

2022



I N F O R M E A S G D E 2 0 2 2

Scotiabank



Índice

- 3** Aspectos destacados de 2022
- 4** Mensaje de nuestro Presidente y Director General
- 5** Acerca de Scotiabank
- 6** Cómo creamos valor
- 7** Preguntas y respuestas con la Oficial General de Sostenibilidad y Presidenta del Comité ASG
- 8** Nuestro enfoque y estrategia ASG
- 12** Apoyo a los ODS
- 13** Principales objetivos y desempeño ASG
- 14** **GOBIERNO CORPORATIVO**
- 15** La confianza como máxima prioridad
- 22** Conservación de la seguridad de nuestro banco y protección de los clientes
- 27** Promoción de los derechos humanos
- 30** Gestión de nuestra cadena de suministro
- 32** Liderazgo: Apoyo para nuestro equipo ganador
- 37** **MEDIOAMBIENTE**
- 38** Financiamiento de un futuro sostenible
- 47** Cambio climático y cero emisiones netas
- 59** Gestión del riesgo ambiental y climático
- 63** Abordaje del impacto ambiental de nuestras operaciones
- 68** **SOCIAL**
- 69** Integración de una cultura de diversidad, equidad e inclusión
- 81** Apoyo para las comunidades resilientes
- 87** Posibilidad de una resiliencia económica a través de ScotialNSPIRA
- 90** Empoderamiento de nuestros clientes
- 95** Apoyo para nuestros clientes
- 100** **INFORMACIÓN ADICIONAL**
- 101** Declaración pública de rendición de cuentas
- 102** Acerca de este informe
- 104** Premios y reconocimientos
- 106** Cero emisiones netas: Otras consideraciones sobre los datos
- 107** Declaraciones prospectivas

Paquete de datos e índices ASG

Declaración de aseguramiento limitado de KPMG

COMPROMETIDOS CON LA TRANSPARENCIA Y LA DIVULGACIÓN

Estamos comprometidos con la divulgación continua de las cuestiones clave en materia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) que se identifiquen, el avance hacia nuestros objetivos y el aprovechamiento de marcos reconocidos de presentación de informes. Además de nuestro Informe ASG anual, publicamos documentos complementarios que contienen información relevante sobre nuestro enfoque, gestión y desempeño en materia de sostenibilidad.

Para obtener más información, [consulte aquí](#).



Trabajamos por nuestro futuro™

Scotiabank es un banco líder en las Américas. Inspirándonos en nuestro propósito corporativo, “*por nuestro futuro*”, ayudamos a nuestros clientes, sus familias y sus comunidades a lograr el éxito a través de una completa gama de asesoría, productos y servicios en los sectores de banca personal y comercial, gestión patrimonial, banca privada, corporativa y de inversión, y mercados de capital. Con un equipo de más de 90 000 empleados y activos de aproximadamente \$1,3 mil millones (al 31 de octubre de 2022), Scotiabank cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX: BNS) y la Bolsa de Nueva York (NYSE: BNS). Para obtener más información, visite <http://www.scotiabank.com> y búsqúenos en Twitter como [@Scotiabank](#).

Scotiabank tiene su sede en Toronto, Canadá. “Nosotros”, “nos”, “nuestro/a”, “nuestros/as” y “el Banco” se refieren a The Bank of Nova Scotia, que opera como Scotiabank.

Aspectos destacados de 2022



GOBIERNO CORPORATIVO

- El compromiso de los empleados sigue siendo fuerte, con un 87 %, por encima de la **media del sector**. El 92 % de los empleados afirman sentirse orgullosos de trabajar para Scotiabank.
- Mejoramos nuestro Marco de Gestión de Riesgos en toda la empresa, ampliamos nuestra definición de riesgo principal de *riesgo ambiental* a *riesgo ASG* y establecimos una estadística de desempeño ASG como estadística del apetito por el riesgo.
- Vinculamos el desempeño ASG (ambiental, social y de gobierno), además de los avances en nuestros Compromisos Climáticos, a toda la remuneración por desempeño del Banco.
- Scotiabank fue reconocido por su Liderazgo Destacado Global en Transparencia de la Sostenibilidad en los premios de *Global Finance* por segundo año consecutivo.
- Lanzamos nuestro *Asistente de Ética - Herramienta de IA de confianza* para mejorar las inversiones del Banco en datos y análisis relacionados con nuevos proyectos de IA y aprendizaje automático, y publicamos nuestros **Principios de Ética de los Datos**.



MEDIOAMBIENTE

- Movilizamos \$96 mil millones desde el 1 de noviembre de 2018 hacia nuestro objetivo de \$350 mil millones en financiamiento relacionado con el clima para 2030.
- Esbozamos los esfuerzos realizados para abordar nuestra meta de cero emisiones netas y las actividades del plan de transición a cero emisiones netas del Banco.
- Conseguimos una reducción del 29 % (respecto a los niveles de 2016) de los alcances 1 y 2 de emisiones de GEI (gas de efecto invernadero) frente a nuestro objetivo de reducción del 35 % para 2030.
- Nuestra actividad financiera sostenible fue de \$35,3 miles de millones entre títulos verdes, sociales, de sostenibilidad y vinculados a la sostenibilidad, préstamos y asesoramiento sobre fusiones y adquisiciones.
- Invertimos \$73,5 millones desde 2018 en iniciativas para reducir el consumo de energía y mejorar la eficiencia energética en todos los lugares donde el Banco está presente.



SOCIAL

- Aportamos \$91 millones a las comunidades mediante donaciones, patrocinios comunitarios, voluntariado de empleados y otras inversiones comunitarias.
- Se distribuyeron \$60 millones en gasto comunitario en los primeros dos años de ScotiANSPIRA entre 200 organizaciones de todo el mundo para apoyar la resiliencia económica, y nos acercamos así a nuestra meta de \$500 millones en 10 años.
- Great Place to Work® clasificó a Scotiabank como uno de los 25 mejores lugares de trabajo del mundo. Se convirtió en el único banco y la única empresa con sede en Canadá de la lista.
- Introdujimos una nueva meta con el fin de aumentar la representación en Canadá de los empleados que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales u otra orientación sexual diversa al 7 % o más para 2025.
- Desplegamos \$5,6 mil millones en capital a través de la Iniciativa Mujeres Scotiabank® en Canadá y expandimos el **programa** a **Jamaica**, **Costa Rica** y **Chile**.

Mensaje de nuestro Presidente y Director General

Es un honor y un privilegio ser el nuevo Director General de Scotiabank en un momento tan crucial para el Banco y para el sector. El propósito está arraigado en el ADN de Scotiabank: estamos aquí *por nuestro futuro*, para ayudar a prosperar a nuestros clientes, colegas, accionistas y comunidades. Nuestro Banco desempeña un rol positivo y significativo a la hora de abordar algunos de los mayores retos a los que se enfrentan la sociedad y el mundo en la actualidad, desde la eliminación de las barreras a la inclusión económica hasta el apoyo a nuestros clientes y la evolución de nuestras propias operaciones para reducir los impactos en un clima cambiante. Lo hacemos a través de nuestro rol como empresa global de servicios financieros, a través de nuestra posición como empleador de primera categoría y a través de las inversiones de impacto que realizamos en las comunidades en las que operamos.

A través de este informe, compartimos los principios, compromisos y resultados de los esfuerzos de Scotiabank para crear un crecimiento inclusivo, sostenible y rentable. Pretendemos ser transparentes en nuestros logros a medida que generamos confianza en nuestra estrategia y en nuestros éxitos, y nos comprometemos con toda una serie de partes interesadas —desde nuestros empleados hasta nuestros accionistas y clientes— en nuestro camino hacia la construcción de un mundo más sostenible.

Scotiabank aspira a ser un socio de confianza para nuestros clientes a medida que navegan sus propios viajes ASG, ya que les brinda financiamiento, asesoramiento y productos innovadores para apoyar el crecimiento económico sostenible y acelerar un futuro más justo y equitativo. El informe de este año ofrece una actualización del impulso logrado desde nuestro informe inaugural de Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas en apoyo a la transición hacia una economía baja en carbono, además de la movilización de \$96 mil millones en financiamiento relacionado con el clima, lo que constituye un avance significativo hacia nuestro objetivo de \$350 mil millones para 2030.

En las páginas de este informe, conocerá más sobre nuestra labor en materia de financiamiento sostenible y otras iniciativas en curso que ilustran el poderoso rol que desempeña Scotiabank al brindar la ayuda necesaria para la creación de un mundo más inclusivo y próspero.

Esto incluye ScotialNSPIRA, a través del cual construimos resiliencia económica en las comunidades donde estamos presentes mediante la inversión de \$60 millones en más de 200 organizaciones comunitarias en los últimos dos años para eliminar las barreras al ascenso y aumentar el acceso a las oportunidades económicas. La Iniciativa de Scotiabank para la Mujer sigue creciendo y, el año pasado, se expandió de forma internacional para brindar a más mujeres de todo el continente americano acceso a capital, educación especializada, servicios de asesoría y mentoría.

Organizamos nuestra primera Cumbre anual de Alianzas para el Cambio con el fin de apoyar una cultura de inclusión y pertenencia en cada lugar del mundo donde estamos presentes. Reunimos a los empleados para abordar las lagunas de conocimiento y mantener conversaciones significativas sobre los prejuicios inconscientes, la contratación inclusiva y las formas prácticas de ser aliados eficaces de nuestros pares, clientes y la comunidad. Seguimos centrándonos en la representación de los grupos mercedores de equidad en todo el Banco a medida que avanzamos hacia nuestros objetivos de 2025 de aumentar la diversidad de nuestra población de empleados.

A lo largo de este camino, apoyamos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus principios, y cumplimos nuestros compromisos para avanzar en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción.

Me gustaría agradecer al equipo de Scotiabank sus contribuciones a nuestra estrategia ASG durante el pasado año. Ansío que trabajemos juntos para aprovechar el impulso del Banco y amplificar nuestro impacto *por nuestro futuro*.

Scott Thomson
Presidente y Director General



Acerca de Scotiabank

Scotiabank se compone de cuatro líneas de negocios:

BANCA CANADIENSE (CB)

La CB ofrece un conjunto completo de asesoramiento financiero y soluciones bancarias a más de 10 millones de clientes de banca minorista, pequeñas empresas y banca comercial, así como una solución alternativa de banca autodirigida a más de dos millones de clientes de Tangerine Bank.

BANCA INTERNACIONAL (IB)

La IB es una franquicia fuerte y diversa con más de 11 millones de clientes minoristas, corporativos y comerciales. La presencia geográfica abarca los países de la Alianza del Pacífico: México, Chile, Perú y Colombia, así como Centroamérica, el Caribe y Uruguay.

GESTIÓN PATRIMONIAL GLOBAL (GWM)

La GWM se centra en ofrecer asesoramiento y soluciones integrales de gestión patrimonial a los clientes de toda la red de Scotiabank. GWM presta sus servicios a más de dos millones de clientes de fondos de inversión y asesoramiento en 13 países y administra más de \$500 mil millones en activos.

BANCA Y MERCADOS GLOBALES (GBM)

GBM ofrece a los clientes corporativos servicios de préstamos y transacciones, asesoramiento en banca de inversión y acceso al capital en 21 países y asistencia a clientes de Canadá, Estados Unidos, Latinoamérica, Europa y Asia-Pacífico.

Para obtener más información, consulte el [perfil corporativo](#) de Scotiabank.

NUESTRO PROPÓSITO

Por qué existimos y el impacto que tenemos

NUESTRA MISIÓN

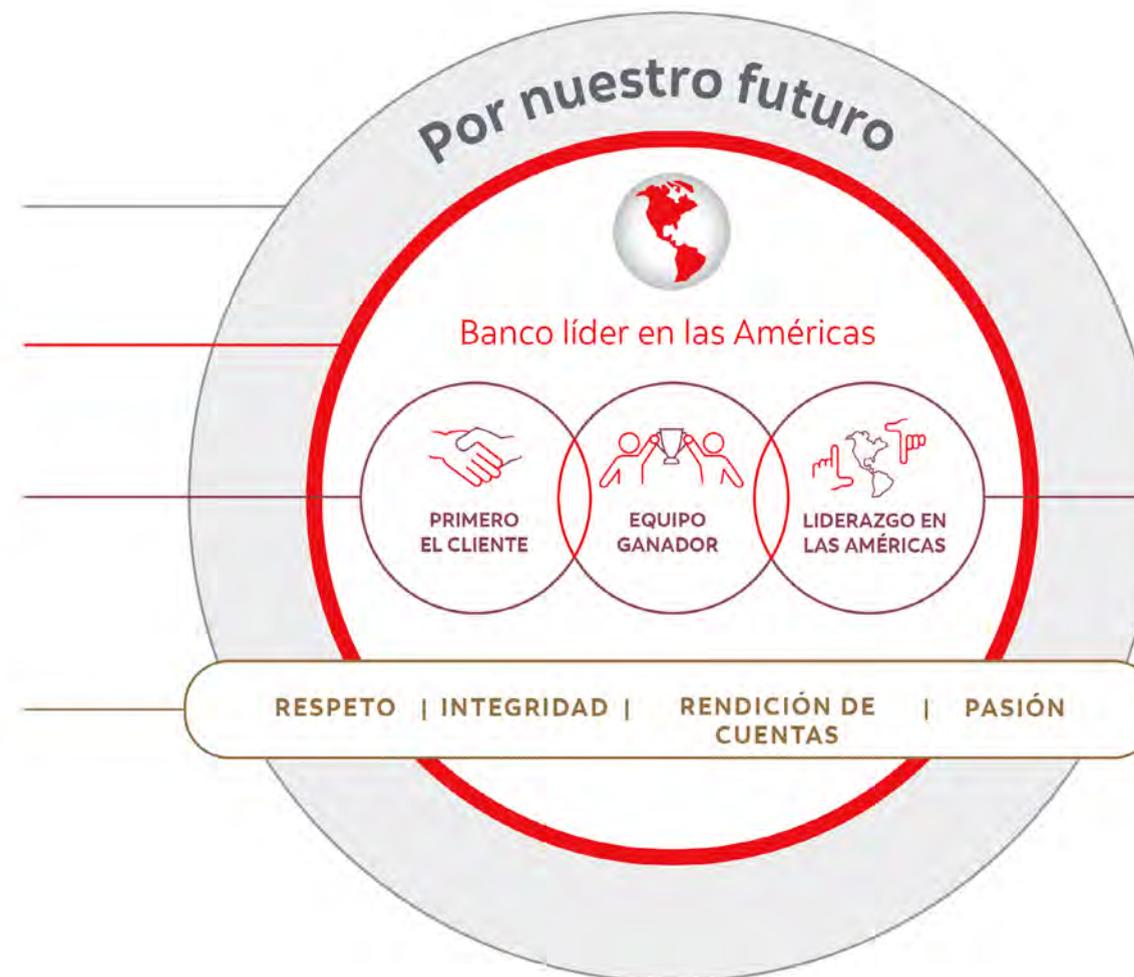
Lo que aspiramos a ser

PILARES BÁSICOS

Cómo lo hacemos

NUESTROS VALORES

Lo que guía nuestra conducta



IMPULSAMOS EL CRECIMIENTO A TRAVÉS DE NUESTRO COMPROMISO CON TRES PILARES:

Primero el cliente

Al poner a nuestros clientes en primer lugar, los ayudamos a estar mejor hoy y mañana.

Equipo ganador

Un equipo con un propósito, comprometido con los resultados en una cultura inclusiva y de alto desempeño.

Liderazgo en las Américas

Centrados en seis mercados principales y apoyados en una experiencia líder podemos priorizar nuestra inversión para el crecimiento a largo plazo.

Cómo creamos valor

PROVEEDORES

- **\$5,8 mil millones** en compras de bienes y servicios a proveedores externos¹
- **18 300** proveedores en todo el mundo¹

EMPLEADOS

- **90 979** empleados²
- **\$8,8 mil millones** en sueldos y beneficios para empleados
- **\$73,2 millones** invertidos en capacitación y desarrollo

COMUNIDADES

- **\$91 millones** invertidos en las comunidades a través de donaciones, patrocinios comunitarios, voluntariado de empleados y otros tipos de inversión comunitaria
- **\$4,2 mil millones** en impuestos totales³
- **\$23,1 mil millones** de valor económico distribuido⁴

ACCIONISTAS

- **\$5 mil millones** en dividendos distribuidos y **\$3 mil millones** en la recompra de acciones
- **6 % de TCAC** en dividendos en los últimos cinco años
- **14,8 %** de rentabilidad sobre fondos propios declarada

CLIENTES

- **\$5,6 mil millones** invertidos desde 2018 en empresas dirigidas por mujeres, lo que superó el objetivo inicial de la Iniciativa Mujeres Scotiabank®
- **\$745 mil millones** en préstamos pendientes
- **\$14,9 mil millones** en títulos verdes, sociales, de sostenibilidad y vinculados a la sostenibilidad suscritos

MEDIOAMBIENTE

- **\$96 mil millones** en financiamiento relacionado con el clima movilizados desde el 1 de noviembre de 2018
- Reducción del **29 %** de las emisiones de GEI de Alcances 1 y 2 en nuestras operaciones respecto a los niveles de 2016
- **67 %** de electricidad no emisora⁵ utilizada en nuestras operaciones

Todas las cifras de esta página se presentan para el ejercicio fiscal finalizado el 31 de octubre de 2022.

¹ Los gastos de proveedores excluyen las transacciones con terceros que no sean proveedores, como agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, transacciones con tarjetas corporativas, impuestos y gastos fuera de la gestión de Compras Globales (proveedores que no haya gestionado la unidad de Compras).

