

Enero de 2021.

**INFORMACIÓN SOBRE SISTEMA DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE
AL EJERCICIO 2020
PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A.DEC.V.S.F.P.**

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, se informa lo siguiente:

Este documento de remuneraciones ha sido para alinear los diversos tipos de remuneración con la rentabilidad de la Sociedad, determinándolas en atención a los riesgos que representan las actividades desempeñadas por los empleados o personal en lo individual.

OBJETIVOS

PASO SEGURO CREANDO FUTURO, S.A. DE C.V., S.F.P. implementa, mantiene y revisa permanentemente que el sistema de remuneraciones promueva y sea consistente con una efectiva administración de riesgos.

Los principales objetivos del Sistema de remuneraciones son los siguientes:

- a) Delimitar las responsabilidades de los órganos encargados de la implementación de los esquemas de remuneración.
- b) Establecer políticas y procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas a dicho sistema, en congruencia con una razonable toma de riesgos.
- c) Revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por la Sociedad o su materialización sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad y reputación de PASO SEGURO CREANDO FUTURO, S.A. DE C.V., S.F.P
- d) Maximizar el desempeño de los empleados de nuestra Sociedad.
- e) Alinear los diversos tipos de remuneración con la rentabilidad de la Sociedad.

En PASO SEGURO CREANDO FUTURO, S.A. DE C.V., S.F.P., los puestos que se encuentran sujetos al Sistema de Remuneraciones, recibirán una percepción fija, la cual está relacionada en función de su nivel jerárquico, así como las áreas de responsabilidad. En cuanto a la percepción variable, esta dependerá de su desempeño obtenido dentro de un periodo de tiempo determinado, así como de la gestión prudente de los riesgos a que pudiera afrontarse la Entidad.

a) Información relativa al Comité de Remuneración:

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

De acuerdo al nivel de operaciones de PASO SEGURO CREANDO FUTURO, S.A. DE C.V., S.F.P., el Consejo de Administración será el responsable de realizar las funciones del Comité de Remuneración, incorporando un consejero independiente, un representante de Recursos Humanos y un representante de Planeación Financiera (Gerencia Ejecutiva de Operaciones), además, por lo menos uno de sus integrantes cuenta con experiencia en la administración de Riesgos y Control Interno, en tal virtud está integrado de la siguiente manera:

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES

Presidente del Consejo de Administración.	Presidente Comité de remuneraciones	Voz y voto
Secretario Consejo de Administración	Miembro permanente	Voz y voto
Vicepresidente	Miembro permanente	Voz y voto
Prosecretario	Miembro permanente	Voz y voto
Suplente	Miembro permanente	Voz y voto
Suplente	Miembro permanente	Voz y voto
Consejero Independiente	Miembro permanente	Voz y voto
Gerente de Gestión de Talento	Miembro permanente	Voz y voto
Gerente Ejecutivo de Operaciones	Miembro permanente	Voz y voto
Comisario	Miembro permanente	Voz y voto



Paso seguro®
Creando Futuro
■ Crédito ■ Ahorro ■ Inversión

ii. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P., ya sea por regiones o líneas de negocio.

Este documento de Políticas y Procedimientos del Sistema de remuneraciones es de observancia general para los empleados o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que la Sociedad haya otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o de sus clientes.

El Sistema de remuneraciones considera tanto remuneraciones ordinarias como extraordinarias que se paguen en efectivo o mediante otro tipo de compensación.

Director General
Asistente de Dirección
Auditor Interno
Gerente Ejecutivo Comercial
Oficial de Cumplimiento
Gerente Ejecutivo de Operaciones
Gerente Ejecutivo de Gestión y Desarrollo
Gerente de Sucursal
Gerente de Crédito y Cobranza
Gerente de Gestión de Talento
Gerente de Mercadotecnia
Subgerente Administrativo
Coordinador ejecutivo
Coordinador de cobranza
Funcionario de Auditoría
Analista de crédito
Analista de cobranza
Funcionario de Tesorería

Analista Core Bancario
Analista de Desarrollo Net
Analista de Sistemas
Diseñadora Gráfica
Mesa de Control
Operador Múltiple
Gestor de Cobranza
Ejecutivo de Cuenta
Encargado de Captación
Mesa de Control

iii. 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 a las áreas donde participan:

