

Sistema de Remuneraciones

Siguiendo los modelos de las mejores prácticas internacionales, y a fin de procurar la estabilidad, solvencia y solidez de nuestro Grupo Financiero, Scotiabank cuenta con un Sistema de Remuneraciones que regula las remuneraciones ordinarias y extraordinarias, promoviendo una adecuada administración de riesgos y cumpliendo, a la vez, con las disposiciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

El objetivo de nuestro Sistema de Remuneraciones está dirigido a:

1. Contar con un sistema para el pago de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias a empleados aprobado por los órganos sociales de la implementación de los esquemas de remuneración, como se describe en el apartado de Responsabilidades.
2. Asegurar que los riesgos actuales o potenciales que la Institución se encuentra dispuesta a asumir o preparada para enfrentar estén alineados con los riesgos que asumen las personas al actuar por cuenta de la Institución con el público en general; así como revisar permanentemente las políticas y procedimientos de pago y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por Scotiabank, o bien su materialización, sea mayor a la esperada y representen una amenaza para su liquidez, solvencia, estabilidad y reputación.
3. Establecer políticas y procedimientos que normen las Remuneraciones Ordinarias y Extraordinarias de las personas sujetas al Sistema de Remuneración, tales como: reducir o cancelar los incentivos que los empleados tienen por asumir riesgos innecesarios.
4. Establecer políticas y procedimientos en congruencia con una toma razonable de riesgos que ayuden a administrar y vigilar los riesgos a los que se encuentra expuesta la Institución.

Actualizaciones

El Comité de Recursos Humanos de Scotiabank, durante el 2019, sesionó en los meses de febrero, mayo, agosto y octubre. En este período se realizaron ajustes al Manual del Sistema de Remuneraciones debido a:

- Actualización de puestos que por reestructuras han sido modificados
- Inclusión de puestos sujetos al Sistema de Remuneraciones
- Modificaciones en la evaluación de posibles sanciones

Responsabilidades

- El **Consejo de Administración de Scotiabank** es responsable de:
 - Aprobar el Sistema de Remuneración, las políticas y procedimientos que lo normen y sus modificaciones.
 - Vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema de Remuneraciones con base en los informes que le presenta el Comité de Recursos Humanos, así como los informes anuales que presentan los Comités de Riesgos y Auditoría.
 - Recomendar las funciones atribuidas al Comité de Remuneración al Comité de Riesgos.
- El **Comité de Recursos Humanos de Scotiabank** es el Comité responsable del Sistema de Remuneraciones y es un órgano capaz de ejercer un juicio independiente, cuyas decisiones se fundamentan en la evaluación de los riesgos asumidos por la Institución. Este Comité es responsable de:
 - Proponer para aprobación del Consejo de Administración:

- a. Las políticas y procedimientos de remuneración del Sistema de Remuneraciones, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos;
 - b. El grupo de empleados o personal que estarán sujetos al Sistema de Remuneraciones, y
 - c. Las excepciones para la aplicación de las políticas de remuneración en casos o circunstancias especiales.
- Aprobar la estrategia de implementación del Sistema de Remuneraciones así como la administración y actualización del mismo.
 - Autorizar a la Dirección de Compensación Total para informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de 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 y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.
 - Aprobar la contratación, cuando lo considere necesario, de consultores externos especializados en esquemas de remuneraciones y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneraciones de Scotiabank, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
 - Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneraciones, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por las unidades administrativas, de control y de negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneraciones.

El Comité de Recursos Humanos de Scotiabank se reúne de manera trimestral, debiendo estar presentes por lo menos la mayoría de sus integrantes, pero en cualquier caso, deberá acudir un miembro propietario del Consejo de Administración con carácter de independiente.

Durante el 2018, el Comité de Recursos Humanos no designó consultores externos para asesorar en los temas pertinentes adicionales a los miembros independientes que integran el propio Comité.

