deba proporcionarse a las autoridades competentes, y que coadyuve a la adecuada toma de decisiones.

Verifica que los procesos de conciliación entre los sistemas de operación y contables sean adecuados.

Se cerciora de la calidad, suficiencia y oportunidad de la información financiera, que sea confiable para la toma de decisiones, y se proporcione en forma correcta y oportuna a autoridades.

Vigila que las políticas, procedimientos y operaciones contenidas en los manuales sean acordes con leyes y disposiciones, así como con el "Sistema de Control Interno".

Elabora, revisa y, en su caso, actualiza o propone la actualización de los manuales de la organización, definiendo las áreas o personal responsable de las actividades respectivas.

Elabora y presenta informes sobre los resultados de auditoría a la Gerencia General, así como las recomendaciones debidas para mejorar el sistema de control interno.

Revisa el funcionamiento del "Sistema de Control Interno".

Evalúa el funcionamiento operativo de las distintas unidades, así como su apego al "Sistema de Control Interno" y al Código de Ética y/o conducta vigente.

Verifica la estructura organizacional, sistemas de control e informáticos.

Valora la eficacia de los procedimientos de control interno para prevenir y detectar actos u operaciones con recursos de procedencia ilícita. Facilita información a las autoridades y auditores Externos. Verifica cumplimiento a los límites y políticas de Administración de Riesgos.

**Descripción del Riesgo:** Riesgo de Crédito y Operativo

**Cargo:** Oficial de Cumplimiento      **Tipo de Remuneración:** Sueldo Fijo

**Descripción del Cargo:** Elaborar y someter a la consideración del comité tanto las políticas de identificación de los usuarios, así como los criterios, medidas y procedimientos que se requieran para su debido cumplimiento.

Verificar la correcta ejecución de las medidas adoptadas por el comité  
Informar a comité respecto de las conductas, actividades o comportamientos realizados por los directivos, funcionarios empleados o apoderados de la entidad que provoquen que esta incurra en infracciones relacionadas con las establecidas en el presente manual  
Hacer del conocimiento del comité la apertura de cuentas o celebración de contratos cuyas características pudieran generar un alto riesgo para la entidad

Coordinar tanto las actividades de seguimiento de operaciones como las investigaciones que deban llevarse a cabo a nivel de la institución respecto de aquellas que deban ser sometidas a consideración del comité para efectos que las dictamine en su caso como inusuales o preocupantes.

**Descripción del Riesgo:** Riesgos de crédito y operativos

**Cargo:** 3 Cajeros      **Tipo de Remuneración:** Sueldo Fijo

**Descripción del Cargo:** Asegurar la captación de recursos del público en los montos y plazos adecuados al volumen y plazo de los activos. Para lograrlo, debe tomar en consideración las políticas y procedimientos institucionales, así como la normatividad vigente.

Promover productos y servicios con el uso de la base de datos de clientes existente en La Entidad.

Identificar potenciales nuevos socios.

Proponer un sistema de incentivos para el logro de metas y administrar su aplicación.

Verificar que las Sucursales cuentan con el material necesario para el desarrollo de sus tareas de captación, en lo que se refiere a formas y material publicitario.

Verificar que el Gerente de Sucursal conoce y aplica los procedimientos de captación.

Evaluar el funcionamiento de los sistemas de cómputo y procesos contables automatizados en los productos de captación. En caso de

que existan problemas debe informar a las Áreas de Sistemas y Contabilidad.

Proponer modificaciones a los procesos de captación, así como la creación de nuevos productos, basado tanto en la identificación de necesidades del cliente como en las tendencias de la competencia

Realizar controles periódicos en las Sucursales para constatar que las cuentas abiertas durante un determinado período de tiempo se encuentran respaldadas por la correspondiente documentación

Atender reclamos de los clientes y canalizarlos al área correspondiente.

Proponer estrategias de promoción de los servicios (directas o a través de medios masivos): ¿cómo se realiza? ¿cuándo?, etc.

Impedir que los recursos captados por la sociedad provenientes de depósitos o préstamos otorgados por una sola persona o empresa representen más de una vez el capital neto de la sociedad.

Define la estrategia tecnológica y supervisa las operaciones de infraestructura, sistemas informáticos y otras tecnologías necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa.

Además de dedicarse a proteger los sistemas informáticos, redes y datos de ataques, daños o accesos no autorizados . Su principal objetivo es garantizar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información y de los recursos tecnológicos.