² Se basa en la cantidad de empleados equivalente a tiempo completo (FTE), como se indica en la **Memoria Anual de 2022** de Scotiabank (pág. 130).

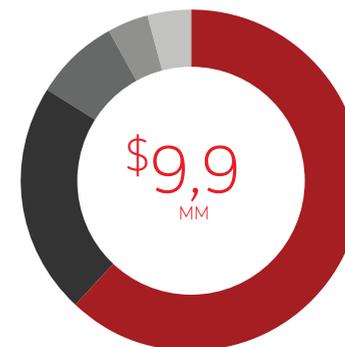
³ Incluye los impuestos sobre los ingresos y otros como los impuestos sobre la nómina salarial, las empresas, el capital y los bienes y servicios.

⁴ El valor económico distribuido es una métrica de sostenibilidad y se calculó según la metodología GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (2016) como indicador de cómo el Banco está creando valor para sus diferentes partes interesadas. Para obtener más información, consulte la métrica que figura en el **Paquete de Datos e Índices (PRI) ASG**.

⁵ Ya sea de forma presencial o virtual. Entre las fuentes que no producen emisiones de carbono, se incluyen fuentes renovables (hidroeléctricas, solares, eólicas, geotérmicas y mareomotrices) y nucleares, pudiendo incluirse el uso de certificados de energía renovable (REC).

UTILIDADES REPORTADAS POR MERCADO

Ingresos netos atribuidos a los accionistas



● Canadá	62 %
● Alianza del Pacífico	22 %
● EE. UU.	8 %
● Caribe y Centroamérica	4 %
● Otros países	4 %

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO⁴

\$23,1 mil millones



● Salarios y beneficios	\$8,8 mil millones
● Gastos de operación netos	\$4,1 mil millones
● Dividendos en efectivo	\$5,1 mil millones
● Impuestos	\$5,0 mil millones
● Donaciones a la comunidad	\$0,1 mil millones
● Valor económico retenido	\$8,3 mil millones



“En todos los niveles de la organización, los Scotiabankers dirigen una importante labor para crear un mundo más sostenible e inclusivo a través de los esfuerzos del Banco en materia de ASG. La Junta Directiva continúa con la supervisión firme de las prioridades ASG para garantizar un avance significativo al abordar temas importantes como el cambio climático, la inclusión financiera y la diversidad, equidad e inclusión, y se compromete con regularidad con las partes interesadas a lo largo del camino ASG de Scotiabank”.

—AARON REGENT, PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DE SCOTIABANK

Preguntas y respuestas con la Oficial General de Sostenibilidad y Presidenta del Comité Corporativo ASG



¿Cuáles son los mayores logros ASG de 2022?

Nos enorgullece compartir nuestro Informe ASG de 2022 que demuestra nuestro compromiso con la transparencia, la divulgación continua de las cuestiones ASG clave y los avances hacia nuestros

objetivos estratégicos. Nuestros esfuerzos en 2022 reflejan el compromiso de los equipos de todo el Banco por lograr un impacto significativo en el mundo que los rodea.

2022 fue un año fundamental para muchos de nuestros pilares ASG, entre ellos muchas “primeras veces” para el Banco.

Comenzamos el año con la organización de nuestra primera Cumbre de Alianzas por el Cambio, que fue una oportunidad de aprendizaje en todo el Banco para 90 000 Scotiabankers y sirvió para ayudarnos a convertirnos en mejores aliados entre nosotros, para nuestros clientes y los miembros de nuestra comunidad. La Alianza apoya nuestros esfuerzos por lograr las metas de representación de diversidad e inclusión y amplía nuestro compromiso de crear una cultura de inclusión y pertenencia dentro del Banco y en la sociedad en general.

En marzo, publicamos nuestro informe inaugural hacia las Cero Emisiones Netas, que describe nuestros Compromisos Climáticos. Seguimos siendo un participante activo en la Alianza Bancaria de Cero Emisiones Netas y seguimos avanzando en nuestras divulgaciones relacionadas con el clima a través del marco del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima. También participamos en programas líderes del sector,

como la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente, para apoyar la transición hacia economías más sostenibles e inclusivas en todo el mundo.

En mayo, dimos la bienvenida a más de 200 socios de la comunidad a la primera Cumbre de Impacto ScotiANSPIRA, para discutir los resultados de nuestra inversión comunitaria y maximizar aún más nuestro impacto. También publicamos nuestro Informe de Impacto ScotiaRISE, que demuestra el efecto positivo de nuestras inversiones en las personas y las comunidades a lo largo de nuestra presencia.

Por último, este año tomamos medidas tangibles para vincular los resultados ASG a la remuneración de nuestros empleados y nuestros líderes, con especial atención al financiamiento relacionado con el clima, la descarbonización de las operaciones del Banco y la representación de los grupos merecedores de equidad para garantizar que las consideraciones ASG se integren en nuestra toma de decisiones.

¿Cómo se gestionan las cuestiones ASG en el Banco?

ASG es un esfuerzo de todo el Banco y una responsabilidad compartida entre la Junta y la Dirección. Desde una perspectiva de gestión, nuestro Comité Corporativo ASG incluye ejecutivos sénior de todas nuestras líneas de negocios y funciones corporativas, que tienen experiencia y responsabilidades en asuntos ASG. Nos reunimos con regularidad para revisar el avance del Banco en relación con nuestros compromisos y objetivos, aprobar políticas para toda la empresa y alinearnos con las prioridades cambiantes en materia ASG. Nuestra Junta Directiva también brinda supervisión activa, y las cuestiones ASG son un tema permanente en cada agenda de la Junta.

¿Hay algún reconocimiento del que se enorgullezcan especialmente este año?

Si bien nos enorgullecen los premios y reconocimientos que recibimos por nuestros esfuerzos en materia de ASG, asesoría y atención al cliente, este año nos enorgullece de forma especial el reconocimiento por nuestros esfuerzos de sostenibilidad corporativa. Ganamos el premio a la Mejor Estrategia de Sostenibilidad Corporativa en los premios ESG Investing Awards 2022, que valida la solidez de nuestra estrategia ASG y el trabajo que los Scotiabankers de nuestra presencia están realizando para cumplirla. Además, recibimos el reconocimiento de *Global Finance* con el premio mundial al Liderazgo Sobresaliente en Transparencia en Sostenibilidad y también ganamos el premio mundial de Banca en la Comunidad de *The Banker* por nuestro programa ScotiANSPIRA. Volvimos a figurar en varios índices relacionados con ASG, como el Índice Norteamericano de Sostenibilidad Dow Jones, en el que nos situamos dentro del 5 % de las mejores instituciones financieras del mundo según S&P Global. Estos reconocimientos reflejan nuestros múltiples éxitos hasta la fecha y reconocen nuestra preocupación por el compromiso continuo, la transparencia y la presentación de informes a lo largo de nuestro camino ASG.

¿Cuáles son algunos de los desafíos que enfrenta Scotiabank a través de la perspectiva ASG?

El contexto externo en el que operamos está en constante evolución, y la lista de temas económicos, sociales y ambientales que se espera que abordemos continúa creciendo. Como resultado, necesitamos evaluar y priorizar con regularidad los temas ASG que más les importan a nuestros grupos de interés y tener en cuenta las áreas en las que nuestro Banco puede tener un impacto más positivo y significativo, en línea con nuestro propósito y nuestra estrategia comercial. Nuestra evaluación de materialidad,

descrita en nuestro informe, es clave para navegar estas cuestiones.

El abordaje de las oportunidades y los riesgos relacionados con el cambio climático ocupa un lugar destacado en nuestra agenda de temas importantes. Tenemos un rol fundamental que desempeñar en el apoyo a la transición hacia un futuro de cero emisiones netas. Nuestro mayor desafío radica en establecer objetivos creíbles de cero emisiones netas contra las emisiones asociadas con nuestro portafolio de clientes, o lo que llamamos “emisiones financiadas”. Los datos continúan siendo un desafío en varios de los sectores con mayores emisiones, como las Hipotecas Residenciales y la Agricultura, lo que significa que establecer objetivos creíbles para estos sectores llevará más tiempo y requerirá la asociación con clientes, gobiernos, reguladores y organismos de la industria. Para aquellos sectores en los que establecimos objetivos de emisiones financiadas, también sabemos que nuestras acciones por sí solas no serán suficientes y que todos los socios deben avanzar.

¿Qué podemos esperar en 2023?

A medida que miramos al futuro, me llena de energía y optimismo el rol positivo que nuestro Banco (y el sector en su conjunto) puede desempeñar en la resolución de algunos de los retos sociales y ambientales más acuciantes de la actualidad. Mediante el desempeño de nuestra labor, seguiremos exigiéndonos responsabilidades, colaborando con nuestras partes interesadas y maximizando nuestro impacto mientras construimos un mundo más sostenible *para nuestro futuro*.

Meigan Terry

Oficial General de Sostenibilidad, Impacto Social y Comunicación, Comité Corporativo ASG

Nuestro enfoque y estrategia ASG

Nos guiamos por nuestro propósito: *para nuestro futuro*. Un futuro mejor, donde nuestros clientes, empleados y comunidades prosperen, beneficia a todos, incluso a nuestro Banco. Nuestro enfoque para la gestión de las cuestiones ASG se centra en las áreas en las que Scotiabank puede tener un mayor impacto: permitir que las partes interesadas alcancen su máximo potencial, movilizar capital para abordar importantes retos sociales y ambientales y generar confianza al actuar con integridad para todo lo que hacemos.

El enfoque ASG de Scotiabank se basa en cuatro pilares: acción ambiental, resiliencia económica, sociedad inclusiva y liderazgo y gobierno corporativo. Desarrollamos, implementamos e invertimos en iniciativas a través de nuestros temas estratégicos relativos a ASG para maximizar nuestro impacto positivo en el mundo. Estas prioridades nos guían y, alineados con nuestro propósito *por nuestro futuro*, trabajamos a fin de crear valor para Scotiabank y nuestras partes interesadas.

Nuestro impacto en estas áreas es mayor cuando actuamos en tres niveles diferentes: en nuestras operaciones, con nuestros clientes y en el mundo que nos rodea. En nuestras operaciones, tenemos mayor control y capacidad para impulsar un cambio positivo. También apoyamos y posibilitamos resultados ASG positivos con nuestros clientes a través de nuestra actividad principal: ofrecer productos, servicios, asesoramiento y soluciones financieras importantes que les ayuden a alcanzar sus objetivos.

Nuestra diversificada presencia geográfica, nuestras variadas líneas de negocio y nuestra amplia base de clientes y empleados suponen una responsabilidad y una oportunidad: Podemos desempeñar un rol a la hora de abordar importantes retos sociales, ambientales y económicos, al tiempo que posicionamos a nuestro Banco para tener éxito. Al trabajar con las partes interesadas en todos los niveles de toda nuestra cadena de valor, nos posicionamos mejor para construir un futuro más prometedor.



Actuamos en tres niveles de influencia diferentes:

1

Durante nuestras operaciones, donde tenemos más control y capacidad para impulsar un cambio positivo y, en menor medida, en nuestra cadena de suministro.

2

Con nuestros clientes, a través de nuestras actividades de negocios básicas al proporcionarles acceso a la asesoría, los productos y los servicios financieros que ofrecemos para ayudarles a alcanzar sus objetivos.

3

En el mundo que nos rodea, mediante el uso de alianzas colaborativas y de nuestra influencia para resolver los problemas locales, nacionales y globales.

DESARROLLOS GLOBALES QUE DAN FORMA A NUESTRA INDUSTRIA

Son muchos los factores que configuran la economía mundial y Scotiabank forma parte de ellos. Algunos factores ya afectan al sector financiero, mientras que otros están en auge. A continuación, se indican las tendencias que consideramos más significativas.

MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Los impactos del cambio climático sobre nuestro planeta, la salud de los ecosistemas y el modo de vida son riesgos fundacionales sistémicos y transformadores a los que se enfrenta el mundo hoy en día. Ningún país, sector o comunidad es inmune a los retos sociales, ambientales y económicos que plantea. Los bancos tienen un rol importante que desempeñar en la transformación y transición de los sistemas y estructuras financieras para abordar los riesgos, efectos e impactos del cambio climático. Las acciones que nuestros clientes tomen, así como las de los gobiernos de los mercados en los que operamos, también serán clave para avanzar en estos temas.

NUESTRAS ACCIONES:

Ver [Medioambiente](#)

LOGRO DE LA INCLUSIÓN FINANCIERA

Casi un tercio de la población adulta mundial y un porcentaje significativo de pequeñas y medianas empresas carecen de acceso a servicios financieros básicos.¹ Liberar el potencial económico de las personas empieza por conectarlas a las redes vitales que impulsan la economía moderna. Al brindar formas seguras de recibir, almacenar y gestionar el dinero, podríamos ayudar a facilitar el acceso y la integración en estas redes para aumentar la productividad y la resiliencia económica de las personas.

NUESTRAS ACCIONES:

Ver [Empoderamiento de nuestros clientes](#)

APROVECHAMIENTO DE LOS DATOS Y LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES

El crecimiento de los datos y las tecnologías digitales está transformando los servicios financieros tal y como los conocemos. Estas tecnologías traen consigo oportunidades para una mayor innovación financiera, pero también riesgos relativos a la privacidad de los datos, la ciberseguridad y consideraciones éticas para el uso responsable de los datos. Con el crecimiento de la banca móvil y la innovación del software, y a medida que más operaciones dependen de la tecnología y de Internet, la recopilación, el uso, la titulación y la protección ética de los datos son de vital importancia para los bancos y las empresas.

NUESTRAS ACCIONES:

Ver [Gobierno corporativo](#)

ANTIRRACISMO E INCLUSIÓN

El racismo sistémico fue, y sigue siendo, una barrera injusta que impide el acceso equitativo de las personas a las oportunidades de desarrollo de su máximo potencial para contribuir a sociedades, organizaciones y economías prósperas y saludables. En los últimos años, se produjeron enormes cambios en nuestra forma de trabajar, ya que las partes interesadas y los inversionistas prestan cada vez más atención a las cuestiones sociales. Para desarrollar soluciones a los retos actuales, las organizaciones necesitan atraer y retener una fuerza laboral diversa que aporte pensamientos, perspectivas y habilidades únicas. Las empresas están adoptando nuevas formas de trabajar que son ágiles y se centran en el cliente, al tiempo que brindan una cultura justa e inclusiva para sus empleados, clientes y socios comerciales. Los empleados buscan y seleccionan empresas que promuevan la equidad en sus negocios, compartan sus valores, brinden un sentido de propósito mayor y apoyen la alianza y una cultura de inclusión que permita a las personas llevar su yo auténtico al trabajo.

NUESTRAS ACCIONES:

Ver [Integración de una cultura de diversidad, equidad e inclusión](#), [Empoderamiento de nuestros clientes](#) y [Apoyo para nuestros clientes](#)



CUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS DE TRANSPARENCIA

Los reguladores, los inversionistas y otras partes interesadas exigen cada vez más a las empresas que informen, divulguen y debatan sobre los retos, las oportunidades y los riesgos sociales, ambientales y económicos de sus negocios. Esto abarca tanto los esfuerzos de la organización por abordar estos temas en sus negocios como su influencia e impactos en toda la cadena de valor. La estandarización anticipada y la solidificación de la regulación de las instituciones nacionales e internacionales afectarán el desarrollo de los informes ASG y guiarán una mayor coherencia, formalidad y transparencia para las divulgaciones asociadas con cuestiones ASG y la sostenibilidad.

NUESTRAS ACCIONES:

Ver [Acerca de este informe](#)



Los empleados buscan y seleccionan empresas que promuevan la equidad en sus negocios, compartan sus valores, brinden un sentido de propósito mayor y apoyen la alianza y una cultura de inclusión que permita a las personas llevar su yo auténtico al trabajo.

¹ [Información general sobre la inclusión financiera](#) (worldbank.org).

COMPROMISO CON LAS PARTES INTERESADAS

Nos involucramos de forma activa con las partes interesadas durante todo el año. Es una parte vital de nuestra evaluación de la materialidad y del bucle de retroalimentación para identificar temas emergentes y supervisar áreas de interés compartido.

El cuadro de la página siguiente resume nuestros esfuerzos actuales y nuestro compromiso con los grupos interesados en 2022. Scotiabank también interactúa y colabora con las organizaciones destacadas en este informe. Consulte nuestra [página de estrategia ASG](#) para conocer las membresías, los compromisos y acuerdos de Scotiabank.

DETERMINACIÓN DE NUESTRAS CUESTIONES IMPORTANTES DE SOSTENIBILIDAD

Centramos nuestros esfuerzos de sostenibilidad en las áreas que más importan a nuestro negocio, nuestros clientes y nuestras partes interesadas. Scotiabank monitorea con regularidad los temas que podrían tener un impacto en el Banco o aquellos en los que la influencia del Banco puede afectar a la sociedad. Scotiabank se asoció con la consultora mundial en sostenibilidad [Business for Social Responsibility \(BSR\)](#) para llevar a cabo nuestra [evaluación de materialidad ASG de 2021](#), como vemos a la derecha, a fin de comprender qué cuestiones no financieras pueden tener el mayor impacto estratégico en Scotiabank y en nuestras partes interesadas.