PUESTO	DESCRIPCION DE PUESTO	NO. DE EMPLEADOS
Director General	El Director General tiene la representación de la Entidad; planea, organiza, dirige y controla los recursos humanos, técnicos, financieros y materiales, para hacer que ésta logre eficientemente los objetivos, planes y programas emanados del Consejo de Administración y la Asamblea General de Accionistas, fundamentando su actuación en los principios técnicos, administrativos, estatutarios y doctrinarios que contribuyan al crecimiento y desarrollo de la organización, coordinando las labores de las áreas funcionales y delegando adecuadamente los grados de responsabilidad requeridos para que con armonía se logren los objetivos planeados.	01 posición elegible.
Auditor Interno	El Auditor Interno debe procurar mecanismos de operación que permitan identificar, vigilar y evaluar los riesgos que puedan derivarse del desarrollo de las actividades del negocio, delimitar las diferentes funciones y responsabilidades del personal al interior de la Entidad, diseñar sistemas de información eficientes y completos, coadyuvar en la observancia y apego de las leyes y disposiciones aplicables.	01 posición elegible.
Gerente Ejecutivo Comercial	El Gerente Ejecutivo Comercial debe diseñar un programa para impulsar el otorgamiento de los créditos, así como la recuperación de cartera, mediante actividades de gestión y cobranza. Es el responsable de supervisar al personal de sucursales, así como de fijar las metas en conjunto con el Gerente General.	01 posición elegible.



Gerente Ejecutivo de Operaciones	El Gerente Ejecutivo de Operaciones debe organizar, supervisar y controlar las actividades orientadas al manejo de los recursos materiales, recursos humanos y financieros dentro de la Entidad, implementando para ello las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido por el sistema de control interno, verificando en todo momento que cada una de las áreas se apege a las políticas y procedimientos establecidos.	01 posición elegible
Oficial de Cumplimiento	El Oficial de Cumplimiento debe supervisar que se cumplan en la Entidad, las medidas y procedimientos mínimos establecidos en la LACP para prevenir, detectar y reportar actos, omisiones u operaciones que favorezcan o faciliten la comisión de delitos previstos en el Código Penal Federal referentes a lavado de dinero y asociación delictuosa.	01 posición elegible.
Gerente Ejecutivo de Gestión y Desarrollo	El Gerente Ejecutivo de Gestión y Desarrollo debe promover un escenario de mejora continua para la Entidad, donde se fomente la medición del desempeño del personal, mediante métricas objetivas, las cuales, a su vez, permitan diseñar una estrategia que fomente el desarrollo profesional de los empleados, además de incrementar la rentabilidad de la empresa.	1 posición elegible.
Gerente de Sucursal	El Gerente de Sucursal supervisará las actividades administrativas de sucursal en tiempo y forma para que fluya las funciones del personal tanto en corporativo y sucursales., Y así cuenten con la información necesaria antes de empezar sus actividades diarias.	03 posiciones elegibles.



Gerente de Mercadotecnia	El Gerente de Mercadotecnia debe generar estrategias de posicionamiento de la imagen institucional y de productos y servicios de la entidad, tanto de manera interna como de manera externa.	01 posición elegible.
Gerente de Gestión de Talento	El Gerente de Gestión de talento es el responsable de la contratación, capacitación y desarrollo de personal. Realiza además la función de enlace entre las autoridades que competen a una relación laboral y la Entidad, realizar los pagos de nóminas del personal, pagos al I.M.S.S., INFONAVIT y los demás impuestos a los que la Entidad está obligada por la relación laboral. Es el responsable de cumplir y hacer cumplir el procedimiento de Recursos Humanos y de Selección de Personal entre otros.	01 posición elegible
Asistente de Dirección	El Asistente de Dirección asiste al Director en actividades, desarrollando labores de recepción, administración de eventos en agenda, así como control de documentos que son recibidos vía correo físico o mensajería especializada.	01 posición elegible.
Analista de Core Bancario	El Analista Core Bancario debe llevar a cabo una supervisión de los aplicativos empleados por la Entidad, cuidando que se lleven a cabo los respaldos necesarios, además de que siempre la información se mantenga íntegra. Debe brindar el apoyo necesario a los usuarios en cuanto a soporte técnico.	01 posición elegible.
Funcionario de Tesorería	El Funcionario de tesorería debe mantener vigilancia continua sobre las operaciones que realizan los clientes, directivos, funcionarios y empleados de la Entidad en el desempeño de sus actividades, con el fin de verificar los movimientos, utilización de recursos, obligaciones, patrimonio de la Entidad y en general, todo aquello que pudiendo afectar la posición financiera y situación legal de la Entidad conste o deba constar en sus registros a fin de que se sujete a las disposiciones legales que la rigen y a la sana práctica financiera.	01 posición elegible.



