

INFORMACIÓN SOBRE SISTEMA DE REMUNERACIÓN

I. Información cualitativa:

A. Las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones.

La remuneración de los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones se compone de Remuneración Fija y Remuneración Variable

Remuneración Fija:

La Remuneración Fija en BBVA Bancomer se establece tomando en consideración el nivel de responsabilidad y trayectoria profesional del empleado en el Grupo, fijándose una referencia salarial para cada función que refleja su valor para la Organización. Esta referencia salarial se define mediante el análisis de la equidad interna y externa en contraste con el mercado.

Remuneración Variable:

Constituye un elemento clave en la política retributiva del Banco, ya que retribuye la creación de valor en el Grupo a través de cada una de las unidades que configuran BBVA Bancomer, recompensando, en definitiva, las aportaciones individuales, de los equipos y la agregación de valor de todos ellos a los resultados recurrentes del Grupo.

La Remuneración Variable anual del personal sujeto al Sistema de Remuneraciones está constituida por una remuneración variable ordinaria en efectivo y se determina para efectos de pago, la permuta de la mitad de este efectivo a acciones. De esta manera queda alineada con los intereses de los accionistas así como con la gestión prudente de los riesgos y la generación de valor a largo plazo de la entidad.

Remuneración Variable ordinaria en efectivo: se basa en el establecimiento de indicadores de creación de valor para cada unidad que junto con la evolución del resultado del Grupo en su conjunto, determinan la remuneración variable a repartir a los integrantes de dicha unidad, realizándose la distribución entre ellos sobre la base del desempeño individual, que se concreta a través de una evaluación individual de los indicadores establecidos.

BBVA Bancomer considera la gestión prudente del riesgo como un elemento determinante dentro de su política de remuneración variable, por ello se ha establecido el Beneficio Después de Impuestos (BDI) como uno de los principales indicadores para el cálculo de la retribución variable.

El Banco cuenta con un sistema específico de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de las personas que realizan actividades profesionales que pueden incidir de manera significativa en el perfil del riesgo de la entidad o ejerzan funciones de control.

Este sistema, que ha sido definido para fomentar una gestión prudente de los riesgos en el Grupo, estableciendo mecanismos de diferimiento para el pago de la Remuneración Variable

ordinaria en efectivo, además de condiciones a cumplir “cláusulas malus” para la entrega de las partes diferidas.

Adicionalmente el Grupo Financiero Bancomer cuenta con un Código de Conducta que establece las pautas de comportamiento esperadas en nuestras relaciones con los clientes, con la empresa, con los compañeros de trabajo y con la sociedad.

- B. Información relativa al Comité de Remuneración incluyendo cuando menos:
1. La composición y las funciones del Comité de Remuneraciones.
 - R. El Comité de Remuneración está presidido por el Comité de Riesgos.

Composición del Comité de Remuneraciones:

Miembros titulares:

3 Consejeros

Director General Grupo BBVA Bancomer y Consejero

Director General Riesgos y Recuperación

Director General Servicios Jurídicos

Invitados Permanentes:

Representante de Talento y Cultura

Director General Auditoría

Director General Finanzas y Contraloría

Director General Casa de Bolsa

Representantes Financiera Ayudamos (Director General y Director de Crédito)

Representante del Comité de Dirección

Funciones del Comité de Remuneraciones:

- o Implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneración.
- o Informar al personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración.
- o Informar al consejo de administración sobre el funcionamiento y desempeño del Sistema de Remuneración.

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

Ninguno

3. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la institución de banca múltiple, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.