La evaluación valida y desarrolla la estrategia ASG actual y futura de Scotiabank, profundiza la interacción con las partes interesadas y respalda nuestro enfoque con respecto a la presentación y divulgación de informes ASG. Se siguió una metodología común para nuestra evaluación a fin de identificar, evaluar y priorizar los temas. Exploró las cuestiones desde múltiples puntos de vista, entre ellos el potencial de impacto empresarial y el nivel de importancia para las partes interesadas. La evaluación incorporó la investigación de organizaciones interesadas de toda nuestra presencia global, entre las que podemos encontrar organizaciones no gubernamentales (ONG), inversionistas, pares y organizaciones de defensa, y docenas de entrevistas con líderes y expertos en la materia dentro y fuera del Banco. Nuestra evaluación también incluyó un análisis de las tendencias de la industria, de las normas y marcos de presentación de informes y un ejercicio sobre los temas materiales que podrían amplificarse o moderarse en diferentes escenarios futuros.

Importancia para las partes interesadas



COMPROMISO CON LAS PARTES INTERESADAS

	EMPLEADOS	CLIENTES	ACCIONISTAS, INVERSIONISTAS, AGENCIAS CALIFICADORAS DE RIESGO Y ANALISTAS DE INVESTIGACIÓN	GOBIERNO Y REGULADORES	PROVEEDORES	ONG, INSTITUCIONES ACADÉMICAS Y ORGANIZACIONES COMUNITARIAS Y DE SOSTENIBILIDAD
Cómo nos comprometimos en 2022	<ul style="list-style-type: none"> Plataformas de redes sociales, correo electrónico e intranet Asambleas y reuniones de equipo presenciales y virtuales Grupos de recursos para empleados Encuesta ScotiaPulso sobre el compromiso de los empleados Eventos y conferencias 	<ul style="list-style-type: none"> Retroalimentación de los clientes a través de la encuesta "El Pulso" y llamadas de seguimiento Mesas redondas de intercambio de información sobre temas ASG con clientes comerciales y corporativos Organización de eventos y publicación de informes basados en investigaciones sobre acciones ASG Interacciones en persona a través de nuestra red de sucursales Productos y servicios de banca digital Centros de contacto Redes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> Asamblea anual de accionistas y llamadas sobre resultados trimestrales Los informes anuales y trimestrales del Banco, la circular de representantes de la Dirección, el formulario de información anual, el Informe ASG anual, los comunicados de prensa y el sitio web Participación de la dirección en conferencias virtuales y presenciales para inversionistas Interacción con agencias de calificación ASG, clasificadores, proveedores de datos y divulgación Propuestas y consultas de los accionistas Reuniones con accionistas, inversionistas y otras partes interesadas 	<ul style="list-style-type: none"> Participación en debates sobre política pública y diálogo directo con las autoridades políticas, reguladores y funcionarios gubernamentales Presentaciones para el gobierno y los reguladores de forma bilateral y a través de asociaciones del sector como la Asociación Canadiense de Banqueros Por ejemplo, contribuyó a la presentación de la Asociación Canadiense de Banqueros del proyecto de guía B-15 de la Oficina del Superintendente de Instituciones Financieras: Riesgo climático Recurrimos a la experiencia de los diversos equipos de Scotiabank para sustentar la formulación de políticas Organización participante del Consejo de Acción de Finanzas Sostenibles de Canadá, una iniciativa del gobierno federal canadiense 	<ul style="list-style-type: none"> Procedimientos de compras y abastecimiento Evaluación de sostenibilidad de proveedores potenciales Programa de gestión de riesgos con terceros Proceso formal de solicitud de propuestas Compromiso como miembro con varias organizaciones centradas en la diversidad de los proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> Inversiones y asociaciones en la comunidad Eventos virtuales y seminarios web Voluntariado de los empleados Las membresías incluyen, entre otras, la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente y la Alianza Bancaria de Cero Emisiones Netas que convocó Naciones Unidas Signatario del Pacto Global de las Naciones Unidas (UNGC), los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU, los Estándares de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU y la Iniciativa BlackNorth Parte del consorcio que apoyó el establecimiento de la oficina de la Junta de Normas Internacionales de sostenibilidad (ISSB) en Canadá
Temas ASG que debatimos	<ul style="list-style-type: none"> Salud y seguridad y vacunación contra la COVID-19 Ambientes de trabajo que valoran la salud física y mental, la alianza a través de la diversidad, la equidad y la inclusión de los empleados Recursos y herramientas para adaptarse al trabajo remoto Oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo de habilidades nuevas Derechos humanos y relaciones con los pueblos indígenas en el lugar de trabajo Conocimiento y herramientas para ampliar aún más el enfoque en el cliente Oportunidades para involucrarse en las comunidades locales y retribuir a la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades para mejorar la experiencia del cliente Intercambio de prácticas y consejos ASG Inclusión financiera y acceso a productos y servicios financieros Inversión en la comunidad y filantropía con un enfoque en la resiliencia económica Protección del consumidor Ciberseguridad y privacidad de los datos 	<ul style="list-style-type: none"> Asuntos geopolíticos Divulgaciones ASG y de sostenibilidad, armonización de estándares y informes Endeudamiento hipotecario y de consumo canadiense Cambio climático e iniciativas de cero emisiones netas Instrumentos financieros para apoyar la sostenibilidad Impactos de la pandemia de COVID-19 en el Banco, sus clientes y las economías en general Transformación digital Adquisiciones, desinversiones y reposicionamiento del negocio Diversidad, equidad e inclusión Derechos humanos y relaciones con los indígenas Compensación de ejecutivos Planificación de la sucesión y nombramiento del nuevo Director General 	<ul style="list-style-type: none"> Ciberseguridad y delincuencia financiera Finanzas digitales y privacidad de los datos Comercio internacional Diversidad, equidad e inclusión Política de financiamiento sostenible y cambio climático Modernización de los pagos en Canadá 	<ul style="list-style-type: none"> Riesgo ambiental y social Política Global de Compras <i>Ley contra las Formas Modernas de Esclavitud</i> y derechos humanos Código de Conducta del Proveedor Diversidad de proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> Cambio climático, tarificación del carbono y cero emisiones netas Diversidad, equidad e inclusión Inclusión y resiliencia económicas Educación y conocimientos financieros Derechos humanos Esclavitud moderna Respeto por la cultura indígena Diversidad de proveedores Transparencia sobre los riesgos ASG Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDG) de la ONU

Apoyo a los ODS

Los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas** forman parte de un acuerdo global que adoptó Naciones Unidas en 2015. Los objetivos correspondientes respaldan una agenda global para revisar las barreras que impiden el avance económico, social y ambiental para 2030.

Aunque reconocemos que los objetivos y los indicadores de estos objetivos se establecieron pensando en la acción gubernamental, creemos que el sector financiero y bancario desempeña un rol esencial en el funcionamiento de las economías mundiales. Scotiabank puede contribuir de forma positiva a mejorar la vida de las personas en todo el mundo a través de metas que se alinean con nuestras actividades comerciales.

Para obtener más información sobre las actividades de Scotiabank en apoyo de los ODS, consulte la pestaña ODS en nuestro [Paquete de Datos e índices ASG](#).



METAS Y OBJETIVOS ODS	NUESTRAS ACCIONES
1 Fin de la pobreza	Scotiabank brinda educación financiera, herramientas y asesoramiento para ayudar a las personas a tomar decisiones financieras informadas y responsables. Desarrollamos y ofrecemos productos y servicios financieros esenciales y cuentas bancarias con comisión cero o baja para responder a las necesidades particulares de las comunidades desatendidas e infrabancarizadas.
2 Fin del hambre	Ofrecemos novedosos servicios bancarios y de préstamo específicos para la agricultura a pequeñas explotaciones agrícolas familiares, productores a gran escala y empresas de transformación, a fin de apoyar su capacidad de evolucionar, crecer y alimentar a la población mundial de forma sostenible.
3 Salud y bienestar	Ofrecemos beneficios y recursos para ayudar a que nuestros empleados y sus familias lleven una vida saludable y equilibrada, y fomentamos su salud física y mental a largo plazo.
4 Educación de calidad	Trabajamos para promover la educación financiera en toda nuestra presencia internacional.
5 Igualdad de género	Apoyamos el ascenso de las mujeres en los negocios y la economía mediante, entre otras cosas, la identificación y eliminación de las barreras de género y los esfuerzos dirigidos a cerrar las brechas entre los géneros. Dentro del Banco, apoyamos programas para ayudar a las mujeres a ascender a roles de liderazgo y realizamos una evaluación anual de la igualdad salarial.
6 Agua limpia y saneamiento	Nuestro título para la sostenibilidad por USD\$1000 millones brinda financiamiento en infraestructura para activos de gestión sostenible de agua y aguas residuales, en particular financiamiento para mejoras en la calidad, la eficiencia de la distribución y la conservación del agua.
7 Energía asequible y no contaminante	Facilitamos el desarrollo de energía confiable y sostenible para un futuro con menos emisiones de carbono mediante el financiamiento y la inversión en soluciones de energía más eficiente, renovable y no contaminante. Dentro de nuestras operaciones, trabajamos para obtener, de forma virtual o física, el 100 % de la electricidad de fuentes sin emisiones. También apoyamos a las asociaciones sin fines de lucro y de beneficencia que permiten el cambio de los sistemas relacionados con el clima y la descarbonización del sector.
8 Trabajo decente y crecimiento económico	Apoyamos a los clientes y las pequeñas empresas con productos y servicios esenciales. Contribuimos de forma significativa al crecimiento económico mediante salarios competitivos, beneficios generosos y pago de impuestos. A través de nuestros servicios bancarios e inversiones en la comunidad, buscamos abordar las causas principales de la exclusión económica y cerrar las brechas de oportunidades para los grupos desatendidos. Tenemos tolerancia cero con la esclavitud moderna o la trata de personas.
9 Industria, innovación e infraestructura	Movilizamos financiamiento para construir infraestructura resiliente, fomentar la innovación y financiar el desarrollo de tecnologías industriales sostenibles más eficientes en las Américas.
10 Reducción de las desigualdades	Eliminamos las barreras que impiden la igualdad financiera y social a través de asesoría y servicios bancarios especializados. Invertimos en programas para empoderar a las personas desfavorecidas y merecedoras de equidad dentro de nuestras comunidades y fuerza laboral.
11 Ciudades y comunidades sostenibles	Movilizamos soluciones de préstamo, inversión y suscripción para el desarrollo de viviendas asequibles.
12 Producción y consumo responsables	Scotiabank es miembro de una red de organizaciones que trabajan para conectar a la comunidad de economía circular de Canadá. Tenemos iniciativas para reducir nuestra huella de carbono operacional a través del consumo eficiente de energía y la compensación de emisiones.
13 Acción por el clima	Apoyamos el objetivo global de lograr cero emisiones netas de GEI para el 2050, y también reducir las emisiones financiadas que se asocian a nuestras actividades de préstamo. Nuestros Compromisos Climáticos incluyen la movilización de \$350 mil millones en financiamiento relacionado con el clima para 2030, y nos proponemos alcanzar cero emisiones netas operativas y financiadas de aquí a 2050. Apoyamos la educación y la concientización relacionadas con el cambio climático y su impacto en nuestros empleados y clientes.
16 Paz, justicia e instituciones sólidas	Combatimos la delincuencia financiera, protegemos los derechos humanos y luchamos contra la explotación a través de productos y servicios financieros innovadores, alianzas nacionales e internacionales con varias partes interesadas, y tecnología. No aceptamos conductas poco éticas por parte de los empleados y tenemos tolerancia cero con el soborno y la corrupción.
17 Alianzas para lograr los objetivos	Apoyamos y participamos en el trabajo de organizaciones no gubernamentales e instituciones de investigación nacionales e internacionales para movilizar la colaboración y estimular el diálogo, la investigación y el intercambio de información, con miras a avanzar en la acción global hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Principales objetivos y resultados ASG

Entre la amplia gama de temas e indicadores importantes que abarcamos en este informe, identificamos varios indicadores clave de desempeño (KPI) que deben verificarse de forma externa. A medida que las expectativas de las partes interesadas en relación con estos temas evolucionan, ampliaremos el alcance de los indicadores cubiertos. En el cuadro a continuación, se resumen los avances del año 2022 hacia los objetivos clave. Consulte el [Paquete de Datos e Índices ASG](#) para ver los datos exhaustivos de rendimiento interanual asociados a este informe.

PILAR ESTRATÉGICO ASG	DESCRIPCIÓN	NUESTRA META	KPI PRINCIPAL	2022	VARIACIÓN INTERANUAL	TENDENCIA	GRI	SASB	ODS	VINCULADOS AL PAGO
Acción ambiental¹	Movilización del capital para abordar el cambio climático	\$350 mil millones para 2030	Movilización para el financiamiento relacionado con el clima	\$96 mil millones	Más de \$38 mil millones	27 % del objetivo	201-2, 203-1	FN-CB-410, FN-IB-410, FN-AC-410	7, 8, 11, 12 y 13	✓
	Descarbonización de nuestras operaciones	Reducción del 35 % de los Alcances 1 y 2 para 2030 (línea base de 2016)	% de disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) Alcance 1 ² Alcance 2 (basado en la ubicación) ² Alcance 3 (viajes de negocios) ²	29 % 28,797 tCO ₂ eq. ★ 69,982 tCO ₂ eq. ★ 5,538 tCO ₂ eq. ★	+ 4 %	83 % del objetivo	302-1, 302-4, 305-1, 305-2 y 305-5		7 y 13	✓
Resiliencia económica Sociedad inclusiva	Empoderamiento de las mujeres en nuestro lugar de trabajo para que tengan éxito y alcancen su máximo potencial	40 % de mujeres en roles de VP o superiores para 2025 a nivel mundial	% de mujeres en roles de VP o superiores – A nivel global Mujeres en roles de VP o superiores – En Canadá ² Mujeres en roles de VP o superiores – A nivel internacional ²	38 % 42 % ★ 29 % ★	+1 %	95 % del objetivo	401-2, 403-6 y 405-1	FN-AC-330a.1, FN-IB-330a.1	3, 5 y 8	✓
	Aumento de las oportunidades económicas y profesionales para las empresas dirigidas por mujeres	\$10 mil millones para 2025 en Canadá	\$ de capital movilizado a través de la Iniciativa Mujeres Scotiabank® (Canadá)	\$5,6 mil millones	Más de \$1,8 mil millones	56 % de la meta		FN-CB-240a.1	1, 2, 5 y 8	
	Valoración de las sugerencias de los empleados y creación de un ambiente de confianza	Posición por encima de la media móvil de tres años para las instituciones financieras	Puntuación del índice de Compromiso de los Empleados ²	87 % ★	-1 %	Por encima de la meta				✓
	ScotiaINSPIRA: Inversión en la comunidad en apoyo de la resiliencia económica	\$500 millones para 2030 a través de ScotiaINSPIRA	\$ de inversión en la comunidad ▲	\$60 millones	+ \$34 millones	12 % de la meta	413-1			4, 8 y 10
Liderazgo y gobierno	Aspiración a la igualdad entre hombres y mujeres en la Junta Directiva	Representación mínima del 30 % de mujeres en la Junta Directiva	% de mujeres en la Junta Directiva ³	36 %	-2 %	Logro de la meta	405-1		5 y 8	

¹ Las cifras pueden diferir de las presentadas en la Circular de Representantes de la Dirección, que destaca la lista de directores propuestos para la elección de la primavera.

² Los indicadores de desempeño relacionados con cero emisiones netas se pueden encontrar en la sección Medioambiente, de este informe, en la pág. 51.

³ Las definiciones para las métricas con aseguramiento se proporcionan en el [Paquete de Datos e Índices de ASG](#) asociados al presente informe. Vea las definiciones en los cuadros de datos pertinentes para “Compromiso de los Empleados” (pestaña de datos de Gobierno Corporativo), “Emisiones de GEI de nuestras propias operaciones” (pestaña de datos Medioambiente) y “Mujeres en liderazgo y fuerza laboral” (Pestaña de datos Social).

★ Se contrató a KPMG para proporcionar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo para el período finalizado el 31 de octubre de 2022. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).

▲ LBG Canada brindó una [verificación independiente](#) del gasto total de inversión comunitaria de Scotiabank de acuerdo con el modelo de LBG. LBG Canada no verificó de forma independiente el gasto comunitario atribuido específicamente a ScotiaINSPIRA.



Gobierno corporativo

Hacer lo correcto es importante. Nos esforzamos por ser el banco más confiable mediante nuestro compromiso con la integridad y la supervisión eficaz en los mercados en los que operamos. Un gobierno corporativo sólido y un liderazgo claro son esenciales para crear valor, servir a nuestros clientes y lograr un desempeño a largo plazo, *por nuestro futuro.*

EN ESTA SECCIÓN:

- 15** LA CONFIANZA COMO MÁXIMA PRIORIDAD
- 22** MANTENIMIENTO DE LA SEGURIDAD DE NUESTRO BANCO Y PROTECCIÓN DE LOS CLIENTES
- 27** PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
- 30** GESTIÓN DE NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO
- 32** LIDERAZGO: APOYO PARA NUESTRO EQUIPO GANADOR

La confianza como máxima prioridad

POR QUÉ ES IMPORTANTE EL GOBIERNO CORPORATIVO

La integridad, la transparencia y la rendición de cuentas son de vital importancia para el éxito de Scotiabank. Buscamos las mejores prácticas, incorporamos una sólida cultura de riesgo y fomentamos los más altos niveles de conducta y estándares éticos. Nuestro enfoque de principios en materia de gobierno corporativo es la base que nos ayuda a infundir confianza, proteger los intereses de los accionistas y mantener la confianza de nuestros empleados, clientes y comunidades.

