

BBVA México

Sistema de Remuneración

enero-diciembre 2024



Información sobre el 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 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, las funciones desarrolladas 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. La concesión y el importe de la remuneración fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.

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 una parte de este efectivo a acciones o instrumentos vinculados. 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; indicadores de largo plazo; las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador; 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.

En caso de que el comportamiento de los resultados del Grupo BBVA en su conjunto, de BBVA México o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados sea apreciado como negativo, la Retribución Variable Anual se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño de cada beneficiario.

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 o instrumentos vinculados, 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 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, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero BBVA México (“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 Sistema de Remuneración):

- Cuando menos dos miembros propietarios del Consejo de Administración de BBVA México (uno de los cuales preside el comité y otro es independiente)
- Director General de BBVA México
- Director General de Riesgos y Responsable de la UAIR
- Director General de Casa de Bolsa BBVA México, 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 (como invitado para tratar temas del Sistema de Remuneración dentro del Comité de Riesgos)
- Un representante de la Dirección de Finanzas (como invitado para tratar temas del Sistema de Remuneración dentro del Comité de Riesgos).

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-COUNTRY MANAGER MEXICO
HEAD OF RETAIL BANKING COUNTRY
HEAD OF CIB GEOGRAPHY A
HEAD OF COMMERCIAL BANKING COUNTRY
HEAD OF FINANCE COUNTRY
HEAD OF EXPERIENCIA ÚNICA & DATA MEXICO
HEAD OF T&C COUNTRY
HEAD OF RISK MANAGEMENT COUNTRY
HEAD OF R&IC MEXICO

HEAD OF LEGAL COUNTRY
 HEAD OF GLOBAL SOFTWARE DEVELOPMENT
 HEAD OF CLIENT SOLUTIONS COUNTRY
 HEAD OF ENGINEERING COUNTRY
 AUDITOR INTERNO-HEAD OF INTERNAL AUDIT COUNTRY MX
 RETAIL RISK HEAD
 DIRECTOR RED PYME
 HEAD OF GLOBAL MARKETS MEXICO MX 2
 WHOLESALE RISK HEAD MEXICO
 DIRECTOR RED PATRIMONIAL Y PRIVADA
 2 DIRECTOR DIVISIONAL
 D DIVISION EMP Y GOB METRO MX
 D DIVISION EMP Y GOB METRO MX 1
 ALM & CAPITAL MEXICO DISCIPLINE LEADER
 HEAD OF COMPLIANCE COUNTRY
 3 D DIVISIONAL II MX
 D DIVISIONAL MX 1
 4 D DIV EMPRESAS MX 2
 2 D DIV EMPRESAS MX
 D DIV GOBIERNO CENTRO MX 1
 RETAIL RISK PRINCIPAL MANAGER II MX 2
 HEAD OF NON FINANCIAL RISKS COUNTRY
 RISK INTERNAL CONTROL LEADER II
 STRUCTURAL & NON BANKING RISK HEAD MX
 CHIEF ECONOMIST MEXICO
 D UHN MX
 DIRECTOR OFICINA PATRIMONIAL UHN MX 1
 HEAD OF IB&F MEXICO MX 1
 INTERNAL AUDIT SOLUTIONS DEVELOPMENT PRINCIPAL MANAGER I
 NFR INTERNAL CONTROL DISCIPLINE LEADER II B MX 1
 2 BANQUERO PRIVADO I
 BANQUERO PRIVADO I MX 1
 CS ENTERPRISE FRONT HEAD
 TRADING MANAGING DIRECTOR - COUNTRY / REGION MX 3

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 14 miembros del Comité de Dirección General y otros 37 empleados (de Áreas 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.
- Garantizar que no existen diferencias retributivas por género.
- Incentivar una conducta responsable y un trato justo de los clientes, así como evitar los conflictos de intereses
- Asegurar la transparencia en su política retributiva.

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 México, 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.

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:

- Porcentajes de indicadores de corto y largo plazo
- Sustitución de indicadores plurianuales por ajustes de largo plazo
- Incorporación de un incentivo adicional para reforzar la generación de valor a largo plazo
- Actualización de indicadores de evaluación anual de Grupo, área e individuo, sus escalas de consecución y la ponderación atribuida a cada indicador.
- Comunicación a los colaboradores que pertenecen al sistema de remuneración para el ejercicio 2024, informando el 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.

Los principales riesgos que la institución aplica son de liquidez, aunque también contempla umbrales de capital.

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.

Se establecen umbrales y se revisan anualmente para determinar el impacto sobre la remuneración extraordinaria diferida que corresponda pagar en cada momento.

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

En función al logro anual de los umbrales de liquidez y capital la remuneración extraordinaria diferida se reduce o no se consolida.

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.

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.

Resultado atribuido, RORC: Retorno sobre el Capital Regulatorio, Ratio de eficiencia, TSR Relativo: Total Shareholder Return y TVB per share: Valor Contable Tangible por Acción.

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 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, de corto y largo plazo, 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 o instrumentos vinculados 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 o instrumentos vinculados 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 alguna de las circunstancias establecidas “cláusulas malus y clawback” con anterioridad a la fecha de abono, en adición quedan sujetas al logro de indicadores de largo plazo y ajustes ex post por riesgo a través de umbrales de liquidez y capital durante el periodo de diferimiento, son establecidos en el momento de la determinación de la Retribución Variable Anual y podrán dar lugar a una reducción de la cantidad diferida, pudiendo incluso llegar a ser cero.

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 un porcentaje en efectivo y un porcentaje en acciones e instrumentos vinculados y una porción de estos importes se difiere durante 4 años (pagándose porcentajes iguales desde el año uno hasta concluir con los 4 años). A excepción del Director General de BBVA México y algunos empleados que excedan un monto de Retribución Variable Anual, a los cuales se les liquida un porcentaje menor y se les transfiere un porcentaje mayor, quedando el diferimiento durante 5 y 4 años respectivamente (pagándose porcentajes iguales durante cada año de diferimiento).

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 T&C Core Services Country Head define los esquemas de Remuneración Variable, así como los importes y puestos elegibles (de acuerdo al impacto en los resultados del grupo), es responsable de 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, reforzando de este modo la independencia de dichas funciones.

II. Información cuantitativa

La siguiente información corresponde a lo pagado en el ejercicio 2024, la ratio de beneficios directos de corto plazo entre los gastos de administración y promoción es 44.92651% correspondiente al reporte del Estado de Resultados acumulado al 31 de diciembre del 2024 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 51.
 - 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 0.15461%.
 - 4. El Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, en efectivo asciende a un 0.13747% y en acciones a 0.18217%.
 - 5. El monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio equivale a un 2.34329%.
- C. Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:
 - 1. La Remuneración fija es de un 1.58112% y la variable de un 0.76217%
 - 2. La remuneración transferida es de un 0.31964% y la no transferida de un 0.39437%

3. Las prestaciones pecuniarias ascienden a un 2.34329% 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 0.31964%
 2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos es de 0.00000%
 3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos es de 0.00000%.

BBVA México

Sistema de Remuneración

enero-diciembre 2024

Contacto

Relación con Inversionistas

investorrelations.mx@bbva.com

<http://investors.bbva.mx>

