

Bank of America México, S.A., Institución de Banca Múltiple

I. Información cualitativa:

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

Bank of America a nivel mundial mantiene una estructura global de gobierno corporativo y políticas de remuneración de sus empleados que son aplicables a todas sus empresas relacionadas. Dichas políticas globales de gobierno sobre la remuneración, son revisadas periódicamente y se alinean al perfil de riesgo deseado de la institución. En este sentido las políticas de remuneración de Bank of America México, S.A., Institución de Banca Múltiple (BAMSA) se alinean con los estándares corporativos manteniendo la estructura de gobierno y requerimientos locales establecidos en las Disposiciones emitidas por la CNBV a través de su Comité de Remuneración local y demás órganos de gobierno locales.

Las Políticas y Procedimientos de Remuneración (las “Políticas”) establecidas por BAMSA se ajustan a las Disposiciones de Carácter General para Instituciones de Banca Múltiple (las “Disposiciones”). Las Políticas cubren los temas clave con respecto al manejo apropiado del riesgo de los planes de compensación de BAMSA, incluyendo los siguientes:

- La definición y proceso para la identificación de los “Empleados Tomadores de Riesgo”,
- El proceso y políticas para el diseño y dirección de los planes de compensación incentiva para equilibrar apropiadamente los riesgos con resultados en compensación, incluidos:
 - La asignación de fondos para la compensación incentiva,
 - La determinación de los montos de compensación incentiva individual, y
 - El uso de la discreción como parte de esos procesos.
- Las políticas con respecto a la efectividad de los planes de compensación incentiva a través de pruebas y métodos de vigilancia realizados en el nivel apropiado para asegurar el equilibrio apropiado de los riesgos con los resultados de compensación, y
- Las políticas para asegurar la independencia de las Funciones de Control Independientes y para asegurar el suministro apropiado de información de dichas Funciones de Control Independientes.

b) Nuestro Comité de Remuneración

1. Composición y funciones

El Comité de Remuneraciones de BAMSA está compuesto de la siguiente manera:

- Presidente – Consejero Independiente
- Miembros con voz y voto – Representante de la UAIR, Director de Administración de Negocios, Director Ejecutivo de Finanzas
- Miembros con voz, sin derecho a voto – Director de Auditoría,
- Secretario – Director de Recursos Humanos

Funciones:

- Proponer para aprobación del Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, así como sus modificaciones, y los empleados o personal que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, así como sus excepciones; implementar y mantener el Sistema de Remuneración.
- Recibir y evaluar los reportes de la UAIR sobre las implicaciones de riesgo de las políticas y procedimientos de remuneración.
- Informar a todo el personal las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando su conocimiento.
- Informar al Consejo de Administración el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración.
- Elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte anual sobre el 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.

BAMSA cuenta con el soporte de personal que forma parte del Comité Global de Compensación, el cual forman parte del proceso Global de Compensación y Beneficios.

3. Descripción del alcance de la política de remuneraciones.

La Política de BAMSA establece el diseño y la dirección de los programas de compensación considerando los requerimientos establecidos en las Disposiciones. BAMSA no cuenta con subsidiarias. Esta política es de carácter general y aplica a los empleados considerados como tomadores de riesgo en la línea de negocio de Mercados Globales.

4. Identificación de los empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos

Entre los empleados tomadores de riesgo se incluyen a las personas encargadas de tomar posiciones en el negocio de Mercados Globales.

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones:

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

La Política tiene como objetivo establecer los programas de compensación en el contexto de las prácticas y procedimientos de manejo de riesgo establecidos en las Disposiciones.

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.

La última revisión de la Política realizada fue llevada a cabo en el mes de Noviembre 2016, aprobada por el Consejo de Administración, derivado de cambios en las Disposiciones.

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 áreas de Control, Auditoría y Riesgos de BAMSA funcionan de manera independiente a todas las líneas de negocio manteniendo un proceso de evaluación y compensación separado de las líneas de negocio (incluyendo sueldos e incentivos variables), ya que en ningún momento las líneas de negocio o tomadores de riesgo supervisan a dichas áreas de control.

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 planes de compensación para los empleados sujetos al Sistema de Remuneración buscan ofrecer un equilibrio adecuado entre el riesgo y la recompensa. Dichos planes contemplan riesgos de liquidez, mercado, operativos, reputacionales, crédito, etc., que afectan a BAMSA de manera directa o indirecta en el contexto de sus operaciones. Cada empleado es sujeto de una evaluación anual por parte de sus supervisores incluyendo factores financieros y no financieros.

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 planes de compensación para los empleados sujetos al Sistema de Remuneración, están diseñados para considerar el riesgo aplicable y su duración. Los tipos de riesgo están en función del apetito de riesgo de BAMSA. El Sistema de Remuneración se apega a los Principios de Compensación cuyos objetivos incluyen la generación de un crecimiento sostenible a largo plazo de cada línea de negocio con la finalidad de entregar compensaciones justas y desmotivar la toma de riesgos de manera imprudente y abusiva.