GOBIERNO CORPORATIVO DE LA JUNTA

La **Junta Directiva** de Scotiabank es responsable de la administración de la integridad del Banco mediante una sólida supervisión. Marca las pautas desde la dirección para promover la confianza de nuestros accionistas, clientes, empleados, reguladores y comunidades. Los deberes y responsabilidades específicos se establecen en el **mandato de la Junta Directiva y en los estatutos de los comités**. Nuestra Junta Directiva **aporta una experiencia de primera clase** para la gestión de nuestro negocio, con varios consejeros que tienen experiencia ASG, lo que comprende la administración ambiental, la familiaridad con los estándares para la elaboración de informes sobre el cambio climático y la inversión en la comunidad. La Alta Dirección del Banco brinda actualizaciones ASG en cada reunión de la Junta Directiva y actualizaciones periódicas en las reuniones de los comités de la Junta Directiva.

La diversidad de la Junta Directiva se trata con más detalle en la Integración de una Cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Varios comités y consejos del Banco contribuyen a la información que se brinda a la Junta Directiva. El Comité Corporativo ASG de Scotiabank brinda recomendaciones, orientación estratégica, asesoramiento y sesiones informativas periódicas a la Alta Dirección y a la Junta Directiva sobre el desempeño en materia ASG, como los avances relacionados con el cambio climático, los compromisos de cero emisiones netas y los derechos humanos. El Comité Corporativo ASG controla los asuntos ASG emergentes que son relevantes para el Banco y supervisan los informes corporativos ASG, las declaraciones públicas y las políticas de toda la empresa que abordan los derechos humanos y el medioambiente. El Consejo de Inclusión Global de Scotiabank supervisa la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) del Banco. Nuestro Comité de Inversión en la Comunidad supervisa la Estrategia de Inversión Comunitaria del Banco.

ENLACES DE INTERÉS

Políticas de gobierno corporativo

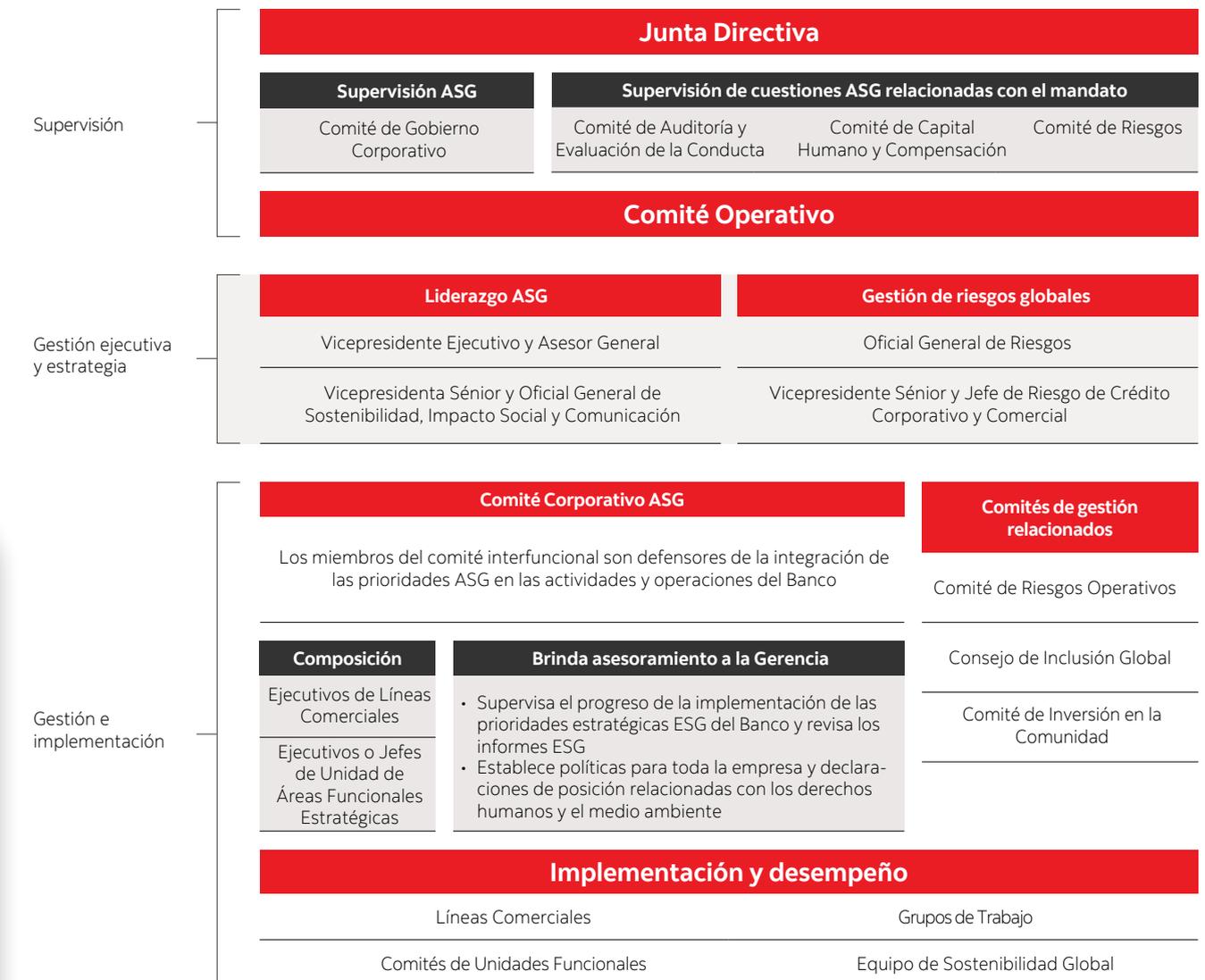
Junta Directiva

Informes anuales de Scotiabank, representantes e información relevante de AGM

Consulte la **Circular anual de Representantes de la Dirección** para conocer lo siguiente:

- Estructura y composición de la Junta Directiva
- Remuneración de los ejecutivos y estadísticas ASG
- Responsabilidades y actividades ASG

GOBIERNO DE CUESTIONES ASG EN SCOTIABANK



MANTENIMIENTO DE UNA SÓLIDA CULTURA DE RIESGO

La gestión de riesgo eficaz es un elemento fundamental de nuestro enfoque de gobierno corporativo. La cultura de riesgo abarca las reglas, actitudes y creencias subyacentes que influyen en nuestra conducta de gestión del riesgo. Contamos con una cultura de riesgo sólida y disciplinada en la que la gestión del riesgo es una responsabilidad que comparten todos los empleados del Banco. Nos preocupamos por nuestra cultura de riesgo porque es un motor de la conducta responsable y, por lo tanto, un factor significativo de nuestra capacidad para gestionar los riesgos con eficacia y mantener el bienestar de nuestro Banco.

La responsabilidad final de la supervisión y el gobierno corporativo del programa de gestión de riesgos del Banco recae sobre la Junta Directiva. Nuestra Junta Directiva, junto con la Alta Dirección, trabajan para garantizar que nuestro programa articule los valores del Banco, establezca una cultura de riesgo sólida y fomente un ambiente en el que todos participen y asuman la responsabilidad de gestionar el riesgo y “hacer lo correcto” para nuestros clientes, accionistas, empleados y las comunidades a las que servimos.

El Comité de Conducta Organizacional y Ética se encarga de la supervisión y dirección a nivel empresarial del diseño, desarrollo y operacionalización de los programas de cultura de riesgo y riesgo de conducta del Banco. El Comité de Auditoría y Revisión de Conducta (ACRC) de la Junta Directiva es responsable de realizar revisiones relacionadas con el riesgo en nuestra cultura. Entre estas actividades están el monitoreo de nuestros estándares éticos, la revisión de los resultados de nuestra Encuesta anual sobre la Cultura de Riesgo de los Empleados y las actualizaciones semestrales del Marco Resumido de la Cultura de Riesgo y la Gestión de la Conducta de

Riesgo. Nuestra Vicepresidenta Ejecutiva y Oficial General de Cumplimiento informan de manera regular al ACRC.

El **Código de Conducta de Scotiabank** (nuestro Código) refuerza nuestra cultura de riesgo y ayuda a identificar las actividades de riesgo que van más allá del apetito de riesgo del Banco. Además, la Alta Dirección de Scotiabank emite mandatos ejecutivos que identifican las responsabilidades en materia de gestión de riesgos. Estas responsabilidades de riesgo, a su vez, se reflejan en los planes anuales de desempeño de todos los empleados. Reforzamos las responsabilidades de gestión de riesgos a través de la capacitación, las comunicaciones globales, las actividades de cumplimiento regulatorio y nuestros programas de compensación. Supervisamos la mala conducta de los empleados y trabajamos para identificar las causas principales sobre la base de informes consolidados de nuestras líneas comerciales, funciones corporativas y de apoyo.



“Juntos, nuestra fuerte cultura de riesgo, el compromiso con una conducta comercial ética y responsable y la mejora continua de nuestras prácticas de cumplimiento nos permiten garantizar el más alto grado de integridad mientras mantenemos seguros al Banco y a nuestros clientes”.

—NICOLE FREW, VICEPRESIDENTA EJECUTIVA Y OFICIAL GENERAL DE CUMPLIMIENTO.

CULTURA DE RIESGO

- Nuestras acciones y palabras se ajustan a los valores del Banco.
- Asumimos riesgos con sensatez.
- Identificamos las actividades de riesgo que van más allá del apetito de riesgo establecido.
- Garantizamos la seguridad de nuestro Banco.

ENCUESTA SOBRE LA CULTURA DE RIESGO DE LOS EMPLEADOS

Mediante nuestra segunda encuesta anual sobre la cultura de riesgo de los empleados en toda la empresa, se les preguntó a los empleados su opinión sobre los puntos fuertes y débiles de nuestra cultura de riesgo. Nuestros resultados están muy por encima de las referencias mundiales,¹ lo que demuestra que la cultura de riesgo del Banco es sólida. Por ejemplo, el 98 % de los encuestados en 2022 reconoció su responsabilidad de identificar y denunciar las prácticas poco éticas o que no se ajustan a las políticas o procedimientos.



¹ Valores de referencia mundiales por parte de Qualtrics Financial Services Benchmark (Qualtrics).

VINCULACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN CON CUESTIONES ASG Y EL DESEMPEÑO CLIMÁTICO

Reconocemos la importancia de los factores ASG al momento de evaluar el desempeño del Banco y determinar los incentivos variables para los ejecutivos. En 2022, revisamos el cálculo del factor de desempeño empresarial de todo el Banco para incorporar vínculos más directos entre los factores ASG y la compensación. Para 2023, seleccionamos indicadores ASG de acuerdo con nuestro desempeño en el financiamiento relacionado con el clima, la meta de cero emisiones netas, la descarbonización de las operaciones del Banco y la diversidad. La equidad y la inclusión vinculadas a la representación de los grupos merecedores de equidad serán componentes ponderados dentro del cuadro de mando estratégico y operativo del Banco. Para obtener más información, consulte la compensación vinculada a criterios ASG que se detalla en nuestra **Circular de Representantes de la Dirección de 2023** (pág. 68, 70 y 94).

GESTIÓN DE LOS RIESGOS AMBIENTALES Y SOCIALES

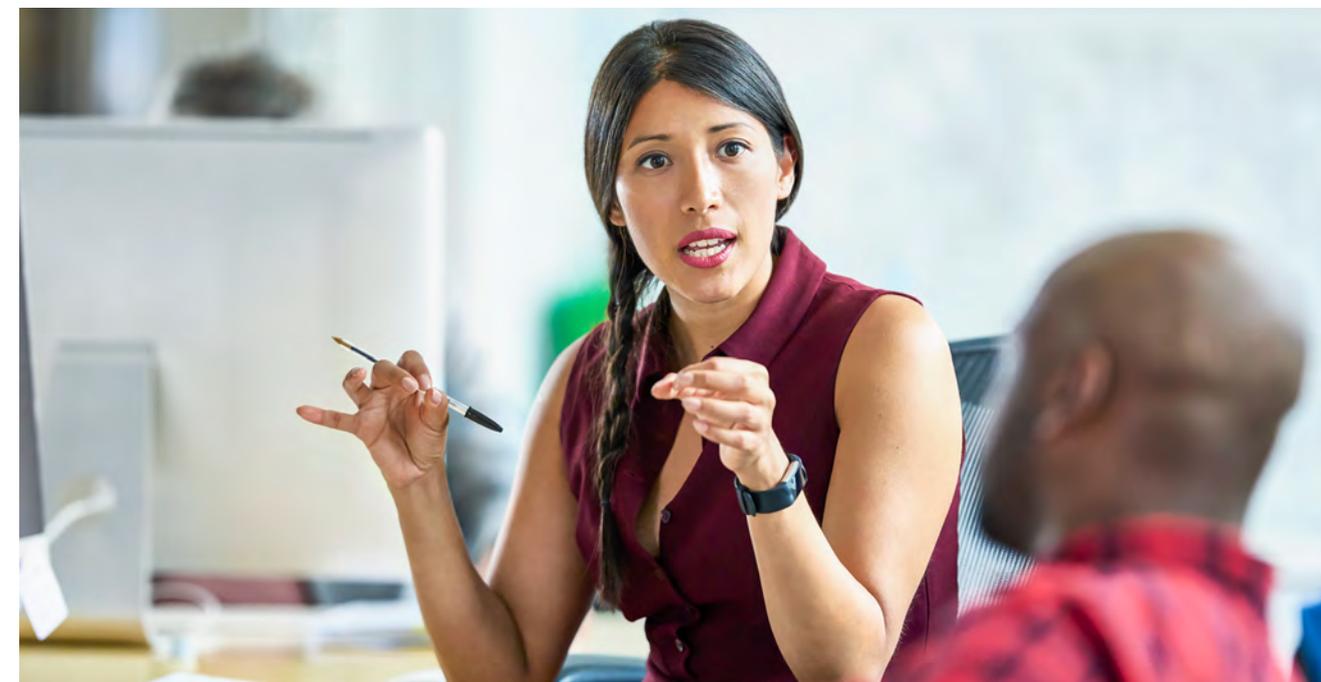
DEFINICIÓN DEL RIESGO ASG

Scotiabank entiende que los riesgos ASG son complejos y tienen propiedades que afectan a otros tipos de riesgo (consulte Identificación y Evaluación de Riesgos en el **informe Anual de 2022**, pág. 76-85). El riesgo ASG se integra en los marcos de gestión de riesgos existentes del Banco para garantizar que gestionemos estos riesgos de forma que cumpla con las leyes y reglamentos aplicables, las normas del sector, las prácticas y el apetito de riesgo del Banco. Aunque la responsabilidad final de la gestión de riesgos recae en nuestras líneas comerciales, nuestro equipo de Gestión Global de Riesgos brinda una supervisión independiente del riesgo ASG.

En 2022, Scotiabank amplió nuestra definición de riesgo principal en nuestro Marco de Gestión de Riesgos para toda la empresa, que abarca desde el *riesgo ambiental* hasta el *riesgo ASG*. Contamos con elementos de gestión de riesgos y estructuras de control que permiten a la Junta Directiva, a la dirección ejecutiva y a todos los empleados identificar, evaluar, medir, monitorear e informar sobre los riesgos ASG.

Dentro de nuestro Marco de Apetito de Riesgo para toda la empresa, establecimos una estadística de desempeño ASG como estadística de apetito de riesgo.¹ La medida compuesta de riesgo ASG en nuestro marco se basa en subindicadores, que informan las categorías de riesgo reputacional, crediticio y operacional. La estadística del desempeño ASG es una herramienta para garantizar la alineación con las estrategias generales, empresariales y financieras del Banco y para que el apetito de riesgo del Banco opere dentro de niveles aceptables de tolerancia al riesgo ASG. Los ejemplos que abarca la estadística son la exposición a un alto riesgo de transición a nivel portafolio y los sucesos de riesgo operacionales atribuidos a sucesos ambientales. Presentamos un informe interno sobre esta estadística cada tres meses al Comité de Riesgos de la Junta Directiva de acuerdo con otras estadísticas de apetito de riesgo.

Para obtener más información sobre cómo supervisamos y gestionamos el riesgo, consulte nuestra **Circular de Representantes de la Dirección de 2023** (pág. 30 a 32 y 42 a 46) y nuestro **Informe Anual de 2022** (pág. 72 a 74 y 107 a 109).



CONSIDERAMOS EL RIESGO PARA LOS DERECHOS HUMANOS

Un componente de la Estrategia de Derechos Humanos del Banco abarca una evaluación de las políticas, los procesos y las prácticas actuales en materia de derechos humanos en la banca corporativa, comercial e internacional.



Todas las políticas y los procedimientos relacionados con la gestión de riesgos ASG se ajustan a nuestro Marco de Gestión de Riesgos para toda la empresa. Para obtener más información sobre cómo gestionamos el riesgo ambiental, incluido el riesgo climático, consulte la pág. 59.

¹ El apetito de riesgo empresarial articula la cantidad total y los tipos de riesgo que el Banco está dispuesto a asumir para alcanzar sus objetivos. Las estadísticas de apetito por el riesgo aclaran los límites del apetito por el riesgo del Banco y cuentan con el respaldo de estructuras de límites a nivel gestión, estrategias de gestión y controles.

PROMOCIÓN DE UNA CONDUCTA RESPONSABLE Y ÉTICA

CÓDIGO DE CONDUCTA DE SCOTIABANK Y POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Nos comprometemos a respetar las normas éticas más estrictas a través del **Código de Conducta de Scotiabank** (nuestro Código). Nuestro Código es una articulación de quiénes somos y qué defendemos. Es un conjunto de creencias compartidas que honramos y defendemos a través de nuestras palabras y acciones. Llevamos a cabo nuestra actividad empresarial de forma ética, con integridad y cumpliendo las leyes y normativas que rigen nuestra empresa e industria en todos los lugares en los que operamos.