Funcionario de Auditoría	Ejecutar acciones para identificar, vigilar y evaluar los riesgos que puedan derivarse del desarrollo de las actividades del negocio, coadyuvar en la observancia y apego de las leyes y disposiciones aplicables. Asistir al Auditor Interno para actualizar y hacer cumplir las políticas y procedimientos internos.	01 posición elegible.
Subgerente Administrativo	El Subgerente Administrativo debe proporcionar atención rápida y eficiente a los clientes, así como control de operaciones individuales. Mantendrá control interno de todas las actividades del procedimiento del crédito, expedientes, sistemas, fondeos.	02 posiciones elegibles.
Coordinador Ejecutivo	El Coordinador Ejecutivo controlará, supervisará y guiará, las áreas de promoción, colocación, cobranza y atención al cliente en sucursal, con el fin de lograr el cumplimiento de metas internas.	02 posiciones elegibles.
Ejecutivo de Cuenta	El Ejecutivo de Cuenta busca incrementar el volumen de operaciones de la sucursal, buscando obtener y/o mantener el liderazgo en su mercado de influencia.	08 posiciones elegibles.
Analista de Desarrollo net.	El Analista de Desarrollo Net participará en los proyectos de desarrollo de sistemas de la empresa. Realizará investigación e implementación de tecnologías orientadas a TI.	01 posición elegible.
Analista de Crédito	El Analista de Crédito será el encargado de analizar, y en su caso, aprobar las solicitudes de crédito que presenten a la Entidad los clientes, así como las condiciones en que éstos se otorguen, de acuerdo a las políticas de crédito que apruebe el Consejo de Administración	01 posición elegible.
Gerente de Crédito y Cobranza	El Gerente de crédito y cobranza es responsable del contacto telefónico y vía correo electrónico, como parte del servicio a clientes, para dar seguimiento a promoción de productos, así como a temas de cobranza.	01 posición elegible.

Operador Múltiple	El Operador Múltiple proporciona atención rápida y eficiente a los clientes que realizan operaciones a través de su ventanilla, canalizando la operación de ingresos hacia el programa de operaciones de cajas, obteniendo así el control de operaciones individuales del cliente. Observará especial atención del control y custodia del efectivo físico y de documentos.	03 posiciones elegibles.
Gestor de Cobranza	El Ejecutivo de Cobranza es responsable de eficientar el proceso de cobranza y recuperación de cartera de crédito, además de realizar las acciones necesarias para el control de la morosidad que se presenten en la cartera crediticia.	04 posiciones elegibles.
Analista de Sistemas	El Analista de Sistemas ayuda a resolver los posibles problemas de programas de los equipos. Desarrolla nuevos sistemas para la entidad. Optimiza los recursos a su alcance en la aplicación de sus actividades.	01 posición elegible.
Coordinador de Cobranza	Coordinar que la ejecución de cobranza sea efectuada en función de los parámetros definidos en la política de crédito. Supervisar el desarrollo de las actividades de cartera en coordinación con el departamento a cargo. Supervisar y responder estrictamente por los presupuestos y actividades de cartera.	01 posición elegible
Analista de Cobranza	Apoyar en las actividades del departamento de cobranza, llevando el control de las cuentas de los clientes, monitorear los movimientos como pagos, ya sean vencidos o por cubrir, depósitos bancarios y en efectivo así como reporte de saldos.	01 posición elegible
Diseñador Gráfico	El Diseñador gráfico crea diseños usando ilustraciones, tipografía, fotografías y, lo más habitual, programas de artes gráficas. Preparan diseños preliminares (conceptos) o bocetos para empezar, experimentan con diferentes ideas, colores, estilos y trazados.	01 posición elegible
Mesa de Control	La Mesa de Control lleva el control de autorizaciones de buró, solicitudes de crédito y expediente interno. Ejecuta los procesos conforme a las políticas y procedimientos establecidos así como las reglas de operaciones. Analiza y determina la viabilidad del crédito a través de las consultas de buró.	01 posición elegible
Encargado de Captación	El encargado de captación tiene como responsabilidad cumplir junto con los objetivos planteados por la administración de Sociedad para el área de Captación. Establecer procedimientos específicos para que el área involucrada en el proceso de captación, pueda ofrecer a los clientes servicios y productos de calidad, además de captar cuentas de Inversiones o Inversionistas de alto nivel.	01 posición elegible

i. 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 Remuneraciones se reunieron durante el cuarto trimestre 2020 determinándose que no hubo modificaciones al sistema de remuneración de PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P., en los términos presentados a dicho Comité y en concordancia con la fracción II del artículo 209 Bis 6 de las Disposiciones.

ii. Una explicación de cómo PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P. 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 aquellos casos que tengan definidos 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 PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P.

b) 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 PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P. considera al aplicar medidas de remuneración.

ALINEACIÓN DE LA REMUNERACIÓN CON EL RIESGO

Los principales riesgos a los que se afronta PASO SEGURO CREANDO FUTURO, S.A. DE C.V., S.F.P. al aplicar medidas de remuneración son:

- Riesgo de crédito. Posibilidad de pérdida económica derivada del incumplimiento de las obligaciones asumidas por las contrapartes de un contrato.



