

INFORMACIÓN SOBRE SISTEMA DE REMUNERACIÓN

A continuación, se presenta información sobre el Sistema de Remuneración de BBVA Bancomer, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero BBVA Bancomer (en adelante BBVA México):

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 Remuneración se compone de Remuneración Ordinaria y Remuneración Extraordinaria

Remuneración Ordinaria:

Es la Remuneración Fija que 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 Extraordinaria:

Constituye un elemento clave en la política retributiva del Grupo, ya que retribuye la creación de valor en el Grupo a través de cada una de las unidades que configuran BBVA México, 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 Remuneración 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 que combinan los resultados del empleado con los de su unidad, los del área a que pertenezca y los del Grupo en su conjunto. Su cálculo se hace sobre la base de unos indicadores de evaluación anual, tanto financieros como no financieros, en función de las correspondientes escalas de consecución y según la ponderación atribuida a cada indicador.

La Institución 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 que ejerzan funciones de control. Este sistema, ha sido definido para fomentar una gestión prudente de los riesgos

en el Grupo, estableciendo mecanismos de diferimiento para el pago tanto de la Remuneración Variable ordinaria en efectivo como para la remuneración variable en acciones, además de condiciones a cumplir “cláusulas malus y clawback” para la entrega de las partes diferidas.

Adicionalmente BBVA México 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 Remuneraciones incluyendo cuando menos:

1. La composición y las funciones del Comité de Remuneraciones.
R. Con fundamento en el artículo 168 Bis 8 de las “Disposiciones de carácter general aplicables a las Instituciones de Crédito” y de acuerdo con las resoluciones del Consejo de Administración de BBVA México, las funciones atribuidas al Comité de Remuneraciones se encuentran asignadas al Comité de Riesgos de BBVA Bancomer, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero BBVA Bancomer (“BBVA Bancomer”).

Composición del Comité de Riesgos (al tratar temas del Comité de Remuneración):

Tres miembros del Consejo de Administración de BBVA México (Independientes).

Director General de BBVA México.

Director General de Riesgos.

Un representante de Talento y Cultura.

Director General de Finanzas.

Funciones del Comité de Remuneraciones:

- Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
 - Las políticas y procedimientos de las Remuneraciones, así como las modificaciones que se realicen a los mismos y sus revisiones
 - Los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración.
 - Las excepciones en la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
 - Las políticas que norman al Comité de Remuneración.
- Implementar y mantener el Sistema de Remuneración.

- Recibir y considerar los reportes de la unidad para la Administración Integral de Riesgos sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procedimientos de remuneración.
 - Informar a los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración sobre:
 - Las políticas y procedimientos de Remuneraciones.
 - 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.
 - Cualquier otro mecanismo aplicable a sus Remuneraciones.
 - Contratar cuando lo considere necesario, consultores externos en esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
 - Informar, cuando menos de manera semestral, al Consejo de Administración sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento, cuando la exposición al riesgo asumida por BBVA México, las unidades administrativas, de control y de negocios o los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración de BBVA México.
2. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

No han participado consultores externos

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

DG BCA DE EMPRESAS Y GOBIERNOS

DG BUSINESS DEVELOPMENT MEXICO

DG CIB MEXICO

DG ENGINEERING MX

DG EXPERIENCIA UNICA

DG FINANZAS

DG GRUPO AUDITORIA
DG RED BANCA COMERCIAL
DG RIESGOS
DG SERVICIOS JURIDICOS
DG TALENTO Y CULTURA
D SEGUROS BANCOMER
DIRECTIVO ASSET MANAGEMENT
D CREDITO Y MEDIOS DE PAGO
DIRECTIVO GLOBAL CLIENTS
D RED PATRIMONIAL Y PRIVADA
2 D DIVISION EMP Y GOB METRO
D DISTRIBUTION MODELS
D CUMPLIMIENTO
D OPS Y SERVICIOS A LA RED
DIRECTIVO SSL MEXICO
DIRECTIVO CASA DE BOLSA
DIRECTIVO TRADING RATES FX MEX
D RIESGOS PARTICULARES
D ESTRATEGIA Y DESARROLLO ORG
8 D DIVISION COMERCIAL
D DIVISION BCA GOBIERNO CTRL
6 D DIVISION EMPRESAS
D FIDUCIARIO
D PRODUCTOS DE FINANCIAMIENTO
D IMPLANTACIONES AMERICA
DIRECTIVO GIN MEXICO
DIRECTIVO TRANSACTION BANK A