Las personas depositan su confianza en nosotros para que les brindemos soluciones y asesoramiento financieros que les ayuden a alcanzar sus metas. Es esta confianza en nuestro Banco, arraigada en nuestro Código, la que nos permitió desarrollar relaciones duraderas y profundas que abarcan generaciones.

Basamos nuestro Código en seis principios guía alineados con nuestros valores (consulte el gráfico de la derecha). Su cumplimiento es responsabilidad de cada empleado y es importante para cumplir con nuestras metas corporativas, contribuir a salvaguardar la reputación de Scotiabank y mantener la confianza de las partes interesadas.

Reforzamos nuestro Código para subrayar la importancia de hablar y plantear las inquietudes,

¹ La Política para la Lucha contra el Soborno y la Corrupción de Scotiabank ofrece orientación sobre las obligaciones contenidas en el Código en relación con sobornos, pagos y prácticas de corrupción. El Banco tiene tolerancia cero hacia toda forma de corrupción y prohíbe prácticas como el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión y el lavado de dinero. Los pagos de facilitación son pagos no oficiales efectuados para agilizar (pero no para cambiar ni modificar la decisión de un funcionario público) actividades administrativas de rutina, a las cuales el pagador tiene derecho sin necesidad de realizar dicho pago, y que un funcionario público está obligado a realizar (por ejemplo, acelerar el trámite de una solicitud de visa o de un permiso de conducir).

brindamos recursos adicionales a los empleados para plantearlas y ajustarlas mejor a las iniciativas y políticas del Banco. También actualizamos nuestra capacitación anual sobre el Código para reflejar estas actualizaciones y promover una cultura de *denuncia*. Las mejoras en la capacitación abarcaban escenarios de comprobación de conocimientos, estudios de casos reales anonimizados y más detalles sobre cómo plantear inquietudes. Nuestro programa de aprendizaje sobre ética, que incluye la capacitación sobre nuestro Código, es obligatorio para todos los empleados. Cuenta con módulos independientes sobre cultura y apetito de riesgo, y lucha contra el soborno y la corrupción.¹

Presentación de inquietudes: Los empleados pueden plantear de forma confidencial y anónima sus inquietudes relacionadas con sospechas o posibles irregularidades a través de nuestro **Portal del Programa de Denuncia de Irregularidades**. El portal, gestionado de forma independiente por un tercero, está disponible en inglés, español y francés, y permite a los empleados comunicar sus inquietudes a través de la web o por teléfono. Nuestra **Política de Denuncia de Irregularidades** rige nuestro proceso de denuncia, investigación y elevación. Prohíbe de forma estricta las represalias contra todo empleado que plantee un problema o inquietud de buena fe. Nuestra **Declaración de Derechos Humanos** se incorpora a la política para reforzar que el portal está destinado a cualquier inquietud anónima, entre ellas las relacionadas con los derechos humanos. Nuestra Política de Denuncia de Irregularidades se revisa de forma anual y la aprueba la Junta Directiva cada dos años; la última tuvo lugar en 2022.



“Un gobierno corporativo fuerte es esencial para construir y mantener la confianza de todos nuestros grupos de interés. Continuamos con la incorporación de las mejores prácticas en nuestro modelo de gobierno corporativo, a medida que impulsamos la transparencia y la confianza en nuestros esfuerzos por construir un banco más sostenible e inclusivo”.

—JULIE WALSH, VICEPRESIDENTA SÉNIOR, SECRETARIA CORPORATIVA Y OFICIAL GENERAL DE GOBIERNO CORPORATIVO

Código de Conducta de Scotiabank

- La revisión y certificación anual de nuestro Código es obligatoria para todos los empleados, directores y oficiales.
- La ACRC de la Junta Directiva revisa el Código, como mínimo, cada dos años; la última revisión y actualización tuvo lugar en 2022.
- Las actualizaciones del código se presentan ante nuestro Comité de Supervisión de Riesgo de Cumplimiento (CROC).
- Responsabilidad de la dirección: Vicepresidenta Ejecutiva y Oficial General de Cumplimiento.

ENLACES DE INTERÉS

Código de Conducta de Scotiabank

Política de Denuncia de Irregularidades de Scotiabank

Portal del Denunciante: Scotiabank.EthicsPoint.com

Nuestros principios guía

1

Cumplir con la ley dondequiera que Scotiabank haga negocios.

2

Evitar exponer a Scotiabank a un conflicto de intereses, así como exponerse usted mismo a dicho conflicto.

3

Actuar con honestidad e integridad.

4

Respetar la privacidad y la confidencialidad y proteger la integridad y seguridad de los activos, las comunicaciones, la información y las transacciones.

5

Tratar a todos de manera justa, equitativa y profesional.

6

Cumplir nuestros compromisos con las comunidades en las que operamos.

APOYO PARA LA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS

DAMOS PRIORIDAD A LOS CLIENTES

Nos esforzamos por satisfacer las necesidades de nuestros clientes y por darles la bienvenida a futuros clientes mediante asesoramiento y experiencia bancaria excepcionales. Los productos, servicios y ofertas de inversión de Scotiabank se ajustan a las leyes de protección al consumidor y las regulaciones, y cumplen con ellas, así como con los **Códigos de Conducta Voluntarios y los Compromisos Públicos** para el diseño y la venta justos de productos y servicios financieros.

Nuestros comités de gestión se reúnen de forma periódica a fin de debatir y revisar los asuntos relevantes para nuestros clientes. Los grupos de productos, las áreas funcionales y los canales de distribución de Scotiabank trabajan juntos para ayudar a garantizar que el Banco cumpla con todas las normas de protección al consumidor en los lugares donde operamos. La ACRC supervisa la protección del consumidor a nivel Junta Directiva.

Brindamos a los empleados capacitación, herramientas, políticas y procedimientos para guiarlos a que se enfoquen en poner a los clientes en primer lugar. En 2022, esto abarcó la capacitación sobre el nuevo Marco de Protección del Consumidor Financiero de Canadá. Nuestro enfoque integral para garantizar el cumplimiento del Marco incorpora capacidades de sistemas, recursos internos, capacitación, gestión de reclamos, divulgación de productos, prácticas de consentimiento, supervisión y pruebas. Los empleados tienen la obligación de reportar sobre cualquier sospecha de infracción de cualquier tipo (**nuestro Código describe** formas en las que los empleados pueden reportar sus inquietudes).

Las medidas adicionales de protección al consumidor abarcan lo siguiente:

- **Prohibir** de forma expresa el uso de coacciones, presiones indebidas o aprovecharse de un cliente al ofrecerle productos y servicios financieros.
- Incorporar herramientas y controles a los sistemas del Banco para ayudar a los empleados a hacer las recomendaciones adecuadas de ofertas a los clientes.
- Garantizar que los materiales de marketing y de los productos estén redactados en un lenguaje claro y sencillo, con descripciones transparentes de los derechos y las obligaciones, las comisiones asociadas, los cargos o las penalizaciones, las limitaciones, la tolerancia al riesgo y las exclusiones relacionadas (vea también **Servicios de accesibilidad**).
- Apoyar a los clientes para que se sientan seguros al utilizar la banca en línea con una guía paso a paso disponible en nuestra **Guía de Banca Digital** y en nuestro **Acuordo de Privacidad**, que describe cómo los clientes pueden denegar o retirar su consentimiento.
- Proporcionar herramientas gratuitas para ayudar a los clientes a que estén al tanto de sus finanzas, entre ellas: **alertas electrónicas de saldo** que avisan a los clientes cuando algunas cuentas caen por debajo de los \$100, o de una cantidad personalizada que ellos seleccionen, y **alertas de fraude** en tiempo real, 24 horas al día, los 7 días a la semana.

Evaluamos la eficacia de nuestra experiencia del cliente de forma continua a través de los resultados de las encuestas a los clientes (como el **Net Promoter Score**), los reclamos de los clientes y las tasas de retención de clientes.



Brindamos a los empleados capacitación, herramientas, políticas y procedimientos para guiarlos a que se enfoquen en poner a los clientes en primer lugar.

ENLACES DE INTERÉS

[Códigos de Conducta hacia los Clientes y Compromisos Públicos](#)

[Recursos de Atención al Cliente](#)

[Proceso de Resolución de Reclamos de los Clientes](#)

[Oficina de Apelaciones de Reclamos de los Clientes](#)

PROTECCIÓN DE LOS CLIENTES

Los empleados de Scotiabank tienen el deber de proteger a nuestros clientes. Garantizar que los empleados “hagan lo correcto” es un componente fundamental para generar confianza y mejorar las experiencias de los clientes. Para mantener esa confianza, existen controles que garantizan que todos los empleados reciban apoyo para actuar de acuerdo con **nuestro Código**, la Política de Compensación y la Política de Conducta Indebida de los Empleados y sus Consecuencias. Además, los empleados que desempeñan roles en ventas y apoyo deben acatar nuestros Principios de Ventas Globales y nuestra Política de Gestión de Conducta en las Ventas Globales. Los empleados que infrinjan las leyes, los reglamentos, nuestro Código o las políticas y procedimientos internos están sujetos a acciones correctivas, que incluyen el despido.

El Banco lleva a cabo una capacitación anual obligatoria sobre los Principios Globales de Ventas para los empleados que desempeñan funciones de ventas y de apoyo. Además, se brinda capacitación específica de la línea comercial cuando es necesario.

Para ayudar a garantizar que la conducta de los empleados de ventas brinde resultados justos para nuestros clientes, evaluamos el desempeño de los empleados de ventas y de apoyo mediante indicadores clave de desempeño (KPI) equilibrados, financieros y no financieros, operativos y de cumplimiento. Los incentivos al desempeño de los empleados de ventas y apoyo se rigen por nuestro Marco de Diseño de Incentivos Especializados y Ventas Globales alineado con la normativa.

Además de nuestras políticas y procedimientos internos, Scotiabank se comprometió a respetar varios **Códigos de Conducta Voluntarios y Compromisos**

Públicos destinados a mejorar los resultados y proteger a los clientes en sus interacciones bancarias. Estos códigos y compromisos abarcan una cantidad de áreas, como los préstamos, las hipotecas, la banca diaria, las inversiones, los servicios en línea, la protección, las pequeñas empresas, entre otras.

Para obtener información sobre cómo apoyamos la experiencia del cliente para las personas mayores y otros grupos de clientes, **consulte Empoderamiento de nuestros clientes**.

SOLUCIONES A LOS RECLAMOS DE LOS CLIENTES

Scotiabank se compromete a lograr que nuestro **proceso de gestión de reclamos** sea accesible y fácil de navegar. Mejoramos nuestros procedimientos de gestión de reclamos en Canadá mediante la introducción de un nuevo sistema de gestión de reclamos en la empresa. Nuestro Marco de Gestión de Reclamos garantiza el seguimiento de cada paso de nuestro proceso: recopilación de los reclamos presentados, análisis, identificación de la causa principal y solución de las inquietudes recibidas. A lo largo de este proceso, se garantiza la comunicación con los consumidores mediante el reconocimiento de sus reclamos, se les brinda información actualizada sobre la situación y se trabaja para resolver el problema. Si no somos capaces de resolver la preocupación de un cliente dentro de las dos primeras etapas de nuestro proceso de manejo de reclamos, el cliente puede elevar su preocupación a nuestra **Oficina de Apelación de Reclamos de los Clientes (CCAO)**. La CCAO elabora cada año un **informe independiente** sobre los reclamos que se reciben y sobre los que se accionan en la oficina, además de la cantidad, tipos e inquietudes de los casos que les derivaron.

Los seis Principios de Ventas Globales de Scotiabank

1

Priorizar a nuestros clientes.

2

Ser embajadores del Banco.

3

Ser transparentes con nuestros clientes.

4

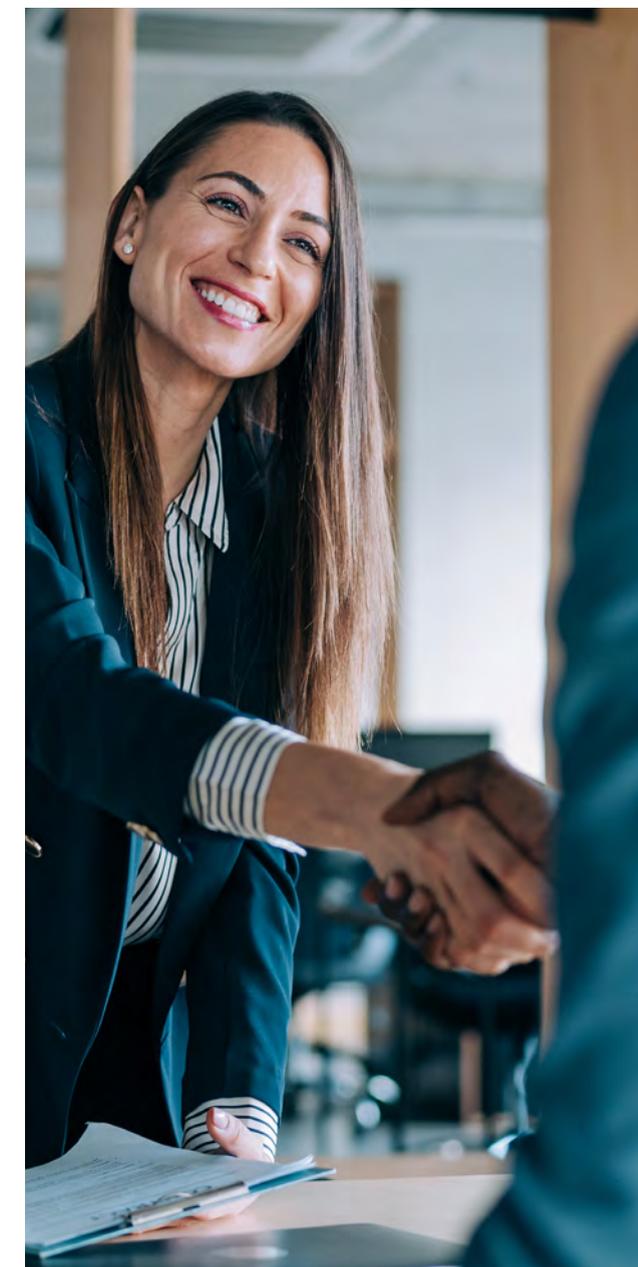
Obtener siempre el consentimiento de nuestros clientes y proteger su información.

5

Garantizar la seguridad de nuestros clientes y de nuestro Banco.

6

Actuar con honestidad e integridad.



MANTENIMIENTO DE UNA POLÍTICA RESPONSABLE EN MATERIA DE IMPUESTOS DE LA EMPRESA

Como banco multinacional, Scotiabank estableció una clara rendición de cuentas, mecanismos fuertes de gobierno corporativo y una cultura sólida de gestión de riesgos en todas nuestras operaciones globales. Nos esforzamos por mantener prácticas sólidas de gestión del riesgo fiscal que garanticen que el Banco cumpla en su totalidad con todas las obligaciones de declaración y los requisitos de información fiscal en todas las jurisdicciones en las que operamos. El Banco monitorea los cambios propuestos en la legislación fiscal, la jurisprudencia y los pronunciamientos gubernamentales para identificar todo impacto potencial en nuestro negocio.

El proceso de gestión del riesgo fiscal de Scotiabank se rige por nuestro Marco de Gestión del Riesgo Fiscal global, que se aplica a todas las sucursales del Banco y a nuestras filiales directas e indirectas. El marco se ajusta al Marco de Gestión de Riesgos para todo el Banco. Abarca el enfoque del Banco en materia de gobierno corporativo del riesgo fiscal, apetito de riesgo fiscal y su identificación, mitigación y notificación del riesgo fiscal.

TRABAJAMOS JUNTOS

Scotiabank participa en un proyecto global organizado por los **Jefes Conjuntos de la Aplicación de Impuestos Globales** con la Oficina Australiana de Impuestos e Ingresos y Aduanas de su Majestad. El proyecto se centra en las nuevas tendencias globales y en los indicadores de las instituciones financieras para identificar mejor la evasión fiscal extraterritorial, el ocultamiento de la propiedad y la falsificación de facturas en los programas bancarios.

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas de Scotiabank establecen que cumplamos con la ley en todas las jurisdicciones donde operamos, para lo cual presentamos informes a cientos de reguladores en toda nuestra presencia. Somos participantes activos y nos informamos acerca de los debates sobre las políticas públicas que afectan a nuestro sector, y llevamos a cabo actividades de promoción de políticas públicas con ética y transparencia y conforme a la ley. Scotiabank no realiza contribuciones políticas. Esta política, en vigor a nivel institucional desde 2016, está plasmada en **nuestro Código** y representa una posición firme y pública contra el acceso a los funcionarios electos y a los responsables de la toma de decisiones a cambio de aportes monetarios. Para obtener más información sobre las actividades en materia de política pública de Scotiabank y los temas con los que nos comprometemos, consulte nuestra **[página web sobre Política Pública](#)**.

A través de nuestro trabajo colaborativo con los gobiernos de las jurisdicciones en las que operamos, creemos que Scotiabank contribuye a encontrar soluciones a los desafíos que enfrentamos.

ENLACES DE INTERÉS

[Actividades en materia de políticas públicas](#)



Mantenimiento de la seguridad de nuestro banco y protección de los clientes

POR QUÉ ES IMPORTANTE PROTEGER AL BANCO

La confianza y la buena reputación son los cimientos sobre los que se construye la banca. Nuestros clientes desean recurrir al banco con confianza, con el conocimiento de que sus transacciones se realizan con eficiencia, seguridad y privacidad. Diseñamos sistemas que tienen como objetivo proteger la información personal a la vez que implementamos adelantos tecnológicos, entre ellos la inteligencia artificial ética, para ayudarnos a defendernos del fraude y combatir la delincuencia financiera.