El Comité de Recursos Humanos de Scotiabank se integra por:

- *Cuatro miembros independientes del Consejo de Administración de Scotiabank, de acuerdo a lo siguiente:*
 - *Pedro Abelardo Velasco Alvarado*
 - *Guillermo Enrique Babatz Torres*
 - *Pedro José Miguel Sáez Pueyo*
 - *Victor Manuel Borrás Setién*
 - *Felipe de Iturbe Bernal*
 - *María Novales Flamarique*
- *DGA RIESGOS*
- *DGA RECURSOS HUMANOS*

- *DGA FINANZAS*
- *DGA AUDITORIA*
- *Invitados Permanentes:*
 - *DIRECTOR GENERAL DE SCOTIABANK*
 - *DGA LEGAL*
 - *DGA OPERACIONES*
 - *DGA BANCA DE CONSUMO Y DG GLOBAL CARD*
 - *DIR COMPENSACIÓN TOTAL*
 - *DIR CORP ADMINISTRACION DE RIESGO*
 - *SVP TOTAL REWARDS*
- **El Comité de Riesgos** es responsable de:
 - Presentar al Consejo de Administración un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneraciones, considerando el equilibrio entre los riesgos asumidos por la Institución a través de sus unidades de negocio y las remuneraciones aplicables durante el ejercicio.
 - En su caso, el reporte incluirá una descripción de los eventos que hayan derivado en ajustes al Sistema de Remuneraciones y el resultado de los análisis que sobre el desempeño estimado haya elaborado el propio Comité de Riesgos.
- **El Comité de Auditoría** es responsable de:
 - Informar al Consejo de Administración, cuando menos una vez al año, sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneraciones de la Institución.
 - El informe deberá contener, como mínimo, lo siguiente:
 - a. Una evaluación del apego a las políticas y procedimientos de remuneración y en su caso, las excepciones, fundamentando las razones que les dieron origen.
 - b. Los ajustes que se hayan efectuado al Sistema de Remuneraciones como resultado de la ocurrencia de pérdidas no previstas.
 - c. Los aspectos significativos del Sistema de Remuneraciones que pudieran afectar la liquidez, solvencia y estabilidad de la Institución.

Alcance

El Sistema de Remuneraciones es aplicable para aquellos empleados que realicen actividades propias de la Institución y que actúen por cuenta o en nombre de cada uno de ellos y que reciban cualquier tipo de percepción, ya sea que éstas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación y que sean considerados tomadores de riesgo.

El Sistema de Remuneración prevé elementos que incidan negativamente en el monto de las remuneraciones extraordinarias cuando causen daño a sus clientes por dolo o negligencia.

El Sistema de Remuneraciones considera las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los puestos elegibles.

El Sistema de Remuneración determina que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias no propician o privilegian la venta del algún Valor o Instrumento Financiero Derivado, o la celebración de alguna operación en particular, en detrimento de otros Valores, Instrumentos Financieros Derivados u operaciones de naturaleza similar.

El Sistema de Remuneración prohíbe que las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas a aquel, que proporcionen Servicios de Inversión asesorados se vinculen de manera preponderante ya sea directa o indirectamente a los ingresos recibidos por colocar o distribuir valores o por realizar o ejecutar operaciones, con independencia de si se trata de una Casa de Bolsa o Institución de Banca Múltiple.

Los puestos sujetos al Sistema de Remuneraciones son:

| |
|---|
| DIRECTOR GENERAL SCOTIABANK INVERLAT, S.A. |
| DGA BANCA DE CONSUMO Y DG GLOBAL CARD |
| DIR CORP DISTRIBUCION DE BANCA DE CONSUMO |
| DIR CORP CREDITOS HIPOTECARIO Y AUTOMOTRIZ |
| DIR CORP CENTRO DE ATENCION TELEFONICA |
| DIR CORP DESARROLLO DE NEGOCIO |
| DIR CORP TERRITORIAL BANCA DE CONSUMO (METRO) |
| DIR CORP TERRITORIAL BANCA DE CONSUMO (NORTE) |
| DIR CORP TERRITORIAL BANCA DE CONSUMO (NOROESTE CENTRO) |
| DIR CORP TERRITORIAL BANCA DE CONSUMO (SUR) |
| DIR CORP TERRITORIAL BANCA DE CONSUMO (BAJIO) |