DIRECTOR GENERAL

CORPORATIVO GLOB CLIENTS & I B

CORPORATIVO GLOBAL MARKET MEX

DG BANCA DIGITAL

DG COMUNICACION Y RELA INSTIT

DG FINANZAS Y CONTRALORIA

DG RED BANCA COMERCIAL

DG RIESGOS Y RECUP DE CREDITO

DG SEGUROS BANCOMER

DG SERVICIOS JURIDICOS

DG SISTEMAS Y OPERACIONES

DG TALENTO Y CULTURA

DG TRANSFORMACION CALIDAD Y DC

D ACTIVOS NO FINANCIEROS

D ANALISIS Y COMUN FINANCIERA

D COMPRAS INM Y SERV GRALES

D CUMPLIMIENTO

D DIVISION EMP Y GOB METRO

D GTON FINAN ANALIS ESTR CORP

D OP PLUS

D RED BCA EMPRESAS Y GOBIERNO

D RIESGOS MINORISTA

D UND GLOB SEGUROS Y PREV BBVA
DIRECTIVO CASA DE BOLSA
DIRECTIVO CORPORATE FINANCE MX
DIRECTIVO CREDIT MEXICO
DIRECTIVO FINANCE CIB MEXICO
DIRECTIVO FX LATAM
DIRECTIVO GIN MEXICO
DIRECTIVO GLOBAL CLIENTS
DIRECTIVO GLOBAL STRUCTURED S
DIRECTIVO INSTIT CLIENTS MEX
DIRECTIVO INVESTORS SALES LATA
DIRECTIVO RATES SHORT TERM
DIRECTIVO SSL MEXICO
DIRECTIVO TRADING RATES FX MEX
DIRECTIVO TRANSACTION BANK A
DIRECTIVO TRATES LONG TERM
LEVEL B TRADING EQUITIES
MD ASSET MANAGEMENT
MD INVERSIONES ASSET M
9 BANQUEROS PRIVADOS

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

Los empleados considerados como tomadores de riesgos son 13 miembros del Comité de Dirección General y otros 37 empleados (de Areas Staff y de Negocio como: Patrimonial, CIB, Banca Comercial, Banca de Empresas).

C. Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:

1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.

BBVA Bancomer considera la política de Remuneración como un elemento clave para la creación de valor. Para ello cuenta con un sistema retributivo avanzado, basado en la generación recíproca de valor para los empleados y para el Grupo, alineando con los intereses de los accionistas y supeditado a una gestión prudente del riesgo, que atiende a los siguientes principios:

- Crear valor a largo plazo
- Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- Atraer y retener a los mejores profesionales.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- Contar con referencias de mercado, a través de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio y líderes en el sector de consultoría de compensación.
- Asegurar la transparencia en su política retributiva.
- Garantizar que no existen diferencias retributivas por género.

Este sistema retributivo se adapta en cada momento a los que establecen las normas legales aplicables e incorpora, además, los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento, configurándose como un sistema dinámico en constante evolución y mejora.

En conclusión, la combinación de los elementos antes citados conforma un sistema retributivo equilibrado, coherente con la estrategia del Grupo y con sus valores, así como con los intereses de sus accionistas.

2. 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.

Se revisó en Noviembre 2016, los principales cambios a la política fueron la formalización del nuevo sistema de remuneración variable que se puso en marcha en Mayo del mismo año, relacionado al ejercicio 2016 y que se pagará en 2017. El nuevo sistema queda alineado a las prioridades estratégicas del todo el Grupo BBVA y se basa en el desempeño global del Grupo, las Áreas / México y las SubÁreas-Individuos (asignado una ponderación a cada uno de estos componentes dependiendo de la

función), por lo que la calificación para el pago de la remuneración variable se constituye de manera tripartita: Resultados Globales, México e Individuales. Se definieron las métricas estratégicas y financieras, establecidas como objetivos a nivel de Grupo, Área e Individuo.

Desaparecen las Bolsas, definiéndose el pago con base en Bonos Targets y el resultado de la calificación Tripartita.

Cambios en el periodo de diferimiento de las acciones alargando el periodo de entrega.

3. Una explicación de cómo la institución de banca múltiple 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.

Las remuneraciones de los empleados de las áreas de Administración de Riesgo, de Control y Auditoría son independientes, ya que el paquete de remuneración no está ligado a logros de venta, ingresos, ni otros, sino al cumplimiento de objetivos específicos de las áreas, es decir, que su remuneración variable cuenta con un mayor peso en los objetivos relacionados con sus funciones, favoreciendo su independencia frente a las áreas de negocio que supervisa.

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 la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.

Se consideran como principales riesgos los siguientes: Riesgo de Crédito, Riesgo de Mercado, Riesgo Operacional, Riesgo Reputacional al aplicar las medidas de remuneración.

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 están en función del apetito de riesgo de la Institución y definidos en la Política respectiva, entre ellos se encuentran: Pérdida No Esperada, VaR, Evros, Transvar y SIRO.

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

Se establecen parámetros de exceso que indican la gravedad de los mismos. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones.

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 cual se impactan las remuneraciones no cambia; simplemente se definen los nuevos parámetros de exceso para cada elemento del Apetito de Riesgo.

- E. Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración durante el periodo, deberá incluir:

1. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la institución de banca múltiple, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

BDI - Beneficio Después de Impuestos, aplica para todas las líneas de negocio y todo el personal del Sistema de Remuneración.

2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución de banca múltiple y con el desempeño particular.

Se establecen indicadores de creación de valor para el país que junto con la evolución de resultados del Grupo, determinan la remuneración variable a repartir a los integrantes de cada unidad, realizándose la distribución entre ellos sobre la base de desempeño individual, que se concreta a través de la evaluación individual de los indicadores establecidos.