GARANTÍA DE LA PRIVACIDAD Y LA SEGURIDAD DE LOS DATOS

Es fundamental contar con una privacidad sólida de los datos de los clientes para preservar su confianza en los servicios financieros. Scotiabank no desea ningún tipo de violación de datos. Con respecto a los riesgos para la privacidad, el Banco se esfuerza por llevar a cabo sus actividades comerciales de conformidad con las leyes, reglamentos y normas sobre privacidad, así como según las expectativas razonables de las personas con las que interactúa. Establecimos y publicamos el [Compromiso con la Privacidad de Scotiabank](#).



La confianza y la buena reputación son los cimientos sobre los que se construye la banca.

El Marco de Gestión de Riesgos de Privacidad para toda la empresa, basado en prácticas industriales, se alinea con las expectativas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Este marco brinda información general sobre los componentes clave del gobierno corporativo para la supervisión y la gestión del riesgo de privacidad y la protección de datos. Nuestra Vicepresidenta Ejecutiva y Oficial General de Cumplimiento es responsable de todo nuestro programa de privacidad. Los componentes clave abarcan los siguientes puntos:

- Una Política de Privacidad para los Empleados de toda la empresa que aplica derechos y obligaciones coherentes, lanzada en 2022.
- Acuerdos de privacidad disponibles en nuestro sitio web en todos los países donde Scotiabank opera, que formalizan la forma en que usamos la información de los clientes de manera responsable y cómo mantenemos sus datos seguros.
- Capacitación obligatoria sobre privacidad para promover la concienciación sobre la privacidad de todos los empleados. Abarca prácticas en materia de privacidad de datos, elementos de una buena evaluación del impacto sobre la privacidad, cómo abordar las infracciones y nuestro proceso de respuesta ante problemas con la privacidad.
- Evaluaciones de riesgo y control de la privacidad para identificar y evaluar los riesgos para la privacidad.
- Gestión de los derechos individuales de privacidad, como vías para que las personas soliciten acceso a su información personal y un proceso para corregir la información personal inexacta.
- Gestión de problemas de privacidad para elevar los problemas, aun los que involucran a terceros, de acuerdo con los Procedimientos de Gestión de Incidentes y Violaciones a la Privacidad de Scotiabank, a fin de que se tomen las medidas necesarias para mitigar los riesgos para las personas y el Banco.
- Monitoreo de los avances internos y externos en materia de privacidad para detectar posibles impactos y la elevación necesaria para evaluar los impactos en la empresa.
- Presentación de informes sobre el riesgo de privacidad a la Alta Dirección y de pruebas independientes de los controles de privacidad.



ENLACES DE INTERÉS

[Compromiso con la Privacidad](#)

[Acuerdo de Privacidad](#)

[Política de Privacidad Digital y de Publicidad Basada en los Intereses de Scotiabank](#)

FORTALECIMIENTO DE LA CIBERSEGURIDAD

Como parte de la estructura de gestión y control de riesgos de Scotiabank, nuestro Programa de Seguridad de la Información se basa en cuatro pilares fundamentales: integridad, confidencialidad, disponibilidad y continuidad.

Con el apoyo de un equipo de expertos acreditados en la materia, el equipo de Ciberseguridad del Banco crea y mantiene políticas de seguridad de la información, así como normas y herramientas de evaluación de riesgos diseñadas para cumplir con las expectativas de regulación y proteger al Banco y a nuestros clientes de las amenazas de seguridad emergentes.

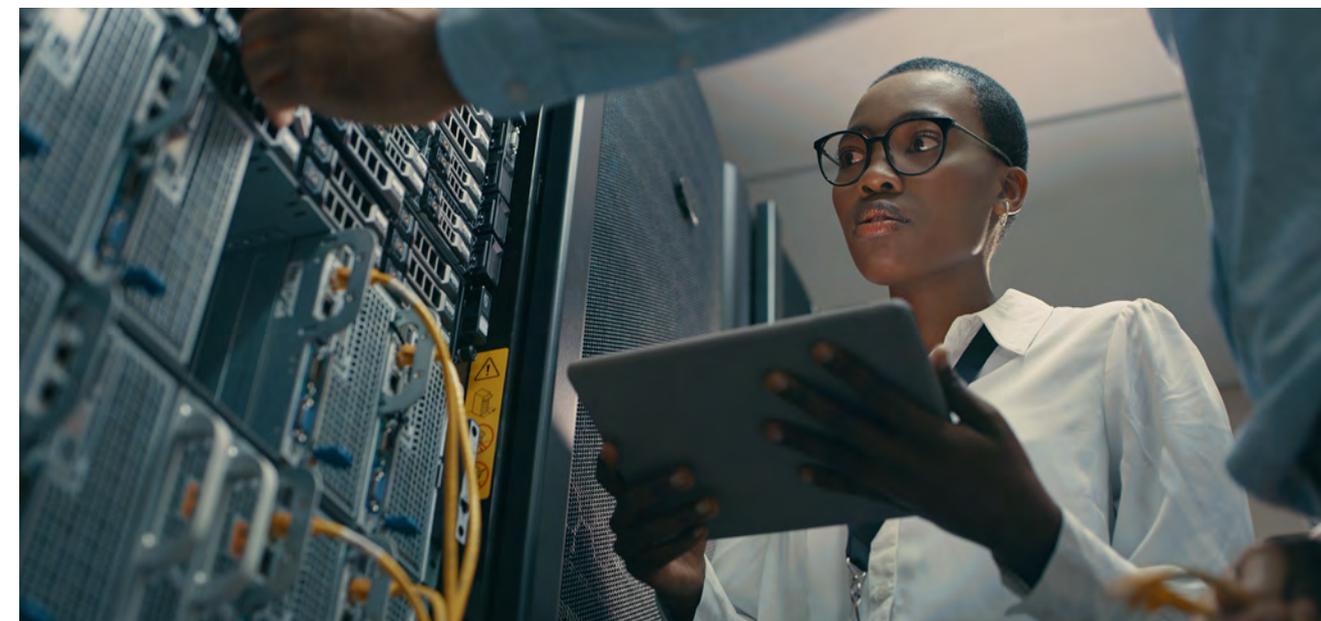
Mientras el mundo sigue enfrentándose a desafíos geopolíticos, las organizaciones deben estar más atentas a los intentos de los piratas informáticos de lanzar ataques cada vez más sofisticados. En Scotiabank, contamos con programas integrales para revisar y auditar la gestión de la seguridad de la información y la ciberseguridad del Banco a fin de ayudar a minimizar las amenazas y las interrupciones.

La Junta Directiva aprueba de forma periódica la estrategia de ciberseguridad del Banco, cuya última aprobación fue en octubre de 2022. El Director General de Seguridad de la Información de Scotiabank es responsable de la estrategia global de ciberseguridad del Banco y, cada tres meses, brinda información actualizada al Comité de Riesgos de la Junta Directiva sobre los programas, riesgos y tendencias en materia de seguridad cibernética.

El Banco se centra en la solución de la vulnerabilidad, la mejora de la protección frente al malware y el refuerzo de la protección de datos y los controles de gestión de acceso. Trabajamos de forma continua para mejorar la inteligencia de amenazas, la educación y concientización de los empleados y los procesos para gestionar el riesgo con terceros.

Para proteger al Banco y a sus empleados, así como a los clientes, tomamos las siguientes medidas:

- Establecimos políticas de gobierno corporativo en línea con el Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST), que articulan el enfoque del Banco en materia de ciberseguridad, además de políticas para seguridad de la información, ciberseguridad y el Marco de Gobierno Corporativo de la Seguridad de la Información.
- Utilizamos tecnologías estándar del sector y herramientas personalizadas para probar el programa, los productos y las prácticas de ciberseguridad del Banco de forma periódica mediante las evaluaciones de la postura y la vulnerabilidad que realizan partes internas y externas.
- Lanzamos nuestro **Centro de Ciberseguridad y Fraude** rediseñado para ayudar a los clientes a protegerse de la ciberdelincuencia.
- Exigimos la capacitación anual en ciberseguridad a todos los empleados y al personal contratado como parte de nuestro programa global de aprendizaje obligatorio.



CREACIÓN DE UNA RED DE CIBERSEGURIDAD

La escasez mundial de talentos en ciberseguridad es un riesgo emergente y continuo para las organizaciones. Para satisfacer nuestras necesidades de talento inmediatas y a largo plazo, estamos creando una red de talentos en ciberseguridad formada por distintos candidatos mediante alianzas con instituciones educativas y no educativas.

APOYO A LA BANCA SEGURA

El Centro de Ciberseguridad y Fraude de Scotiabank posee simulaciones de fraude que permiten a los clientes poner a prueba su capacidad para identificar señales de alerta en correos electrónicos de phishing y fraudes telefónicos.

ENLACES DE INTERÉS

[Prácticas Informáticas Seguras](#)

[Centro de Ciberseguridad y Fraude](#)

INCORPORACIÓN DE LA ÉTICA DE LOS DATOS

El poder del análisis, la inteligencia artificial (IA) y el aprendizaje automático están transformando la banca, con los datos en el centro. El equipo de Ética de Datos de Scotiabank apoya nuestro enfoque centrado en la ética para toda la empresa para el uso responsable de los datos, la IA y el aprendizaje automático. Mitigamos el riesgo en todas nuestras operaciones mediante la aplicación de guías, herramientas y procesos.

Los equipos de Riesgo de Datos y de IA y de Ética de los Datos se encargan de la supervisión y establecen el apetito de riesgo de los datos del Banco. El gobierno corporativo y las prácticas responsables de Scotiabank en materia de datos e IA se rigen por estándares y políticas formales. Nuestro enfoque se basa en el Código de Scotiabank y en nuestros **Principios de Ética de Datos** descritos en nuestros estándares de datos para toda la empresa, que se rigen por nuestro Marco y Política de Gestión de Riesgo de Datos (consulte el **Informe Anual de 2022**, pág. 109). Scotiabank es una de las primeras instituciones financieras en hacer públicos sus Principios de Ética de Datos. Esto les demuestra a nuestras partes interesadas nuestro compromiso de recopilar, gestionar, usar y compartir los datos de los clientes de una manera responsable.

Aunque los datos y las herramientas analíticas pueden contribuir a una toma de decisiones eficaz y más rápida, también conllevan riesgos, como captar y amplificar el sesgo histórico de los datos. Establecimos procesos, mecanismos y herramientas de evaluación de la ética y la sensibilidad de los datos para contribuir a la incorporación de consideraciones éticas a la hora de desarrollar y aplicar iniciativas que puedan afectar a los empleados, los clientes o las comunidades. Consideramos de forma sistemática el uso ético de los datos desde su recopilación hasta su utilización.



El poder del análisis, la inteligencia artificial (IA) y el aprendizaje automático están transformando la banca, con los datos en el centro.



Se le otorgó a Scotiabank una medalla de bronce en los premios Qorus-Accenture Banking Innovation Awards del año 2022 por el enfoque líder del Banco en materia de ética de datos.

Mitigamos el riesgo en todas nuestras operaciones mediante la aplicación de guías, herramientas y procesos.

ENLACES DE INTERÉS

[Compromiso de Scotiabank con la ética en materia de datos](#)



FORTALECIMIENTO DE LA TRANSPARENCIA DE LA ÉTICA DE DATOS

El **Asistente de Ética, *Trusted AI tool*** de Scotiabank está diseñada para ayudar a reducir el riesgo de consecuencias no deseadas, como el sesgo y la discriminación en las decisiones que toman los algoritmos, entre ellas, las que se relacionan con préstamos y créditos. Esta nueva herramienta está diseñada para ayudar al Banco a obtener información sobre los clientes que sea más precisa, personalizada y que tenga en cuenta los atributos protegidos para reducir el riesgo de sesgo. La herramienta ayudará a los desarrolladores de modelos de Scotiabank a considerar las cuestiones éticas antes de desplegar modelos de IA y aprendizaje automático que utilicen datos de clientes canadienses, con planes para ampliar *el Asistente de Ética* a todas los territorios.

Las consideraciones éticas están incorporadas en nuestros procedimientos y prácticas de diseño y desarrollo para mejorar la equidad de los resultados de las decisiones. Ayudamos a los empleados a evaluar las implicaciones éticas cuando usan datos y análisis al brindar un conjunto de procesos y herramientas para satisfacer los requisitos internos del Banco, cumplir con los reglamentos, seguir las prácticas éticas y responsables y mantener la confianza de los clientes. Nuestros procedimientos ayudan a evitar el sesgo involuntario en las decisiones tomadas a partir de datos, al garantizar la identificación, consideración, mitigación o resolución de las preocupaciones éticas pertinentes. Por ejemplo, nos esforzamos por garantizar que las decisiones de fijación de precios que toma la IA se basen solo en características relevantes del prestatario, como el tamaño del préstamo y la calificación crediticia, y no en atributos protegidos (por ejemplo, raza o género), ya sea de forma directa o por inferencia a partir de otras muestras de datos.

Nuestro sólido proceso de gobierno corporativo nos ayuda a garantizar que todo uso de los datos que afecte de forma directa a nuestros clientes se revise y, de ser necesario, se derive a nuestra Junta de Asesores sobre la Ética de los Datos. La Junta abarca a líderes senior de nuestros equipos de Gobierno Corporativo de Datos, Riesgo de Datos e IA, Privacidad y Análisis. Cuando se presentan inquietudes, nuestra Junta de Asesores lleva a cabo una revisión holística de las circunstancias para ayudar a determinar el mejor procedimiento. Si es necesario, este órgano eleva los problemas al Consejo de Datos de la Empresa, e incluso a nuestro Oficial General de Cumplimiento, para que garantice que trabajemos dentro de nuestro apetito de riesgo y preservemos la confianza de los clientes. La intención es que la Junta de Asesores se comprometa a apoyar el despliegue justo, ético y responsable de las herramientas de las tecnologías de la información en los casos en los que las decisiones tomadas mediante el uso de estas tecnologías afecten a los clientes de forma directa.

Brindamos capacitación sobre ética de datos a los empleados que participan en proyectos de datos, y estamos en proceso de crear un curso de capacitación en 2023 con el fin de ayudar a los profesionales de datos y análisis de todo Scotiabank a comprender nuestros principios y herramientas de ética de datos. Además, estamos colaborando con socios de la industria y del mundo académico en la creación de un marco de equidad y de recursos para equipar mejor a las personas a la hora de tomar decisiones sólidas y responsables sobre la ética de datos.

¿QUÉ SON LOS ATRIBUTOS PROTEGIDOS?

Nos esforzamos por mitigar y controlar los riesgos de resultados discriminatorios. Los atributos protegidos son características personales que se protegen mediante leyes y reglamentos. Entre ellos podemos encontrar atributos como la edad, el estado civil, la raza, las creencias religiosas o el género. Las investigaciones demuestran que los modelos de toma de decisiones de la IA y del aprendizaje automático se ven afectados por la calidad, disponibilidad y naturaleza histórica de los datos que los sustentan. Incluso cuando los atributos protegidos se excluyen de los modelos, el riesgo de discriminación puede seguir existiendo a través de datos indirectos relacionados, como los códigos postales. Es importante tener en cuenta todos los datos, no solo los atributos protegidos, a la hora de comprobar la equidad en los resultados de las decisiones algorítmicas.



Las consideraciones éticas están incorporadas en nuestros procedimientos y prácticas de diseño y desarrollo para mejorar la equidad de los resultados de las decisiones.



GESTIÓN DEL RIESGO DE LAS NUEVAS INICIATIVAS

Dado que Scotiabank explora nuevos mercados e innovaciones para mejorar sus ofertas de productos o servicios, contamos con procesos internos a nivel de toda la empresa para asegurarnos de gestionar con prudencia los riesgos potenciales relacionados con el cambio y la innovación. Nuestro proceso de Evaluación de Riesgos de la Nueva Iniciativa (NIRA) abarca 7 riesgos financieros y 26 no financieros para garantizar que los equipos de proyecto sean conscientes de forma proactiva de los requisitos pertinentes en materia de ética y privacidad de datos. Este proceso revisa los nuevos productos bancarios, servicios o usos de la tecnología para garantizar que cumplen con los requisitos reglamentarios. El proceso NIRA es necesario para cualquier cambio nuevo o significativo en los productos, servicios o la tecnología de apoyo existentes.

LUCHA CONTRA LOS DELITOS FINANCIEROS

Como banco líder en las Américas, reconocemos el importante papel que podemos desempeñar para impulsar los esfuerzos financieros contra el lavado de dinero y el terrorismo y para contrarrestar las actividades financieras que posibilitan la trata de personas, la explotación sexual infantil y el tráfico ilegal de especies salvajes. Nuestra **Declaración Contra el Lavado de Dinero (AML)/Contra el Financiamiento del Terrorismo (ATF)** a nivel institucional resume nuestro compromiso y enfoque global para el combate de delitos financieros. El departamento de Gestión de Riesgo de Delitos Financieros (FCRM) de Scotiabank elabora y supervisa el programa global AML/ATF y el programa de Sanciones del Banco, diseñados para cumplir con los reglamentos aplicables en las jurisdicciones en las que operamos.

Guiado por políticas, estándares y controles y apoyado mediante soluciones tecnológicas, nuestro enfoque de lucha contra los delitos financieros pretende abordar la naturaleza y la profundidad de nuestra potencial exposición al riesgo de delitos financieros. Todos los empleados de Scotiabank reciben capacitación anual sobre los esfuerzos AML/ATF, los requisitos de sanción y sus responsabilidades. Según su rol, los empleados pueden recibir capacitación especializada adicional.