**Descripción del Riesgo:** Riesgos de crédito y operativos

<b>Cargo:</b> Área de Tecnología Ciberseguridad	<b>Tipo de Remuneración:</b> Sueldo Fijo
<b>Descripción del Cargo:</b> Define la estrategia tecnológica y supervisa las operaciones de infraestructura, sistemas informáticos y otras tecnologías necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa. Además de dedicarse a proteger los sistemas informáticos, redes y datos de ataques, daños o accesos no autorizados. Su principal objetivo es garantizar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información y de los recursos tecnológicos.	
<b>Descripción del Riesgo:</b> Sistemas Tecnológicos, Informáticos y Operativos	

Durante 2024 no existió alguna excepción a la aplicación de las políticas mencionadas anteriormente.

### 3.- Estructura General de la Remuneración

Unete reconoce que su sistema de remuneración desempeña un papel fundamental en apoyo a los objetivos estratégicos de la Institución y en refuerzo a sus Valores Institucionales.

De acuerdo con los requerimientos regulatorios, el Manual del Sistema de Remuneración, fue revisado en la junta No. 1 en junio del 2024 por el Consejo de Administración, bajo los criterios de metas, objetivos institucionales e indicadores de desempeño que esperaba la Institución.

c) Información relativa a la estructura del proceso de Remuneraciones

Descripción general de las principales características y objetivos de la Política de Remuneración

Descripción de Políticas:

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

Objetivo General:

- Implantar, promover un sistema de remuneraciones que determine las políticas y procedimientos para efectuar las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a los empleados, acorde a los riesgos que asumen.
- Promover la participación coordinada del Consejo de Administración, y la Gerencia General, en el cumplimiento y practica del mismo sistema de remuneraciones; para evitar asumir riesgos innecesarios y consecuentemente administrar y vigilar de mejor manera los riesgos a que se encuentra expuesta la sociedad

I. Actas de Consejo durante 2024 que se trataron temas de Remuneraciones por parte del Consejo de Administración y descripción general de los asuntos tratados:

- Junta No. 1: Se presenta al consejo el Informe del Sistema de Remuneraciones correspondiente al 2024 y se autoriza ajustes en los sueldos.
- Junta No. 6: Se informa de la entrega de la PTU.
- Junta No. 8 Se contrata al actuario para que realice la valuación actuarial con la Metodología NIF-D3 "Beneficio a los empleados"
- Junta No. 10: Se presenta el resultado de la Valuación Actuarial y aprobando el Consejo se realicen los ajustes necesarios para el 2024 y 2025 en base a este resultado.

II. Una explicación de cómo Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP, garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de

Administración de Riesgos y de las áreas de Control Interno, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan es:

Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., a través de la Gerencia General, ha establecido los parámetros salariales, esto en concepto al grado de Responsabilidad, preparación académica y experiencia laboral en cada una de las áreas y departamentos incluidas las de Contraloría y Administración Integral de Riesgos. Los puestos laborales anteriormente citados son aprobados por parte del Consejo de Administración, para un adecuado control administrativo y de supervisión.

La entidad a través de la tabulación salarial y considerando los ingresos obtenidos realice la asignación de sueldos de las áreas anteriormente descritas, las cuales conllevan un grado elevado de Riesgo implícito en la operatividad de la Institución. Se establecieron condiciones sujetas a la obtención de un resultado positivo y un control adecuado de las actividades que son realizadas tanto por el Administrador Integral de Riesgos, Control Interna, así como el Comisario de la Entidad, coadyuvando en las tareas institucionales de forma conjunta con todas las áreas y unidades de negocio que forman parte de la Institución.

Como función principal de las áreas citadas con antelación, es verificar que los planes establecidos por la Gerencia General de la Entidad, se estén desarrollando adecuadamente por parte de todos los departamentos que comprende la Entidad, supervisando la equidad y buen funcionamiento, así como la correcta aplicación de las políticas internas descritas en los manuales operativos internos, y notificando tanto a la Gerencia General como al Consejo de Administración, posibles desviaciones o incumplimientos a los procedimientos internos y de control, que durante el 2024 no se detectaron desviaciones o incumplimientos.

Los salarios ordinarios comprendidos en áreas ya descritas, obtienen los beneficios y prestaciones con los que cuentan todos los empleados de la entidad, aclarando que no se tiene ningún tipo de Remuneración Extraordinaria por las funciones realizadas considerando que son carácter totalmente especializado, y los reportes emitidos por el citado personal, son dirigidos tanto a la Gerencia General así como al Consejo de Administración, esto para evitar cualquier conflicto de interés que pudiese suscitarse con alguna área administrativa u operativa.