- **Riesgo de liquidez.** Imposibilidad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales, o venta anticipada de activos para dar cumplimiento a las obligaciones contraídas.
- **Riesgo operacional.** Es aquel originado por errores del personal, fraude interno, procesos deficientes, falla en los sistemas tecnológicos o como consecuencia de desastres naturales.
- **Riesgo de mercado.** Pérdida potencial en el valor de los activos financieros, debido a movimientos adversos en los factores que determinan su precio, como tasas de interés o tipo de cambio.

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

PASO SEGURO CREANDO FUTURO, S.A. DE C.V., S.F.P., una vez revisada la información de riesgos, determina los límites requeridos para una operación sana. La asignación de remuneraciones no se ve afectada, solo cambian los límites requeridos por cada elemento de Apetito de Riesgo.

iii. 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.

De manera trimestral el comité de remuneraciones ha revisado las políticas del sistema de remuneraciones, determinando que no se llevarán a cabo pagos extraordinarios, ni modificaciones al referido sistema debido a que considera no existir riesgo debido a que no se han realizado pagos extraordinarios.

c) Vinculación del rendimiento de PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P. con los niveles de remuneración durante el periodo:

i. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P., las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

La Remuneración Variable se cubre de la siguiente manera:

En el supuesto de que los empleados de PASO SEGURO CREANDO FUTURO, S.A. DE C.V., S.F.P., logren y excedan las expectativas frente a un objetivo propuesto por la administración, el comité de remuneraciones podrá autorizar un

bono extraordinario por desempeño, el cual tomará en cuenta el grado de exposición al riesgo de los empleados sujetos a esta remuneración, así como el impacto positivo por el logro obtenido, sirviendo de base para determinar el monto de éste.

El comité de remuneraciones deberá analizar el grado de exposición al riesgo que dicho bono represente a los resultados y solvencia de la sociedad, vigilando que dicho pago no vulnere a la sociedad o a sus ahorradores de forma alguna.

En PASO SEGURO CREANDO FUTURO, S.A. DE C.V., S.F.P., el área de Recursos Humanos, en conjunto con la Dirección General, propone los esquemas de Remuneración Variable y tiene la facultad de definir importes y puestos elegibles, de acuerdo a los objetivos de la Institución, respetando rangos y límites establecidos.

De manera anual, el consejo de Administración, establece objetivos y metas para la Institución, proponiendo indicadores financieros y no financieros, así como la gestión prudente del riesgo, evaluado el desempeño tanto de PASO SEGURO CREANDO FUTURO, S.A. DE C.V., S.F.P., así como de cada empleado que lo integra.

ii. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P. y con el desempeño particular.

La remuneración variable se ajusta en función de si la Sociedad alcanzó los objetivos propuestos por la administración y el pago está sujeto al mismo. Los objetivos en general se relacionan con el fin de la Sociedad.

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

El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño, éstos pueden ser por ejemplo ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de cartera en riesgo o vencida.

d) Descripción de la forma en la que PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P. ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo:

i. Análisis de la política de PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P. 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 PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P. para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

Es política de PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P. 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.

e) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P. y la justificación del uso de tales formas.

Bonos de desempeño. Este concepto incluye todas las percepciones extraordinarias otorgadas a los empleados, previa revisión y autorización del Comité de Remuneraciones.

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.

Actualmente la Sociedad no ha otorgado remuneraciones variables u extraordinarias.

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
a. Número de reuniones del Comité de Remuneraciones, para tratar temas del Sistema de Remuneración, durante el ejercicio	El Comité de Remuneración sesionó en 4 ocasiones durante el ejercicio 2020
b. Número de colaboradores que recibieron una Remuneración Extraordinaria durante el ejercicio.	Durante el ejercicio 2020 ningún empleado recibió remuneración extraordinaria
I. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	Durante el ejercicio 2020 no se otorgaron bonos garantizados (0%)
II. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.	Durante el ejercicio 2020 no se otorgaron premios (0%)
III. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	\$54,365.73 equivalente al 0.44% del gasto anual
IV. Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.	Se notifica que a la fecha PASO SEGURO CREANDO FUTURO S.A. DE C.V. S.F.P no cuenta con remuneraciones extraordinarios pendientes de otorgar.
V. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	\$4,179,910.41 equivalente al 33.45% del gasto anual
c. Desglose del importe de las remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:	
I. Remuneración fija y variable; II. Transferida y no transferida,	Durante el ejercicio 2020 no se generaron remuneraciones de este tipo.
III. Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.	Durante el ejercicio 2020 no se generaron remuneraciones extraordinarias.
d. Información sobre la exposición de los colaboradores a ajustes implícitos y ajustes explícitos de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas:	
I. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.	Durante el ejercicio 2020 no se generaron remuneraciones transferidas o retenidas.
II. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícitos.	Durante el ejercicio 2020 No se generaron reducciones de este tipo.
III. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.	Durante el ejercicio 2020 No se generaron reducciones de este tipo.