COLABORACIÓN PARA COMBATIR LA EXPLOTACIÓN

A través de nuestro departamento de FCRM, nos comprometemos con las organizaciones líderes para mejorar la eficacia de los marcos de lucha contra la delincuencia financiera y colaboramos a través de alianzas público-privadas para combatir la esclavitud moderna, la explotación y el tráfico de especies salvajes.

Incorporamos el **uso de análisis de datos avanzados, IA y aprendizaje automático** para mejorar el monitoreo de la actividad financiera con el fin de detectar mejor las posibles transacciones vinculadas con la trata de personas y la explotación sexual infantil. Estas capacidades incrementaron los

esfuerzos de informar transacciones sospechosas en apoyo del **Proyecto Shadow** liderado por Scotiabank y otras alianzas de las que participamos. El compromiso activo con organizaciones como la **Alianza Mundial WeProtect, ECPAT International, International Justice Mission** y **The Knoble** refuerza nuestros esfuerzos por combatir la trata de personas y la explotación infantil.

A través de nuestro **Programa de Acceso Financiero**, en colaboración con **Finanzas contra la Esclavitud y la Trata (FAST)**, adoptamos un enfoque holístico para poner fin a esclavitud moderna, al brindar a los supervivientes de la trata de personas los productos y servicios financieros apropiados. El programa está diseñado para ayudar a los supervivientes a (re) establecer servicios financieros mediante una serie de productos personalizados y orientación sobre conocimientos financieros, impartidos por asesores capacitados en sucursales de Montreal, Ottawa, Toronto y Vancouver.

En 2022, Scotiabank se convirtió en el primer banco canadiense en unirse al **Grupo de Trabajo Financiero de United for Wildlife**, fundado por el Príncipe Guillermo y la U.K.'s Royal Foundation. El objetivo del Grupo de Trabajo es bloquear la capacidad de los traficantes para transportar, financiar o beneficiarse con productos ilegales de la vida salvaje. Entre otros compromisos, los firmantes revisarán las alertas de inteligencia recibidas a través del Grupo de Trabajo y brindarán capacitación al personal dentro de las funciones de cumplimiento relacionadas con los delitos financieros para identificar e investigar mejor las posibles actividades ilegales relacionadas con la vida silvestre.

LUCHA CONTRA EL TRÁFICO DE ESPECIES SALVAJES

A principios de 2023, Scotiabank anunció su última iniciativa conjunta: el Project Anton, centrado en el tráfico ilegal de especies salvajes. Esta alianza internacional público-privada, con el apoyo del Centro Canadiense de Análisis de Transacciones y Informes Financieros (FINTRAC), United for Wildlife



“Project Anton es un paso importante en la lucha contra el comercio ilegal de especies salvajes. El Proyecto es un testimonio del valor que la inteligencia financiera puede aportar para ayudar a identificar las redes delictivas que intentan beneficiarse con la explotación de especies vulnerables y en peligro de extinción”.

—STUART DAVIS,
VICEPRESIDENTE EJECUTIVO
DE GESTIÓN DE RIESGOS
DE DELITOS FINANCIEROS Y
OFICIAL GENERAL DEL GRUPO
CONTRA EL LAVADO DE DINERO
DE SCOTIABANK

ENLACES DE INTERÉS

[Declaración sobre el Programa de Prevención del Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo de Scotiabank](#)

[Declaración sobre la Política de Sanciones de Scotiabank](#)

Promoción de los derechos humanos

POR QUÉ ES IMPORTANTE APOYAR LOS DERECHOS HUMANOS

La protección de los derechos humanos es decisiva para construir una sociedad más equitativa e inclusiva *por nuestro futuro*. Respetamos, protegemos y promovemos los derechos humanos universales de nuestros empleados y clientes en nuestras operaciones y prácticas de contratación. Nuestra **Declaración de Derechos Humanos** a nivel global resalta los derechos humanos como el centro de nuestro negocio y pilar de la sostenibilidad y de la confianza depositada por nuestras partes interesadas.

NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Nuestro compromiso con los derechos humanos se aplica en toda nuestra presencia mundial, como se indica en nuestra Declaración de Derechos Humanos. Nos esforzamos por alinear nuestro enfoque con los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas** (Principios Rectores de las Naciones Unidas) e informamos nuestras acciones a través del compromiso continuo con las partes interesadas y la evaluación de los riesgos destacados y emergentes.

Nuestro Comité Corporativo ASG supervisa los derechos humanos y la integración de los Principios Rectores de la ONU en todo el Banco. El equipo de Impacto Social es responsable de la gestión diaria del programa de derechos humanos y de las declaraciones, con la supervisión del Comité Corporativo ASG. Las oportunidades de aprendizaje sobre muchos temas de derechos humanos se incluyen como parte de la capacitación anual de los empleados.¹

Completamos una evaluación de los derechos humanos en nuestras operaciones en 2021 mediante el mapeo y la priorización de las áreas de impacto clave en nuestro negocio (consulte el **Informe ASG de 2021**, pág. 20, y la metodología de evaluación descrita en nuestra **Declaración Empresarial sobre la Esclavitud Moderna**,² pág. 5). En respuesta a los resultados de la evaluación, actualizamos nuestra Estrategia de Derechos Humanos y continuamos con el perfeccionamiento de nuestro enfoque para gestionar nuestras áreas clave de impacto identificadas en nuestra Declaración. Tenemos la intención de llevar a cabo una evaluación de derechos humanos cada cuatro años para identificar, evaluar y abordar los riesgos más destacados en materia de derechos humanos en nuestras operaciones.

Un aspecto vital de nuestro proceso de desarrollo de la Estrategia de Derechos Humanos incluyó la organización de una serie de talleres y reuniones con equipos de todo el Banco que abordan áreas clave de impacto en los derechos humanos. Estos talleres fomentaron la concientización interna sobre los Principios Rectores de la ONU y apoyaron la capacidad de los equipos para incorporar los principios en sus respectivas operaciones y programas empresariales. Establecimos mecanismos para el monitoreo y el seguimiento continuos de nuestros compromisos en materia de derechos humanos y de las estructuras de gobierno corporativo, las políticas y los procedimientos que los sustentan mediante la celebración de estas sesiones.

En 2022, iniciamos varios proyectos para avanzar en áreas clave relacionadas con los derechos humanos, que incluyen las siguientes:



- Recopilación de datos internos para identificar mejor las oportunidades de mejorar el acceso público a las soluciones a través de los canales existentes del Banco.
- Análisis de las respuestas de la evaluación de riesgos para identificar posibles áreas de oportunidad para la mejora y la acción específica en materia de derechos humanos con terceros y la cadena de suministro del Banco.
- Con el avance en el compromiso permanente de Scotiabank con los **Principios para el Empoderamiento de la Mujer**, anunciamos la implementación de un estándar global para la

licencia para padres para el año 2025 que se alinea con la **Convención 183 sobre la Organización Internacional del Trabajo**. Para obtener más información, consulte **Bienestar de los Empleados**.

ENLACES DE INTERÉS

[Declaración de Derechos Humanos](#)

[Declaración de la Empresa sobre la Esclavitud Moderna](#)

¹ El aprendizaje en materia de derechos humanos abarca la capacitación sobre temas incluidos en nuestro Código de Conducta de Scotiabank. La capacitación sobre derechos humanos abarca temas como accesibilidad, alianzas, diversidad, equidad e inclusión, identidad y expresión de género, competencia cultural sobre los indígenas y salud y seguridad en el trabajo. Consulte el cuadro de datos de certificaciones y capacitación en el **Paquete de Datos ASG**.

² En 2021, trabajamos con Business for Social Responsibility (BSR), una consultora de sostenibilidad global, para completar una evaluación de derechos humanos en Canadá, México, Perú, Chile, Colombia y el Caribe. La evaluación incorporó docenas de entrevistas internas, revisó las políticas relacionadas con los derechos humanos e identificó más de 30 documentos relevantes. Se mapearon, evaluaron y priorizaron los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos de las partes interesadas en relación con las operaciones y relaciones de negocios en base a los criterios de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Esto dio como resultado una lista de problemas prioritarios sobre derechos humanos que Scotiabank debe monitorear y gestionar.

IMPACTOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS Y NUESTRO ENFOQUE

ÁREA DE IMPACTO	ENFOQUE	MÁS INFORMACIÓN
Banca corporativa y de inversión	Contamos con políticas y procesos que nos ayudan a identificar y evaluar los posibles riesgos en materia de derechos humanos, derechos de los indígenas, cambio social, ambiental, climático y riesgos de salud y seguridad. La identificación y mitigación de estos riesgos se evalúan además de las formas tradicionales de riesgo financiero. Al hacerlo, consideramos si las prácticas y operaciones de los clientes pueden tener impactos negativos importantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de una sólida cultura de riesgo • Financiamiento de un futuro sostenible • Lucha contra los delitos financieros • Gestión del riesgo ambiental y climático
Gestión de activos	Scotiabank Global Asset Management (a través de su entidad registrada, 1832 Asset Management LP), MD Financial Management Inc. y Jarislowsky, Fraser Limited son signatarios de los Principios de Inversión Responsable (PRI) de las Naciones Unidas . Los informes de transparencia pública sobre nuestro alineamiento con estos principios están disponibles en el portal de datos de los PRI .	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión responsable de patrimonios y activos
Acceso público a la solución	El brindar un acceso público eficaz a la solución surgió como un tema destacado de derechos humanos en nuestra evaluación de derechos humanos más reciente. Scotiabank se compromete a permitir que las personas planteen sus inquietudes. No se toleran las represalias contra ninguna persona que plantee una inquietud. Existen diversos mecanismos que permiten a los empleados, clientes, socios comerciales y otras partes interesadas expresar sus inquietudes.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de una conducta responsable y ética • Código de Conducta de Scotiabank y Política de Denuncia de Irregularidades • Soluciones a los reclamos de los clientes
Derechos de los pueblos indígenas	Como parte del compromiso del Banco con los derechos humanos, reconocemos y respetamos los derechos de los pueblos indígenas, en consonancia con las leyes de las jurisdicciones en las que operamos. ¹ Nos comprometemos a garantizar la igualdad de oportunidades y tenemos iniciativas específicas en relación con la inclusión y la equidad de los pueblos indígenas.	<ul style="list-style-type: none"> • Progreso hacia la inclusión de los pueblos indígenas • Servicios financieros para las comunidades indígenas
Privacidad y protección de los datos	Protegemos la información personal que nos confían nuestros clientes y empleados a través de nuestros sólidos programas de privacidad y protección de los datos, que impiden que los datos sensibles se pierdan, se utilicen de forma indebida o que los usuarios no autorizados accedan a ellos.	<ul style="list-style-type: none"> • Garantía de la privacidad y la seguridad de los datos • Incorporación de la ética de los datos
Obtención y uso responsable de los datos	Usamos los datos de forma responsable, justa y transparente. Respaldados por nuestros principios guía y nuestro compromiso con el uso ético de los datos, confiamos en nuestros marcos, políticas, normas, procedimientos y comités para identificar y remediar cualquier sesgo potencial asociado a nuestras prácticas de uso de los datos.	<ul style="list-style-type: none"> • Garantía de la privacidad y la seguridad de los datos • Incorporación de la ética de los datos
Trato justo y equitativo de los clientes	Nos esforzamos por ser respetuosos, inclusivos y receptivos, y por superar las expectativas de los clientes donde operamos. Esto abarca apoyar y mostrar las diversas comunidades y culturas a las que servimos, garantizar que nuestros sistemas y procesos estén libres de sesgos y servir a los clientes de una manera culturalmente sensible y accesible. A través de nuestros productos y servicios, nos esforzamos por eliminar barreras y aumentar el acceso a los servicios financieros, así como para proporcionar educación financiera, herramientas y asesoramiento a fin de ayudar a los clientes a tomar decisiones financieras informadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo para a la responsabilidad sobre productos y servicios • Apoyo para nuestros clientes
Diversidad, equidad e inclusión en el lugar de trabajo	Nos comprometemos a garantizar la igualdad de oportunidades y tenemos iniciativas específicas en relación con la inclusión y la equidad de los siguientes grupos: mujeres, personas afrodescendientes, pueblos indígenas, personas de color, personas con discapacidad, veteranos y personas con diversas identidades de género, expresiones de género y orientaciones sexuales (personas LGTB+).	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de una cultura de diversidad, equidad e inclusión • Construcción de una cultura de alianzas

¹ Scotiabank monitorea de forma continua y se adapta al reconocimiento, la afirmación y la interpretación de los derechos indígenas en las jurisdicciones en las que opera el Banco. Consulte: **Declaración de Derechos Humanos de Scotiabank**.

ÁREA DE IMPACTO	ENFOQUE	MÁS INFORMACIÓN
Terceros	Nos comprometemos a respetar los derechos humanos como socio comercial y en nuestra cadena de suministro. Contamos con una red amplia y diversa de proveedores, clientes, socios comerciales y otras partes interesadas externas. Reconocemos el papel fundamental que desempeñan para ayudarnos a cumplir nuestro compromiso de respetar los derechos humanos y esperamos que nuestros proveedores y socios respeten todos los derechos humanos. También reconocemos que cada entidad de esa red tiene su propia responsabilidad a la hora de emprender esfuerzos para abordar las cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Para ello, nos comprometemos a trabajar con ellos en relación con sus propios esfuerzos por respetar los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de nuestra cadena de suministro
Libertad de asociación	Scotiabank respeta y reconoce los principios de libertad sindical y de negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, además del derecho del empleado a la representación en un sindicato certificado. Nuestro Código prohíbe todo tipo de discriminación. Nuestro reconocimiento de los derechos de organización colectiva de los empleados se ajusta a las leyes aplicables en las jurisdicciones en las que opera el Banco.	<ul style="list-style-type: none"> • Código de Conducta de Scotiabank y Política de Denuncia de Irregularidades • Promoción de los derechos humanos
Marketing responsable	Con respecto al marketing, la publicidad y los patrocinios, Scotiabank considera que la representación es importante. Nuestra iniciativa de Inclusión por Diseño guía nuestro compromiso de reflejar con precisión y autenticidad la diversidad de nuestros clientes, empleados y comunidades a las que servimos en todo el mundo.	<ul style="list-style-type: none"> • Códigos de conducta voluntarios y compromisos públicos destinados a proteger los intereses de los consumidores • Reflejo de nuestros clientes en los materiales de marketing
Ética empresarial	Scotiabank no acepta conductas poco éticas por parte de los empleados y tiene tolerancia cero con el soborno y la corrupción. Nuestro Código describe las normas de conducta que se exigen a los empleados, trabajadores eventuales, directores y oficiales de Scotiabank y de sus filiales directas e indirectas en todo el mundo.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de los derechos humanos • Código de Conducta de Scotiabank y Política de Denuncia de Irregularidades • Lucha contra los delitos financieros



Gestión de nuestra cadena de suministro

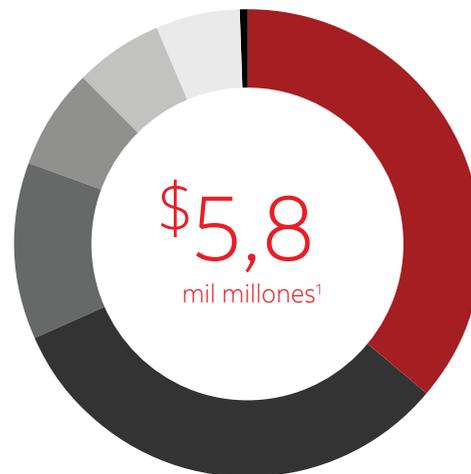
POR QUÉ ES IMPORTANTE GESTIONAR NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO DE FORMA RESPONSABLE

Confiamos en una diversa gama de proveedores de productos y servicios en toda la presencia global del Banco. Nos esforzamos por adquirir bienes y servicios de forma responsable y de conformidad con los valores y compromisos centrales del Banco. Comunicamos nuestras expectativas de que los proveedores respeten nuestros compromisos con los derechos humanos, el Código de Conducta para Proveedores (el Código para Proveedores) y todas las demás normas sociales y ambientales. Nos comprometemos a ofrecer igualdad de oportunidades a las empresas que apoyan prácticas empresariales responsables y éticas dentro de sus cadenas de suministro.

Dirigidos por nuestro Oficial General de Compras, los Servicios de Compras Globales son responsables de la adquisición por parte de Scotiabank de productos y servicios comprados externamente en todo el mundo. Nuestro enfoque se rige por nuestra Política Global de Compras, que establece las prácticas y estándares de compra para todos los empleados del Banco (abarca a los trabajadores eventuales). Nuestro Código de Proveedores establece las obligaciones y expectativas de los proveedores en relación con las prácticas empresariales y laborales éticas, los derechos humanos, la diversidad y la equidad, y la administración ambiental, entre otros temas. El Código de Proveedores se revisa cada dos años y refuerza nuestra tolerancia cero con las conductas ilegales y las violaciones de los derechos humanos en nuestra cadena de suministro. En caso de que el Banco tenga conocimiento de cualquier incumplimiento del Código de Proveedores, el Banco se comunicará con el proveedor y solicitará que se implementen acciones correctivas sin demora.

Cualquier incumplimiento significativo del Código de Proveedores en el que no se tomen acciones correctivas para satisfacción del Banco puede resultar en la rescisión del contrato de proveedor. Las revisiones del Código de Proveedores se centrarán en reforzar nuestras expectativas para los proveedores en relación con los derechos humanos y la esclavitud moderna.