Los Principios de Compensación establecidos dentro del Sistema de Remuneración incluyen:

Principio 1: La compensación debe estar compuesta de una combinación apropiada de salario, prestaciones e incentivos pagados en el tiempo que coincida adecuadamente con los intereses del empleado y del accionista.

Principio 2: Los criterios para el pago de compensación deben tomar en cuenta factores de riesgo, así como individuales y de la unidad de negocios.

Principio 3: La compensación deberá ser determinada con base en una combinación de factores financieros y no financieros que refleje tanto el corto como el largo plazo.

Principio 4. Los programas de remuneración deben incorporar procesos y procedimientos adecuados de control.

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

El Sistema de Remuneraciones contempla la reducción o eliminación del pago de compensación variable, así como la terminación de relación laboral por incumplimiento de políticas y cualquier otra situación que se considere como un riesgo para la Institución.

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 política del Sistema de Remuneraciones ha sido consistente desde su creación sin tener cambios, excepto por aquellos señalados en las Disposiciones.

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.

Cada empleado es evaluado de manera individual anualmente con base en metas financieras y no financieras por parte de sus supervisores.

Los presupuestos anuales para los fondos de incentivos serán establecidos como parte de un proceso de planeación financiera general para asegurar que correspondan a las metas de desempeño claves, tanto financieras como no financieras. Los fondos para los planes se revisarán periódicamente a lo largo del año con base en el pronóstico del desempeño anual.

BAMSA cuenta con los siguientes parámetros de rendimiento:

Remuneración Ordinaria - Para determinar las diferentes remuneraciones ordinarias se cuenta con una estructura organizacional para la distribución de puestos según sus funciones, a partir de la cual se determinan los niveles de cada puesto de acuerdo con las responsabilidades. Existen tabuladores de sueldos que se construyen en base a información del mercado de compensaciones y que nos permiten determinar los rangos de la remuneración ordinaria para cada nivel de puesto.

Remuneración Extraordinaria o Variable - La compensación variable o remuneración extraordinaria, tiene como objetivo compensar al personal en función de sus resultados individuales, del área y de los de la organización en su conjunto. Los esquemas de Compensación Variable están basados principalmente en estudios del mercado de competencia y en las regulaciones correspondientes.

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

Los criterios para el pago de compensación de incentivos consideran el desempeño de la Institución, de la línea de negocio y del desempeño individual de todos los empleados participantes.

Los planes de compensación están diseñados adecuadamente para equilibrar el riesgo y los resultados financieros de manera que los empleados tomadores de riesgos no expongan a BAMSA a un riesgo excesivo o imprudente.

El diseño de incentivos puede variar a través de las diferentes áreas y depende del tipo de funciones, ámbito de operación, complejidad y riesgos manejados por el empleado tomador de riesgo. Entre los diferentes niveles de la organización pueden incluirse ajustes basados en el riesgo, nivel y duración de los incentivos diferidos, longitud de período de funcionamiento, u otros elementos de diseño de incentivos.

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.

Los criterios para el pago de compensación de incentivos consideran el desempeño de la Institución, de la línea de negocio y del desempeño individual de todos los empleados participantes. Cada empleado es sujeto de una evaluación anual la que refleja su desempeño financiero y no financiero. En caso que las mediciones de desempeño indiquen debilidades, esto es reflejado en la compensación variable del empleado.

Los presupuestos anuales de incentivos se establecen como parte del proceso de planificación financiera global para asegurar la alineación a las metas clave de desempeño financiero y no financiero de Bank of America, sus áreas de negocio y áreas de soporte. Los montos presupuestados de la compensación se revisan periódicamente durante el año. Las aprobaciones para los presupuestos de incentivos se llevan a cabo a través del proceso global.

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 compensación debe ser conformada por una combinación apropiada de salario, beneficios e incentivos pagados en el tiempo para alinear los intereses de los empleados y de los accionistas:

- El pago de una parte del incentivo variable se puede diferir a un periodo mayor del ejercicio aplicable o bien puede ser objeto de reducción o pérdida total.
- El período de aplazamiento será lo suficientemente largo para medir los riesgos asociados a la gestión de los empleados.
- Los aplazamientos de compensación pueden ser en forma de acciones. Esta compensación está alineada a los intereses de largo plazo de los accionistas de la empresa.
- En general, a mayor nivel de responsabilidad y de compensación, será mayor el porcentaje de compensación diferida en el tiempo.

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.

Los Criterios para el pago de compensación de incentivos variables deben tomar en cuenta a la Institución, a la unidad de negocio y los siguientes factores individuales:

- La Política ha sido diseñada para proteger a la empresa, a las líneas de negocio y el desempeño individual medible y relevante para todos los empleados participantes.
- Los Planes de compensación han sido diseñados tomando en cuenta el equilibrio entre el riesgo y resultados financieros de una manera que los empleados no expongan a la Institución a un riesgo excesivo, imprudente o bien evitar premiar conductas de negocio inadmisibles.
- El Diseño de incentivos puede variar a través de las diferentes áreas tomando en cuenta el tipo de función, responsabilidad del puesto, ámbito de operación, complejidad y riesgos inherentes del mismo.

