

BBVA Bancomer, S.A.

Informe anual sobre el sistema de remuneración

enero – diciembre 2020



Información sobre el 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:

Es la Remuneración Variable constituida por pagos o beneficios adicionales a la remuneración fija y que giran sobre parámetros variables. Constituye un elemento clave en la política retributiva, 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.

Su cálculo se realiza sobre la base de unos indicadores financieros y no financieros de evaluación anual de Grupo, área e individuo; las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador; indicadores plurianuales (a largo plazo) y una remuneración variable anual "objetivo", que representa el importe de la remuneración variable anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos preestablecidos.

El devengo de la remuneración variable dependerá de un cumplimiento mínimo de los objetivos fijados para cada persona.

La Institución cuenta con un sistema específico de liquidación y pago de la Remuneración 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.

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 Bancomer, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero BBVA Bancomer ("BBVA México"), las funciones atribuidas al Comité de Remuneraciones se encuentran asignadas al Comité de Riesgos de BBVA México.

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

- Cuatro miembros del Consejo de Administración de BBVA México (Independientes).
- Director General de BBVA México.
- Director General de Riesgos y Responsable de la UAIR.
- Director General de Casa de Bolsa BBVA Bancomer, S.A. de C.V. (por encontrarse delegadas las funciones del Comité de Riesgos de dicha sociedad al Comité de Riesgos de BBVA México).
- Un representante de Talento y Cultura.
- Un representante de la Dirección 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 CLIENT SOLUTIONS
DG RED BANCA COMERCIAL

DG CIB MEXICO
DG BCA DE EMPRESAS Y GOBIERNOS
DG CISO REGULACION Y CONTROL INTERNO
DG EXPERIENCIA UNICA
DG FINANZAS
DG RIESGOS
DG TALENTO Y CULTURA
DG ENGINEERING MX
DG SERVICIOS JURIDICOS
D SEGUROS BBVA
D BANCA PYME
D BANKING PRODUCTS
D RED PATRIMONIAL Y PRIVADA
LEVEL A GM MEXICO
LEVEL A INVESTMENT BANK FIN MX
MD ASSET MANAGEMENT
ALM Y CAPITAL
D CUMPLIMIENTO
D ESTRATEGIA Y DESARROLLO ORG
D OPS Y SERVICIOS A LA RED
D RIESGOS PARTICULARES
D WHOLESALE CREDIT
LEVEL A CASA DE BOLSA
LEVEL A SSL MEXICO
LEVEL A TRADING DE FX RATES
LEVEL A TRADING RATES FX MEX
D ANTIFRAUD GOVERNANCE
D COMUNICACION E IDENTIDAD COR
7 D DIVISION COMERCIAL
2 D DIVISION EMP Y GOB METRO
D DIVISION BCA GOBIERNO CTRAL
6 D DIVISION EMPRESAS
D NON FINANCIAL RISK
D PORTFOLIO MGMT DATA & REPORT
D RIESGOS DE MDO ESTRUC Y FID
D RISK INTERNAL CONTROL
LEVEL A GIN MEXICO
LEVEL A TRANSACTION BANK A
D EJECUCION DE LA EXPERIENCIA
D SEGURIDAD INSTITUCIONAL.
GRM ADVANCED ANALYTICS
LEVEL A GLOBAL BANKER (DE)

2 DIRECTOR OFICINA UHN
LEVEL B TRADING EQUITIES
RED COMERCIAL RCA
DIRECTOR
6 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 57 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 remuneración y de buen gobierno de sociedades en cada momento, habiendo incluido en dicho sistema elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a ajustar la remuneración a los objetivos e

intereses a largo plazo del Grupo, configurándose como un sistema dinámico en constante evolución y mejora.

En la remuneración total del personal sujeto al sistema de Remuneración de BBVA los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por el personal sujeto al Sistema de Remuneración (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo del Grupo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en los distintos países o funciones.

A estos efectos, el Banco definirá ratios “objetivo” entre la remuneración fija y la remuneración variable, que tienen en cuenta tanto la función desarrollada por el personal sujeto al Sistema de Remuneración como su impacto en el perfil de riesgo del Grupo.

Para las funciones de control, los componentes fijos tienen un peso mayor que los componentes variables, estando estos últimos relacionados en su mayor parte con los objetivos propios de la función, reforzando de este modo la independencia de dichas funciones.

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:

- Actualización de indicadores plurianuales para el diferimiento de la compensación variable
- Actualización de indicadores de evaluación anual de Grupo, área e individuo, sus escalas de consecución y la ponderación atribuida a cada indicador
- Modificaciones al modelo de Desempeño Individual
- 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, sus componentes fijos tienen un peso mayor que los componentes variables, y éstos últimos están relacionados en su mayor parte con los objetivos propios de la función, favoreciendo su independencia frente a las áreas de negocio que supervisan.

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.

Las métricas de riesgo utilizadas son las comúnmente aceptadas: valor en riesgo, pérdidas esperadas e inesperadas, pérdidas operacionales, costo de capital entre otros.

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.

Son las métricas de riesgo que se utilizan para ajustar las utilidades dado que estas inciden directamente en los resultados de los indicadores del Banco.

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.

Beneficio atribuido aplica para todas las líneas de negocio y todo el personal sujeto al 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 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 Remuneración, 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 (solventia, 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 & Compensación 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 proporción que se asigna a la remuneración variable vs la remuneración fija, se establece teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo del Grupo.

A estos efectos, el Banco define ratios "objetivo" entre la retribución fija y la retribución variable, que tienen en cuenta tanto la función desarrollada por cada miembro del colectivo sujeto al Sistema de Remuneración como su impacto en el perfil de riesgo del Grupo.

Para las funciones de control, los componentes fijos tienen un peso mayor que los componentes variables, estando estos últimos relacionados en su mayor parte con los objetivos propios de la función, reforzándose de este modo la independencia de dichas funciones.

II. Información cuantitativa

La siguiente información corresponde a lo pagado en el ejercicio 2020, la ratio de beneficios directos de corto plazo entre los gastos de administración y promoción es 34.41394% correspondiente al reporte del Estado de Resultados del 4o. trimestre del 2020 del Grupo Financiero BBVA:

- A. El número de reuniones del Comité de Remuneraciones correspondientes al ejercicio fue de 4.
- B. El número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio fue de 69.
 - 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 6 con un monto de 0.38156%.
 - 4. El Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, en efectivo asciende a un 0.24860% y en acciones a 0.25860%.
 - 5. El monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio equivale a un 4.10956%.
- C. Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:
 - 1. La Remuneración fija es de un 2.93869% y la variable de un 1.17086%
 - 2. La remuneración transferida es de un 0.50720% y la no transferida de un 0.66270%
 - 3. Las prestaciones pecuniarias ascienden a un 4.10956% 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 0.50720%
2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos es de -0.01663%
3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos es de -0.01646%

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

BBVA Bancomer, S.A.

Informe anual sobre el sistema de remuneración

enero – diciembre 2020

Contacto Relación con Inversionistas

Tel. (52 55) 5621-2555

investorrelations.mx@bbva.com

<https://investors.bbva.mx/>