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los Riesgos Actuales y Futuros en los procesos de Remuneración considerando lo siguiente:

1. Descripción General de los principales riesgos que Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP considera al aplicar medidas de Remuneración.

En Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., son aplicados los Riesgos que se describen a continuación en función a las Remuneraciones Salariales aplicables:

**Riesgo de Liquidez.** - Se refiere a la pérdida potencial de la Institución para hacer frente a sus compromisos contractuales y obtener los recursos necesarios con el fin de 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 insuficiencias de procesos, personas, sistemas internos, tecnología, y en la presencia de eventos externos imprevistos.

**Riesgo Reputacional.** - Es el peligro de que una opinión pública negativa por parte del personal interno de la Entidad impida o disminuya su capacidad para hacer negocios. Asimismo, el cliente pudiera castigar a la Institución dejando de usar sus productos y servicios.

**Riesgo Legal.** - Surge de violaciones e incumplimientos con las leyes, reglas y malas prácticas efectuadas tanto por el personal como por los clientes de la Institución, O cuando los derechos y obligaciones legales de las partes respecto a una transacción no están bien establecidos.

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

Los tipos de Riesgos se encuentran en función a los Riesgos Asumidos por Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP, mismos que se encuentran definidos en el Manual de Políticas y Procedimientos de Administración Integral de Riesgos.

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

Ha sido debidamente establecido un Sistema de Remuneración Ordinaria, en todas las áreas y departamentos que comprenden a la entidad. En la descripción de cada una de las áreas y Departamentos que forman parte de Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., se encuentran debidamente descritos los Riesgos inherentes a los puestos, así como el grado de Responsabilidad en cada uno de ellos, resultando que, a mayor Riesgo y Responsabilidad, la remuneración Salarial es mayor.

4. 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.

La forma en la que impacta las Remuneraciones otorgadas al personal que labora en Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., no fue de consideración en el presente ejercicio esto por la aplicación de Remuneraciones Ordinarias justas y acordes a las responsabilidades y años de servicio aplicables en todas las áreas que comprende la Entidad.

e) Vinculación del Rendimiento de Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:

III. Descripción General de los principales parámetros de rendimiento para Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP, líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., aplica las remuneraciones ordinarias en función a las obligaciones con las diversas Leyes Aplicables en materia de Salarios y Previsión Social, mismas que se encuentran descritas en los componentes dentro de su Sistema de Remuneración. Adicionalmente, al cierre del ejercicio y en base al resultado obtenido por la Institución, se remunera, dando seguimiento a la legislación aplicable.

IV. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., y con el desempeño particular. Mediante la aplicación de la una evaluación del desempeño de los empleados en las diversas unidades de Negocio que comprenden a la Entidad, esto permite desarrollar personal comprometido a la obtención de mejores resultados, permitiendo incrementar la remuneración que perciben, basados en la Situación Financiera de la Entidad.

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

En Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., son aplicadas de manera uniforme a todo el personal, las prestaciones que establecen las diversas Leyes en materia de Previsión Social, permitiendo dar cumplimiento a lo ya descrito. Asimismo, serán remuneradas con posibles incrementos salariales, únicamente aquellos empleados que, a través de la Evaluación de su desempeño, den cabal cumplimiento a los planes establecidos por la Gerencia General.

f) Descripción de la forma en que la Sociedad Financiera Popular ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo, incluyendo:

VI. Análisis de la política de Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., 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.

VII. Análisis de la política y el criterio de Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., y la justificación de uso de tales formas, la cual deberá incluir:

1. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

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

En relación con los incisos f) y g), Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., en su Sistema de Remuneración, ha establecido Políticas de Remuneración Ordinaria para todo el personal, mismas que se encuentran debidamente descritas dentro de los componentes de Remuneraciones Ordinarias tanto para personal Administrativo como personal Operativo, por lo que no son otorgadas remuneraciones variables. Han sido implementadas diversas estrategias para la contratación y retención de personal talentoso dentro de la Institución, lo cual resulta fundamental para el cumplimiento de

los objetivos establecidos por la Gerencia General de la Organización, lo cual es fundamental, para la implementación de la Remuneración Ordinaria a todo el personal. Las decisiones sobre la aplicación de la remuneración salarial han sido tomadas dentro del contexto de la estabilidad financiera de la Entidad, respetando los grados de responsabilidad de todas las áreas y departamentos, considerando las estrategias y los objetivos planteados a corto y a largo plazo.

