

I. Información cualitativa:	
a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto	La remuneración esté relacionada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se pondere el resultado de la persona y la Institución. Con la finalidad de calcular el monto de la remuneración extraordinaria, las evaluaciones de desempeño deberán ser consistentes y se determinarán ajustando los riesgos actuales y potenciales.
b) Información relativa al Comité de Riesgos y Remuneración en tema Remuneración incluyendo:	Miembro de Consejero de Administración Independiente propietario
1.Composición y funciones del Comité	Miembro de Consejero de Administración propietario
	Miembro de Consejero de Administración suplente relacionado y Director General GFB
	Director General de la Casa de Bolsa
	Responsable de UAIR
	Responsable de Administración y Finanzas
	Responsable de Auditoría Interna
	Representante de Talento y Cultura
	<p>Funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer para aprobación del consejo de administración: <ol style="list-style-type: none"> a) Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos; b) Los empleados que sean sujetos al Sistema de Remuneración c) Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas. 2. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración en la institución de banca múltiple, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. 3. Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración. 4. Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos. 5. Informar al consejo de administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la institución
2.Consultores externos que han asesorado	Se contrató una consultoría en el momento en que se realizó el manual del Sistema de Remuneraciones en el 2011

3.Alcance de la política de remuneraciones	Los puestos sujetos al Sistema de Remuneración son, Presidente Ejecutivo del Consejo, Director General, Director de Estrategia y Nuevos negocios, Director de Tecnología, Director de Administración y Finanzas, Director de Tesorería y Mercados, Director Comercial Nacional, Director Cambiario Norte, Director Territorial Monterrey, Director Territorial México, Director Territorial Foráneas, Director Territorial Occidente, Director Cambiario Centro, Director de Crédito, Director de Contraloría, Director de la UAIR, Subdirector de Mesa de Derivados, Director de Mesas, Operador de Mesa de Cambios, Operador de Mesa de Derivados, Operador de Mesa de Dinero, Director de Negocio Bursátil, Director de Operaciones Negocio Bursátil, Director de Auditoría, Director de Soluciones y Experiencia al cliente
4.Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo numero de empleados en cada grupo	El Sistema de Remuneración incluye como Sujetos al Sistema, a los Directivos hasta el 4to nivel a partir del Director General, que participan en toma de decisiones que conllevan un riesgo.
<i>c)Estructura del proceso de remuneraciones</i>	
1.Principales características y objetivos de la política de remuneración	<p>En estas políticas y lineamientos se contempla una compensación ordinaria y una compensación extraordinaria en función a los resultados de Banco BASE.</p> <p>Remuneración Ordinaria Contempla el Sueldo Base Mensual más todas las prestaciones en efectivo garantizadas. El Sueldo Base Mensual de cada puesto está definido en base las funciones y responsabilidades donde obtenemos un nivel tabulador para cada tipo de puesto y el cual utiliza como referencia la información de mercado bancario.</p> <p>Remuneración Extraordinaria Comprende todos los pagos realizados de manera variable y extraordinaria con base en resultados del cumplimiento de los objetivos individuales, grupales y de la Institución. Cada esquema de compensación dependiendo de su responsabilidad se encuentra orientado a la estrategia de Banco BASE.</p>
2.Ultima revisión de la política de remuneración por parte del Comité y principales cambios realizados en el último año	La última revisión a las políticas de remuneración se efectuó durante la sesión de Diciembre del 2020, sin que se determinara ningún cambio.
3.De las áreas de administración de riesgo, de control y auditoría, explicación la independencia de sus remuneraciones con respecto a las áreas que supervisan	Los puestos que ejecutan la función de supervisar la administración de riesgos, control y auditoría, reciben una remuneración ordinaria y una remuneración extraordinaria la cual es medida por los resultados del Banco y los resultados del desempeño individual de acuerdo al modelo de administración del desempeño

<i>d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros</i>	
1.Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración	Riesgos de liquidez, mercado, operativos y de crédito.
2.Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior	Los tipos de riesgo están en función del apetito de riesgo de la Institución y definidos en la política respectiva.
3.Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración	Se establecen parámetros de exceso que indican la gravedad del mismo. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones.
4.Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones	La forma en la cual se impactan las remuneraciones no tuvo ningún cambio durante el ejercicio del 2019 y 2020
<i>e) Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración</i>	
1. Principales parámetros de rendimiento para la institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual	Los principales parámetros de rendimiento para la Institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual, están en función de la utilidad operativa, presupuesto, beneficio económico añadido, entre otros.
2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución y con el desempeño particular	Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y también en función del desempeño del negocio.
3.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 para ajustar las remuneraciones en función del desempeño incluye diferimientos ligados a los indicadores de riesgo por tipo de puesto, autorizado en el Comité de Remuneración, para que GFB cuente con la posibilidad de reducir o suspender el diferimiento cuando los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.
<i>f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo</i>	
1. Política para transferir la retribución variable devengada y, como la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa	Los factores que determinan la fracción variable se relacionan con el tipo de puesto y el mercado, está basado en las políticas de remuneración, toma en cuenta ajustes dependiendo de la evaluación del desempeño individual y de la Institución
2.Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración	Las remuneraciones variables se pueden ajustar de acuerdo a las variables de riesgo que son contempladas en cada esquema. No se tienen acuerdos de reintegración.
<i>g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas</i>	
1.En efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas	La remuneración variable que otorga Banco Base es en efectivo
2.Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas es diferente entre los empleados. Análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.	La remuneración solo es en efectivo para cualquier tipo de puesto.

II. Información cuantitativa:	2019	2020
<i>a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio</i>	4 sesiones	4 sesiones
<i>b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria</i>	19	24
1) Número y monto total de bonos garantizados	1 bono 0.04%	1 bono 0.34%
2) Número e importe de los premios otorgados	150	140
	4.8%	5.7%
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	1 finiquito 0.7%	3 finiquito 0.8%
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas	0.8%	0.60%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	9.7%	12.5%
<i>c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:</i>		
2) Remuneración fija	4.9%	6.8%
1) Remuneración variable	4.8%	5.7%
2) Transferida	99.2%	95.0%
3) Remuneración extraordinaria pecunarias	100.0%	100.0%
<i>d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)</i>	0	0
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos	0.8%	5.0%
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	0	0

En el 2019 la cuenta 6410 representa el 56% de la cuenta 6400.

En el 2020 la cuenta 6410 representa el 56% de la cuenta 6400.