DGA BANCA DE EMPRESAS Y GTB

DIR EJEC GLOBAL TRANSACTION BANKING

DIR EJEC TERRITORIAL BANCA EMPRESARIAL (METRO)

DIR EJEC TERRITORIAL BANCA EMPRESARIAL (NORESTE)

DIR EJEC TERRITORIAL BANCA EMPRESARIAL (OCCIDENTE)

DG CASA DE BOLSA

DIR EJEC ESTRATEGIA PROMOCION WEALTH MANAGEMENT

DIR TERRITORIAL WEALTH MANAGEMENT (METRO)

DIR TERRITORIAL WEALTH MANAGEMENT (CENTRO)

DIR TERRITORIAL WEALTH MANAGEMENT (NORTE)

DIR TERRITORIAL WEALTH MANAGEMENT (OCCIDENTE)

DIR TERRITORIAL WEALTH MANAGEMENT (SUR)

MD & HEAD CORPORATE BANKING MEXICO

MD & HEAD OF BUSINESS LINE DEBT CAPITAL MARKETS

MANAGING DIRECTOR, HEAD OF GCM MEXICO

MANAGING DIRECTOR CORPORATE BANKING MEXICO

MANAGING DIRECTOR INVESTMENT BANKING

DGA RECURSOS HUMANOS

DGA TECNOLOGIAS

| |
|---|
| DIR CORP OPERACIONES |
| DGA DE FINANZAS |
| DGA PREVENCION DE LAVADO DE DINERO Y CONTROL INTERNO |
| DGA RIESGOS |
| DIR CORP CUMPLIMIENTO MEXICO |
| DIR CORP PREVENCION LAVADO DE DINERO Y FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO |
| DIR CORP ADMINISTRACION DE RIESGO |
| DIR CORP CREDITO COMERCIAL |
| DIR CORP RIESGO MENUDEO Y PYME |
| DGA TESORERIA |
| DGA BANCA DIGITAL |
| DGA LEGAL |
| DGA AUDITORIA |
| DGA ESTRATEGIA, PLANEACION Y TRANSFORMACION |

Política de Remuneración

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 esta estructura, se determinan los niveles de cada puesto de acuerdo con las responsabilidades asignadas y utilizando métodos técnicos de valuación de puestos.

- Existen tabuladores de sueldos que se construyen en base a información del mercado de compensaciones y que nos permiten determinar los rangos de Remuneración Ordinaria para cada nivel de puesto.
- Las remuneraciones ordinarias son pagadas en efectivo.

Remuneración Extraordinaria

- Para mantener la motivación y productividad del personal, existen también remuneraciones extraordinarias.
- Las remuneraciones extraordinarias tienen como objetivo compensar al personal en función de sus resultados individuales (determinándose a través de Evaluaciones de Desempeño), del área y de los de la Institución en su conjunto.
- Los esquemas de remuneración extraordinaria están basados principalmente en estudios del mercado de competencia y en las regulaciones correspondientes.
- Los siguientes son los planes de remuneración extraordinaria por perfil de puesto que aplican a los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones:
 - Plan Anual de Incentivos
 - Plan de Compensación Variable de Banca Privada y Patrimonial
 - Plan de Compensación Variable de Global Banking & Markets
- Las remuneraciones extraordinarias pueden ser pagadas en efectivo y/o diferidas a través de instrumentos de acciones virtuales.
- Las remuneraciones extraordinarias pagadas a través de instrumentos de acciones virtuales suelen ser discrecionales, están indexadas a acciones y dependen de las prácticas comunes del mercado y del tipo de puesto de que se trate.