Varios principios medulares establecidos en la Remuneración Ordinaria se sustentan a través de una diversidad sencilla y clara de los pagos proporcionados a los empleados de Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., tomando en cuenta los siguientes factores:

- Maximización del desempeño laboral y de la Institución.
- Atraer y retener al mejor talento humano.
- Establecimiento de remuneraciones conforme a las divisiones y diferentes niveles de responsabilidad y riesgos inherentes.
- Un diseño de un sistema de remuneración simple y transparente.
- Dar cabal cumplimiento a los requerimientos establecidos por las diversas leyes regulatorias en materia de remuneraciones salariales.

Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., mantiene estos principios para equilibrar los intereses de los accionistas, así como de todo el personal que realiza diversas actividades laborales en la Entidad. Los principios garantizan que los empleados estén motivados a actuar con el objetivo principal de dar cumplimiento a los planes de trabajo establecidos por la Gerencia General.

### **INFORMACIÓN CUANTITATIVA**

#### I. Información Cuantitativa

a) Número de Reuniones del Consejo de Administración donde se trataron temas de Remuneración durante el ejercicio

El Consejo de Administración de Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., se reunió en cuatro ocasiones durante el ejercicio 2024 para tratar temas de Remuneración.

- b) Ningún empleado recibió una Remuneración Extraordinaria durante el Ejercicio 2024.
- c) Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio; **CERO**
- d) Número total de Bonos Garantizados; **CERO**
- e) Importe total de bonos garantizados; \$0.00
- f) Número total de los premios otorgados durante el ejercicio; **CERO**
- g) Importe total de premios otorgados \$0.00

- h) Número total de los finiquitos o indemnizaciones pagados durante el ejercicio;  
**CERO**
- i) Importe total de Finiquitos o indemnizaciones pagadas; \$177.891.08
- j) Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras; **CERO**
- k) Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio 2024;  
**\$3,300,127.21**

## II. Transferida y no transferida

Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., a través de sus Políticas de Remuneración, cita la obligación de remunerar semanalmente a los empleados de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, así como en el Contrato Interno de Trabajo. El Consejo de Administración juntamente con el Comisario de la Entidad, han verificado que el pago de las Remuneraciones cumpla cabalmente con lo citado en las Políticas ya referidas, por lo que no se tienen remuneraciones pendientes de pagar.

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

Las remuneraciones otorgadas por la Institución están basadas solamente al pago de Remuneraciones Ordinarias, y se componen a través de las siguientes prestaciones:

Previsión Social: Salario (semanal), descansos obligatorios, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

No existen otras prestaciones.

1. Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas.

Unete Financiera de Allende, SA de CV, SFP., ha cubierto el 100% de las remuneraciones ordinarias a los Empleados de la Entidad, por lo que no se tiene remuneraciones retenidas o pendientes de pagar.

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

Remuneraciones transferidas pendientes y retenidas; **CERO**

Importe total Remuneraciones pendientes y transferidas; **CERO**

3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícito

Reducciones durante el ejercicio debido a ajuste ex post explícito; **CERO**

Importe total de las reducciones por ajuste ex post explícito; **CERO**

IV. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post implícito

Reducciones durante el ejercicio debido a ajuste ex post implícito; **CERO**

Importe total de las reducciones por ajuste ex post implícito; **CERO**

CD DE ALLENDE, N.L. A 27 DE ENERO DE 2025

  
\_\_\_\_\_  
JOSUE ANDRES GRANADOS LEAL  
ADMINISTRADOR DE RIESGOS

**PRESENTADO A REVISION AL GERENTE GENERAL**

EL 28 DE ENERO DEL 2025

  
\_\_\_\_\_  
C.P. MARTHA ELENA DE LA GARZA CAVAZOS  
GERENTE GENERAL

**PRESENTADO AL CONSEJO DE ADMINISTRACION**

JUNTA No. 1 DE 2025

EL 28 DE ENERO DEL 2025

  
\_\_\_\_\_  
AGUSTIN ANGEL SALAZAR GARCIA  
PDTE. CONSEJO ADMON

  
\_\_\_\_\_  
MANUEL LAZO RODRIGUEZ  
TESORERO

  
\_\_\_\_\_  
MARIO LEAL MARROQUIN  
COMISARIO

**RECIBIDO PARA ARCHIVO**

EL 29 DE ENERO DEL 2025

  
\_\_\_\_\_  
ERIC CEDILLO GARZA  
CONTROL INTERNO