- Las características del diseño de los planes de compensación se ajustan al nivel de riesgo y esto está previsto en el fondeo realizado para la compensación variable y se comunica a todos los empleados afectados.

Se ha incorporado la práctica del “*Clawback*”, que consiste en la facultad de recuperar la compensación otorgada a largo plazo y cuyo período de liberación no haya vencido, de actualizarse ciertos supuestos previstos en las Políticas.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas. La revelación debe incluir:

Los esquemas de compensación variable están basados principalmente en estudios del mercado de competencia y en las regulaciones correspondientes. Las formas de remuneración variable dependiendo de del tipo de funciones, ámbito de operación, complejidad y riesgos manejados por el empleado tomador de riesgo pueden ser:

- Bono de desempeño que se pueden otorgar a los empleados elegibles de la Institución en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones de su desempeño.
- Los planes de incentivos, que resultan aplicables.

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).

Las formas de retribución variable pueden ser a través de efectivo y/o acciones principalmente dependiendo del nivel organizacional y funciones del puesto.

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.

Esta política se aplica a todos los empleados en todas las líneas de negocios, áreas de soporte y áreas de Control independientes dentro de BAMSA. Adicionalmente cubre los principales temas relacionados a la administración del riesgo y adecuados planes de compensación de incentivos de la empresa, incluyendo:

- Desarrollo de planes de incentivos de acuerdo con los Principios Globales de Compensación de la Corporación.
- La definición y el proceso para la identificación de empleados sujetos a la política.
- El proceso y las políticas para el diseño del plan de incentivos y el adecuado balance de riesgos con los resultados de la compensación recibida por los empleados, incluyendo:
 1. Objetivos clave del diseño del plan de incentivos;
 2. Fondeo de planes de compensación
 3. Determinación de la compensación individual de incentivos

II. Información cuantitativa 2014:	Monto	Porcentaje	Comentarios
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.	4 reuniones	100%	
b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	133	86%	Sobre el total de los empleados al cierre de Diciembre 2015
1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	0	0%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR
2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.		0%	
3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	27 personas	17%	Sobre las indemnizaciones totales del año a reportar
4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.		12%	Bajo condiciones de pago de largo plazo de la política corporativa
5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.		85%	Sobre la remuneración fija más variable del total del personal de la Institución pagada por el ejercicio
(161) c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:			
1. Remuneración fija y variable;		95%	Fija: 65% + Variable 30%
2. Transferida y no transferida		30%	18% No transferida + 12% Transferida = 32% de la compensación variable
3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.		12%	Bajo condiciones de pago de largo plazo de la política corporativa
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. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.		12%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR, de la compensación transferida, el 100% está sujeta a ajustes.
2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.		0%	
3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.		0%	

II. Información cuantitativa 2015:	Monto	Porcentaje	Comentarios
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.	4 reuniones	100%	
b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	135	84%	Sobre el total de los empleados al cierre de Diciembre 2015
1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	1 persona	1%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR
2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.		0%	
3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	11 personas	7%	Sobre las indemnizaciones totales del año a reportar
4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.		13%	Bajo condiciones de pago de largo plazo de la política corporativa
5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.		85%	Sobre la remuneración fija más variable del total del personal de la Institución pagada por el ejercicio
(161) c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:			
1. Remuneración fija y variable;		97%	Fija: 65% + Variable 32%
2. Transferida y no transferida, y		32%	19% No transferida + 13% Transferida = 32% de la compensación variable
3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.		13%	Bajo condiciones de pago de largo plazo de la política corporativa
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. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.		13%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR, de la compensación transferida, el 100% está sujeta a ajustes.
2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.		0%	
3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.		0%	

II. Información cuantitativa 2016:	Monto	Porcentaje	Comentarios
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.	4 reuniones	100%	
b) Número de empleados que recibieron una Remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	158	88%	Sobre el total de los empleados al cierre de Diciembre 2015
1. Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.		0%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR
2. Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio.		0%	
3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	24 personas	12%	Sobre las indemnizaciones totales del año a reportar
4. Importe total de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas.		11%	Bajo condiciones de pago de largo plazo de la política corporativa
5. Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.		87%	Sobre la remuneración fija más variable del total del personal de la Institución pagada por el ejercicio
(161) c) Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:			
1. Remuneración fija y variable;		98%	Fija: 66% + Variable 32%
2. Transferida y no transferida		36%	21% No transferida + 15% Transferida = 32% de la compensación variable
3. Los montos y formas de Remuneración extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos.		13%	Bajo condiciones de pago de largo plazo de la política corporativa
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. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos.		11%	Sobre el pool de remuneración variable total del personal sujeto al SR, de la compensación transferida, el 100% está sujeta a ajustes.
2. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post explícitos.		0%	
3. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.		0%	