Vinculación del Rendimiento de la Institución con los Niveles de Remuneración

Nuestros esquemas de Remuneración Extraordinaria se ajustan en función del desempeño individual y también en función del desempeño del negocio y del país y en cumplimiento con el art. 23 de la Circular de Prácticas de Ventas emitida por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

El desempeño del negocio se relaciona principalmente con los siguientes factores:

- Rendimiento sobre el patrimonio
- Utilidades
- Apalancamiento operativo

Principales Riesgos y Medidas

El **Sistema de Remuneraciones** considera que se podrán hacer ajustes a la compensación extraordinaria los cuales serán aplicables a posiciones que originen un riesgo discrecional y no discrecional para la Institución.

En las Unidades de Negocio los esquemas de remuneración extraordinaria se determinan con base al cumplimiento de los objetivos del negocio y en apego a los requerimientos del Art. 23 de la Circular de Prácticas de Ventas emitida por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

En las Unidades Administrativas y de Control los esquemas de compensación extraordinaria se deberán determinar con base al cumplimiento de sus proyectos y del cumplimiento de los objetivos del negocio, así como de eventuales pérdidas por riesgo operativo, legal o reputacional.

Las áreas de Riesgos y de Control interno (incluyendo Auditoría) son independientes y con autoridad suficiente. Sus esquemas de remuneración extraordinaria no están sujetos a cumplimiento de objetivos de ventas, ni a ingresos obtenidos; esto es, son independientes de los resultados del negocio y sus métricas de cumplimiento se basan tanto en la adecuada administración de riesgos de acuerdo con el Marco Apetito de Riesgo autorizado por la Institución así como en el análisis por parte de Auditoría respecto del cumplimiento de funciones de las diferentes áreas en apego a las políticas, procedimientos, controles internos y regulaciones definidos así como un estricto seguimiento de las observaciones generadas y su resolución por parte de las correspondientes áreas. Los principales tipos de riesgo son:

- **Riesgo de Crédito o Crediticio**, que se define como la pérdida potencial o incurrida por la falta de pago de un acreditado o contraparte en las operaciones que efectúan las Instituciones, incluyendo las garantías reales o personales que les otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación utilizado por las Instituciones.
- **Riesgo de Mercado**, que se define como la pérdida potencial o incurrida por cambios en los Factores de Riesgo que inciden sobre la valuación o sobre los resultados esperados de las operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, tipos de cambio e índices de precios, entre otros.
- **Riesgo Operativo**, que se define como la pérdida real incurrida por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos, eventos externos, incluye también al riesgo tecnológico y al riesgo legal.
- **Otros Riesgos, como los Legales o Reputacionales** en los que es difícil medir el riesgo, son considerados por el área de Riesgos en forma discrecional.

Los tipos de riesgo están en función del Apetito de Riesgo de la Institución, se evalúan anualmente y se definen en la política respectiva. De acuerdo con el tipo de riesgo, se establecen parámetros de exceso que indican la gravedad del mismo. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de las remuneraciones.

En los casos en que se excedan los parámetros de riesgo aprobados por la Institución en el Marco Apetito de Riesgo y dependiendo de la severidad de dichos excesos, el Comité de Recursos Humanos establecerá sanciones que pueden ir desde una notificación o llamada de atención verbal, una carta de amonestación, un factor de descuento en las remuneraciones extraordinarias (que puede ser parcial o total) o incluso la rescisión del contrato para la o las personas que incumplieron con los parámetros de riesgo definidos.

Metodología de Ajuste

Las remuneraciones extraordinarias (incluyendo diferidas) podrán ser disminuidas en función del desapego al Marco Apetito de Riesgo que se materialicen de acuerdo al puesto. En este sentido se utilizan los modelos de medición de riesgo aprobados en función de los tipos de riesgo que generen los empleados en el desarrollo de sus funciones.

Nuestro modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones tales como reducción o cancelación de la Remuneración Extraordinaria, diferimiento de bonos y ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, de acuerdo con las recomendaciones del Comité de Riesgos, los DGA's correspondientes y las evaluaciones emitidas por parte del Comité de Recursos Humanos.