3. 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 de manera natural para ajustar las remuneraciones en función del desempeño y por ende a las debilidades. Se define una bolsa inicial y de acuerdo a los resultados la bolsa crece o decrece hacia todos y adicionalmente se consideran "cláusulas malus", para que en caso de que se incurra en alguna de ellas no se paguen los montos de retribución variable diferidos.

F. Descripción de la forma en la que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

1. Análisis de la política de la institución de banca múltiple para transferir la retribución variable devengada y, cómo 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.

La remuneración variable constituye un elemento clave en la política retributiva del Banco, ya que retribuye la creación de valor en el Grupo a través de cada una de las unidades que lo conforman, recompensando las aportaciones individuales de los equipos y la agregación de todos ellos a los resultados recurrentes del Grupo.

Los montos base de la remuneración variable se establecen de acuerdo a la aportación de cada puesto a los resultados del Grupo. Una vez determinado el monto correspondiente se divide, un porcentaje se mantiene en efectivo y otro porcentaje se convierte en acciones dado que BBVA Bancomer entiende que para lograr un mayor alineamiento con los intereses de los accionistas y favorecer la generación de valor a largo plazo, debe mantener un sistema de remuneración variable en acciones para el personal sujeto al Sistema de Remuneraciones, considerando su especial incidencia en la estrategia y los resultados del Grupo.

A todos los empleados sujetos al Sistema de Remuneración se les liquida un porcentaje de la Retribución Variable Anual y el resto se difiere, aplicando el mismo porcentaje de liquidación y transferencia para todos, exceptuando al Director General de BBVA Bancomer, al cual se le liquida un porcentaje menor y se le transfiere un porcentaje mayor.

2. Análisis de la política y el criterio de la Institución de banca múltiple para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.

Las partes de la Remuneración anual diferidas y pendientes de abono no se pagan a los miembros del Sistema de Remuneración cuando se dé algunas de las circunstancias establecidas "clausulas malus" con anterioridad a la fecha de abono, en adición quedan sujetas al logro de indicadores de largo plazo durante el periodo de diferimiento, estos indicadores garantizan rentabilidad a los accionistas, una medición de la solvencia, rentabilidad y liquidez de la entidad y forman parte del Risk Appetite Framework, reforzando el vínculo entre la incentivación y los riesgos asumidos.

La retribución variable diferida se actualiza en el momento que corresponda su entrega de acuerdo a inflación, no existen acuerdos de reintegración.

G. Descripción de la forma en la que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

1. Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Institución de banca múltiple (entre otros, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas).

La Remuneración Variable se paga 50% en efectivo y 50% en acciones y una porción de estos importes se difiere a 3 años (es decir en los años uno y dos no corresponde ninguna entrega y en el tercero se otorga el remanente).

2. 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 empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.

En BBVA Bancomer la Dirección de Administración de Talento y Cultura autoriza los esquemas de Remuneración Variable y tiene la facultad de definir los importes y puestos elegibles (de acuerdo al impacto en los resultados del grupo), contrastar y validar con la línea de Negocio los indicadores que ésta última establezca, respetando rangos y conceptos que de manera central se determinan.

La Dirección General del Grupo Financiero BBVA Bancomer fija objetivos de carácter general de la organización anualmente, proponiendo indicadores financieros y no financieros (rangos y topes), así como la gestión prudente del riesgo, evaluando el desempeño de la organización así como el desempeño individual.

II. Información cuantitativa

La siguiente información corresponde a lo pagado en el ejercicio 2016, el ratio de beneficios directos de corto plazo entre los gastos de administración y promoción es de 36.81630%,

correspondiente al reporte del Estado de Resultados del 4o. trimestre del 2016 del Grupo Financiero BBVA Bancomer.:

- A. El número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio fue de 4.
- B. El número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio fue de 50.
1. Se garantizó bono a un miembro del Sistema de Remuneración, estableciéndose criterios de desempeño y de acuerdo a su cumplimiento se generó un pago de 0.00799%.
 2. No se otorgaron premios durante el ejercicio.
 3. El número de indemnizaciones que se realizaron en el ejercicio es de 8 con un monto de 0.40233%
 4. El Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, en efectivo asciende a un 0.23329% y en acciones a 0.23319%.
 5. El monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio equivale a un 2.93149%.
- C. Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:
1. La Remuneración fija es de un 1.77837% y la variable de un 1.15312%
 2. La remuneración transferida es de un 0.46648% y la no transferida de un 0.68640%
 3. Las prestaciones pecuniarias ascienden a un 2.93149% y las no pecuniarias a 0.00000%
- D. 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:
1. El Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos es de un 0.46648%

2. No hubo reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos
3. No hubo reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos

Todas las cifras aquí expresadas tienen como denominador los beneficios directos de corto plazo.