D CONTRALORIA INTERNA
D NON FINANCIAL RISK
D PORTAFOLIO MANAGEMENT
D RIESGOS DE MDO ESTRUC Y FID
D RIESGOS PYME
D COMUNICACION E IDENTIDAD COR
D ANTIFRAUD GOVERNANCE
DIRECTIVO INVERSIONES ASSET M
D SEGURIDAD INSTITUCIONAL
D EJECUCION DE LA EXPERIENCIA
DIRECTIVO GLOBAL BANKER (DE)
DIRECTIVO INSTIT CLIENTS MEX
D ACTIVOS NO FINANCIEROS
2 DIRECTOR OFICINA UHN
DIRECTIVO TRADING EQUITIES
DIRECTIVO TRATES LONG TERM
DIRECTIVO INVESTORS SALES LATA
3 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 12 miembros del Comité de Dirección General y otros 56 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 México 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 lo 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 mantiene en constante cambio, incorporando en este ejercicio lo siguiente:

- Incremento de indicadores plurianuales para el diferimiento de la compensación variable
- Establecimiento de indicadores de control interno que impactan directamente la compensación variable de todos los colaboradores

- Comunicación a los colaboradores que ya pertenecían al sistema de remuneración y a nuevos ingresos del sistema de liquidación y pago que les corresponde
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 lo 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.

Retorno sobre Capital Regulatorio (RORC), Beneficio atribuido, Ratio de Eficiencia, Tangible Book Value como indicador de creación de valor.

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 de indicadores de creación de valor que combinan los resultados del empleado con los de su unidad, los del área a que pertenece y los del Grupo en su conjunto. Su cálculo se hace sobre la base de indicadores de evaluación anual, tanto financieros como no financieros, en función de las correspondientes escalas de consecución y según la ponderación atribuida a cada indicador

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 y adicionalmente se consideran “cláusulas malus y clawback”, para que en caso de que se incurra en alguna de ellas no se paguen los montos de retribución variable diferidos o se recuperen importes ya pagados.

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 México 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 México, al cual se le liquida un porcentaje menor y se le transfiere un porcentaje mayor y en este mismo sentido puede aplicar para algunos empleados que excedan un monto máximo de Retribución Variable Anual.

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 y clawback” con anterioridad a la fecha de abono, en adición quedan sujetas al logro de indicadores plurianuales durante el periodo de diferimiento, estos indicadores están relacionados con la evolución de la acción y las métricas fundamentales de control y gestión de los riesgos (solventía,

liquidez y rentabilidad), son establecidos en el momento de la determinación de la Retribución Variable Anual y calculados a lo largo del periodo de diferimiento y podrán dar lugar a una reducción de la cantidad diferida, pudiendo incluso llegar a ser cero, pero no servirán en ningún supuesto para incrementar dicha retribución diferida.

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). A excepción del Director General de BBVA México, al cual se le liquida un porcentaje menor y se le transfiere un porcentaje mayor, pagándose un tercio durante los 3 años de diferimiento, y en este mismo sentido puede aplicar para algunos empleados que excedan un monto máximo de Retribución Variable Anual.

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 México la Dirección de Organización y Compensaciones define los esquemas de Remuneración Variable, así como 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, y someterlo para autorización del Comité de Sistema de Remuneración.

La Dirección General del Grupo Financiero BBVA México 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 2019, la ratio de beneficios directos de corto plazo entre los gastos de administración y promoción es 35.92071% correspondiente al reporte del Estado de Resultados del 4o. trimestre del 2019 del Grupo Financiero BBVA:

- 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 68.
 - 1. No hubo bonos garantizados en el ejercicio.
 - 2. No se otorgaron premios durante el ejercicio.
 - 3. El número de indemnizaciones que se realizaron en el ejercicio es de 4 con un monto de 0.11219%.
 - 4. El Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, en efectivo asciende a un 0.21214% y en acciones a 0.21944%.
 - 5. El monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio equivale a un 3.53303%.
- C. Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:
 - 1. La Remuneración fija es de un 2.51311% y la variable de un 1.01992%
 - 2. La remuneración transferida es de un 0.43158% y la no transferida de un 0.58831%

3. Las prestaciones pecuniarias ascienden a un 3.53303% 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 0.43158%
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.