Información Cuantitativa (Enero – Diciembre 2019)

La información se presenta en porcentaje del total de los Beneficios Directos de Corto Plazo que representan el 24% de los Gastos de Administración y Promoción de Scotiabank Inverlat, S.A. (Banco).

| | Número | Porcentaje | |
|--|---------------------|------------------------|-----------------|
| a. Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio | 4 | 100.00000% | |
| b. Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria | 48 | 100.00000% | |
| 1. Número y monto total de bonos garantizados | 2 | 0.32986% | |
| 2. Número e importe de los premios otorgados | 23 | 0.00029% | |
| 3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos | 2 | 0.36003% | |
| 4. Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas | Total | Efectivo | Acciones |
| | 2.77342% | 0.00000% | 2.77342% |
| 5. Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio | 5.85507% | | |
| c. Desglose del importe de las Remuneraciones conforme a: | | | |
| 1. Remuneración fija y variable | Fija: | Variable: | |
| | 2.92391% | 5.70458% | |
| 2. Transferida y no transferida | Transferida: | No transferida: | |
| | 5.85507% | 2.77342% | |
| 3. Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos | Pecuniarias: | Acciones: | |
| | 2.20963% | 0.67637% | |
| 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) | | | |
| 1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos | 2.77342% | | |
| 2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos | 0.00000% | | |

Información Cuantitativa (Enero – Diciembre 2018)

La información se presenta en porcentaje del total de los Beneficios Directos de Corto Plazo que representan el 26% de los Gastos de Administración y Promoción de Scotiabank Inverlat, S.A. (Banco).

| | Número | Porcentaje | |
|--|---------------------|------------------------|-----------------|
| a. Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio | 4 | 100.00000% | |
| b. Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria | 46 | 100.00000% | |
| 1. Número y monto total de bonos garantizados | 0 | 0.00000% | |
| 2. Número e importe de los premios otorgados | 33 | 0.00044% | |
| 3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos | 0 | 0.00000% | |
| 4. Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas | Total | Efectivo | Acciones |
| | 4.09762% | 0.00000% | 4.09762% |
| 5. Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio | 9.11059% | | |
| c. Desglose del importe de las Remuneraciones conforme a: | | | |
| 1. Remuneración fija y variable | Fija: | Variable: | |
| | 4.14561% | 9.06260% | |
| 2. Transferida y no transferida | Transferida: | No transferida: | |
| | 9.11059% | 4.09762% | |
| 3. Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos | Pecuniarias: | Acciones: | |
| | 3.23110% | 1.66627% | |
| 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) | | | |
| 1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos | 4.09762% | | |
| 2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos | 0.00000% | | |

Información Cuantitativa (Enero – Diciembre 2017)

La información se presenta en porcentaje del total de los Beneficios Directos de Corto Plazo que representan el 34% de los Gastos de Administración y Promoción de Scotiabank Inverlat, S.A. (Banco).

| | Número | Porcentaje | |
|---|---------------------|------------------------|-----------------|
| a. Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio | 4 | 100.00000% | |
| b. Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria | 47 | 95.91837% | |
| 1. Número y monto total de bonos garantizados | 2 | 0.04790% | |
| 2. Número e importe de los premios otorgados | 18 | 0.00013% | |
| 3. Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos | 3 | 0.48189% | |
| 4. Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas | Total | Efectivo | Acciones |
| | 3.48732% | 0.00000% | 3.48732% |
| 5. Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio | 7.81654% | | |
| <i>c. Desglose del importe de las Remuneraciones conforme a:</i> | | | |
| 1. Remuneración fija y variable | Fija: | Variable: | |
| | 3.82967% | 7.47418% | |
| 2. Transferida y no transferida | Transferida: | No transferida: | |
| | 7.81654% | 3.48732% | |
| 3. Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos | Pecuniarias: | Acciones: | |
| | 2.67236% | 1.23260% | |
| <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> | | | |
| 1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos | 3.48732% | | |
| 2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos | 0.00000% | | |