GASTO DE SCOTIABANK EN PROVEEDORES POR CATEGORÍA



● TI y telecomunicaciones	36 %
● Operaciones bancarias	32 %
● Servicios profesionales	12 %
● Bienes raíces	7 %
● Recursos humanos	6 %
● Marketing	6 %
● Viajes y entretenimiento	0,3 %

Integramos los criterios ASG en nuestros procesos de gestión de riesgo de compras y de proveedores (terceros). El nuevo modelo de contrato marco de servicios de Scotiabank incluye un texto que exige a los proveedores del Banco cumplir con el Código del Proveedor y lo adjunta como anexo al contrato. A todos los proveedores, existentes y nuevos a quienes el equipo de Servicios de Compras Globales del Banco invita a participar de Solicitudes de Propuestas (RFP) formales se los evalúa según criterios cualitativos y cuantitativos, entre los que se incluyen los factores ASG. Por ejemplo, pedimos a los proveedores que nos faciliten información sobre cómo gestionan y miden su impacto ambiental, su consumo de energía y sus emisiones de GEI. Actualizamos la plantilla de RFP del Banco para incorporar un calendario ASG revisado que se alinee con la estrategia ASG del Banco y el compromiso de garantizar que cada componente de nuestro negocio cumpla con un compromiso ético estándar mínimo. Seguimos centrándonos en las categorías y, dentro de cada categoría, los

proveedores se consideran en función del tamaño del contrato, el impacto en el negocio, su continuidad y el riesgo para el negocio o el tipo de servicio prestado.

GESTIÓN DE RIESGOS DE TERCEROS

Continuamos con las mejoras al programa global de gestión de riesgos de terceros del Banco, a través del cual se evalúan los riesgos de terceros potenciales y existentes, como los riesgos ASG. Nuestro programa es un proceso estandarizado que se diseñó para evaluar los riesgos inherentes a un acuerdo, la criticidad del producto o servicio para las operaciones del Banco y la calidad de los controles de riesgo operativo. A través de estas evaluaciones, todo riesgo identificado puede requerir una diligencia debida adicional y una revisión por parte de expertos internos en la materia. Estos procesos de gestión de riesgos se diseñaron para ayudar a evitar que el Banco se relacione con terceros asociados con el lavado de dinero, el financiamiento del terrorismo, la violación de sanciones y de los derechos humanos. En 2022, se introdujo la capacitación obligatoria en gestión de riesgos de terceros para todos los departamentos del Banco de todo el mundo con responsabilidad sobre los contratos con terceros.

En 2022, trabajamos con **18 300** proveedores en todo el mundo, quienes nos proveen bienes y servicios.

ENLACES DE INTERÉS

[Código de Conducta del Proveedor](#)

¹ Los gastos de proveedores excluyen las transacciones con terceros que no sean proveedores, como agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, transacciones con tarjetas corporativas, impuestos y gastos fuera de la gestión de Compras Globales (proveedores que no haya gestionado la unidad de Compras).

CREACIÓN DE UN PROGRAMA LÍDER DE DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

Al apoyar y ampliar nuestro trabajo con proveedores diversos, contribuimos a reforzar la base económica de nuestras comunidades y a reflejar mejor la diversidad de nuestros clientes.

La función de nuestro programa de diversidad de proveedores es eliminar las barreras y aumentar el acceso a las oportunidades de compra para proveedores diversos: pueblos indígenas, personas LGBT+, personas de color, personas con discapacidades, empresas cuyos propietarios son veteranos o mujeres. Evaluamos nuestro gasto histórico en adquisiciones para comprender mejor nuestras relaciones comerciales con empresas de propiedad diversa. Utilizamos esta información para identificar a los diversos proveedores actuales y nuevos para futuras iniciativas de aprovisionamiento, así como para identificar categorías de gasto en las que podemos seguir creando igualdad de oportunidades para proveedores diversos. En 2022, nos unimos al **Consejo Canadiense de Lugar de Trabajo y Abastecimiento Inclusivos (IWSCC)**, con lo que Scotiabank se convirtió en miembro corporativo de los cinco consejos canadienses de diversidad de proveedores que se enumeran a la derecha. Nuestra pertenencia a cada consejo nos brinda acceso a una amplia gama de proveedores diversos certificados y nos ayuda a conectar con aquellos proveedores que se ajustan a nuestras necesidades de aprovisionamiento, al tiempo que nos ofrece oportunidades de mentoría para apoyar el crecimiento de los proveedores diversos. Seguimos esforzándonos por construir una base de proveedores que refleje de manera más fiel la diversidad de los lugares donde trabajamos y de las comunidades a las que servimos a través de nuestro programa de diversidad de proveedores.

Nuestro programa de diversidad de proveedores trabaja para eliminar barreras y aumentar el acceso a las oportunidades de compra para proveedores diversos.

NUESTROS SOCIOS

“El estándar más alto para adquisiciones sostenibles va más allá de la mejora de desempeño y la eficiencia de costos e incorpora imperativos sociales, ambientales y de derechos humanos en la forma en que administramos nuestra cadena de suministro. Me enorgullecen nuestros logros y nuestro liderazgo en el apoyo al esfuerzo continuo de Scotiabank por la creación de un futuro sostenible”.

—JACKIE WANG, VICEPRESIDENTA SÉNIOR Y OFICIAL GENERAL DE ADQUISICIONES

Liderazgo: Apoyo para nuestro equipo ganador

LA IMPORTANCIA DE UN BUEN LIDERAZGO

Un buen liderazgo sirve para apoyar y mejorar el compromiso y la pasión de los empleados. Los empleados comprometidos impulsan el éxito de la empresa al realizar sus mejores esfuerzos para perfeccionar su desempeño y ganarse la lealtad de nuestros clientes a través de su compromiso con el servicio y la innovación, y generar así valor empresarial. Los líderes tienen un papel clave a la hora de establecer los valores, la cultura y la visión para avanzar hacia las metas de la organización y mantener un ambiente donde las personas se motiven a fin de lograr sus metas.

DESARROLLO DE NUESTROS EMPLEADOS Y FUTUROS LÍDERES

Un gran equipo comprometido surge de tener un conjunto de valores comunes y una cultura de alto desempeño en la que los empleados poseen las herramientas que necesitan para contribuir y sentirse exitosos. Apoyamos el aprendizaje continuo y las oportunidades de desarrollo para los miembros del equipo y fomentamos la diversidad, la equidad y la inclusión para liberar el potencial de los empleados a fin de lograr el éxito.

Nuestro equipo ganador en Scotiabank es lo que nos convierte en un banco líder en las Américas. Permitimos que nuestra gente sea dueña de su desarrollo e impulse los resultados empresariales *para nuestro futuro*. Nuestro programa global de aprendizaje obligatorio, que se rige según nuestra Política Global de Aprendizaje Obligatorio, brinda capacitación para ayudar a los empleados a cumplir los requisitos legislativos, reglamentarios o de la política del Banco. El aprendizaje obligatorio abarca cursos sobre discriminación y acoso en el lugar de trabajo, ética, inclusión y privacidad, entre otros temas. También ofrecemos capacitación de desarrollo profesional no obligatoria, virtual, a demanda, en la empresa y de otros tipos. Abarca cursos con LinkedIn Learning, Pluralsight y Get Abstract. Seguimos con el desarrollo de las vías de aprendizaje de nuestros empleados a través de la plataforma de aprendizaje global Scotia Academy, que se adapta a todos los niveles y etapas profesionales. En 2022, invertimos \$73 millones en la capacitación y el desarrollo de nuestros empleados, un promedio de \$811 y 40,5 horas de capacitación por empleado.

En Scotiabank, brindamos oportunidades que comienzan en la etapa inicial de la carrera profesional a través de **cooperativas y pasantías** y de nuestro programa de liderazgo para graduados: **Incubadoras de Talento para los Líderes del Mañana (TILT)**. TILT es una colección de programas rotativos de alto desempeño y diseñados para recién graduados que introdujimos en 2022.

En 2022, le dimos la bienvenida a más de

188

participantes de TILT.

Conozca a Asmita, una de estas talentosas participantes de TILT.



DESARROLLO Y EMPODERAMIENTO DE LOS MEJORES TALENTOS



Respeto

Siempre se trata a todos con dignidad; la diversidad de orígenes y experiencias es lo que nos hace mejores en conjunto.



Integridad

Actuar con honor es lo primero: ganarnos la confianza de nuestros clientes (y la de los demás) es lo que más importa.



Pasión

Nos entusiasma lo que hacemos y queremos que los empleados sientan lo mismo. ¡Imagínese llegar al trabajo y sentirse con muchas ganas de aprender!



Rendición de cuentas

Nos comprometemos, tomamos medidas y, lo que es aun más importante, asumimos la responsabilidad de esas medidas. Es lo correcto.

Nos esforzamos por cultivar una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo personal. Nuestra Política Global de Desempeño y Desarrollo describe nuestro enfoque y nuestras expectativas para el compromiso continuo entre los empleados y sus supervisores. Este enfoque permite a los empleados y gerentes planificar, desarrollar y evaluar objetivos individuales que apoyen nuestras metas empresariales. En colaboración con sus gerentes, los empleados elaboran un plan anual para mejorar las habilidades, competencias y conductas necesarias a fin de tener éxito en sus roles actuales y prepararse para los roles futuros. Durante el año, los supervisores y los empleados participan en un entrenamiento transparente y continuo para el desempeño y el desarrollo. Scotiabank cuenta con varias plataformas, redes y canales de distribución para mantener informados a los empleados a través de comunicaciones pertinentes e interesantes y reconocimientos para vivir nuestros valores. Nuestra plataforma Applause 2.0 se diseñó para que los empleados reconozcan a simple vista a sus compañeros y colegas, y viceversa, por vivir nuestra cultura y por ejemplificar los valores del Banco en su trabajo diario. Se integró a un programa de recompensas mediante el cual los empleados pueden canjear los puntos de reconocimiento Applause acumulados por productos, servicios u otros regalos a elección.

En los últimos cinco años, invertimos de forma significativa en la evaluación y el desarrollo de las aptitudes de liderazgo de nuestros empleados. iLEAD es la principal oferta de desarrollo de liderazgo de Scotiabank y está disponible para todos los empleados. Hasta la fecha, 8218 empleados pasaron por el Programa iLEAD de Conocimientos Esenciales para Gerentes. Para ayudar a que los empleados desarrollen sus habilidades digitales, ofrecemos un programa **galardonado** de Desarrollo de Habilidades de Análisis de Datos. El programa es una iniciativa global y plurianual de mejora de las competencias y abarca una capacitación en línea a cargo de un instructor, así como aprendizaje entre pares. También brindamos acceso a oportunidades externas de desarrollo profesional, como el Programa de la Academia de liderazgo afrodescendiente de McKinsey, diseñado para ayudar a los empleados afrodescendientes que inician su carrera profesional o se encuentran en la mitad de ella a desarrollar sus capacidades de liderazgo y gestión.

Haga clic [aquí](#) para obtener más información sobre las oportunidades de desarrollo de un empleado de Scotiabank y consulte la [pág. 73](#) para obtener detalles sobre cómo apoyamos el talento diverso y de alto potencial en todo el Banco.

Para obtener información sobre cómo apoyamos el desarrollo y ascenso del talento diverso en el Banco, consulte [Incorporación de una cultura de diversidad, equidad e inclusión](#).

MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

- Los empleados invirtieron un promedio de 40,5 horas de capacitación, 6,8 horas dentro del programa global de aprendizaje obligatorio y 33,7 horas en programas no obligatorios.
- En 2022, el 42 % de las vacantes en Canadá las cubrieron candidatos internos.
- Logramos un puntaje de transferencia del 85 % en 2022, en comparación con el objetivo del 70 % establecido para la metodología High Impact Evaluation™ utilizada. El puntaje refleja hasta qué punto la capacitación está teniendo un impacto en el negocio según las respuestas a la encuesta de los empleados y de sus jefes. Las investigaciones del [Centre for Learning Impact](#), creadores de la metodología de evaluación, sugieren que un puntaje de transferencia superior al 50 % puede considerarse un indicador confiable de liderazgo para la predicción de mejores resultados organizativos como consecuencia de la capacitación.

Mediante los [Premios a la Excelencia del Grupo Brandon Hall](#) y el Instituto para el Desempeño y el Aprendizaje, se reconoció la calidad de nuestros programas de aprendizaje y desarrollo con 14 premios del sector entre 2021 y 2022.



PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS



- Capacitación obligatoria **6,8**
- Capacitación no obligatoria **33,7**

FOMENTO DEL BIENESTAR, LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

Scotiabank desea que los empleados aporten lo mejor de sí mismos al trabajo y a la vida todos los días. Invertimos en un enfoque holístico que abarca la salud física, financiera, mental y social para garantizar el bienestar de los empleados.

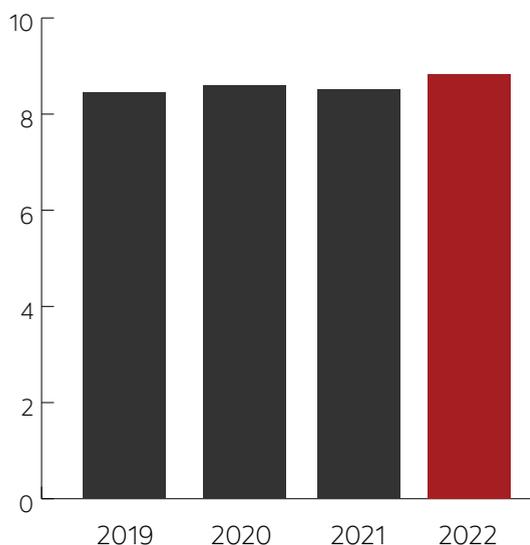
El Banco reconoce que las necesidades de cada persona son diferentes y ofrece programas abarcativos y flexibles a disposición de los empleados para cuando los necesiten en función de los reglamentos locales. En 2022:

- Aumentamos la cobertura de salud mental para los empleados canadienses de \$3000 a \$10 000 anuales por cada empleado elegible y dependiente elegible con derecho a ella.
- Anunciamos nuestro compromiso de implementar un nuevo estándar global de licencias para padres en toda nuestra presencia global para 2025 (vea la historia en la página siguiente).
- Mejoramos los beneficios familiares para los empleados canadienses mediante la cobertura de medicamentos y tratamientos de fertilidad y una asistencia de hasta \$10 000 para la adopción y la gestación subrogada en cada caso.
- Introdujimos cinco visitas anuales pagas para el cuidado de ancianos con el fin de apoyar a los empleados canadienses que necesitan brindar cuidados.
- Añadimos un día adicional de vacaciones para determinados niveles de empleo y empleados con 10 a 19 años de servicio en Canadá.

Si desea acceder a más detalles sobre nuestros paquetes de beneficios para empleados, consulte el [Paquete de Datos ASG](#).

Los empleados tienen la opción de asignar créditos flexibles a una cuenta de bienestar y cubrir así una amplia gama de gastos a elección. Los empleados pueden usar la cuenta para cubrir gastos como actividades deportivas, material y equipos de entrenamiento, equipos ergonómicos de oficina para el hogar, servicios de entrega de comestibles y alimentos, necesidades de cuidado de niños (desde guarderías hasta pañales), y mucho más.

GASTO ANUAL EN SALARIOS Y BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS (EN MILES DE MILLONES DE CAD)



CONCIENTIZACIÓN SOBRE LA SALUD MENTAL

Scotiabank organizó 71 talleres internos sobre salud mental en 2022 y tuvo 1300 inscriptos en Canadá. Se realizaron con el fin de equipar a los líderes para el importante rol que desempeñan a la hora de apoyar la salud mental en el lugar de trabajo. Las sesiones pretendían reducir el estigma en torno a la salud mental y ayudar a los gerentes a fomentar un ambiente seguro en el que sus empleados se sientan cómodos al hablar de salud mental. También brindamos a los gerentes acceso a herramientas y recursos de coaching en línea para apoyar estos debates. En México y Chile, lanzamos recursos en línea para los empleados con el fin de fomentar estilos de vida saludables y ayudar a manejar el estrés. Nuestro [Grupo de Recursos para Empleados sobre Salud Mental y Bienestar](#) ofrece apoyo y defensa a los empleados afectados de forma directa o indirecta por problemas de salud mental. En 2022, el Banco recibió de **Excellence Canada** el Premio Gold Standard por crear un ambiente de trabajo seguro desde el punto de vista psicológico.



Lea [la historia de una empleada](#) que inspiró a Scotiabank a mejorar su plan de beneficios para todos.

LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES

Scotiabank brinda alojamiento a los empleados con discapacidades, afecciones médicas, enfermedades o deficiencias para ayudar a eliminar las barreras en el lugar de trabajo. Esto se extiende al ofrecimiento de una guía hacia lugares de trabajo seguros y sin olores o niveles de ruido altos y ergonómicos.

Muchos de nuestros edificios disponen de salas de cuidados personales, que brindan un espacio privado para atender las necesidades personales, como las inyecciones o la extracción de leche para las personas en periodo de lactancia. Las adaptaciones en el lugar de trabajo para los padres se abordan dentro de los procesos y la Política de Adaptaciones en el Lugar de Trabajo de Scotiabank, que abarcan embarazo, lactancia y cuidado de los hijos. En caso de que las empleadas embarazadas o quienes regresan de una licencia para padres requieran adaptaciones médicas, el equipo de Adaptaciones en el Lugar de Trabajo colabora con ellos y con su médico o con la persona que le brinde el tratamiento para garantizar que se realicen las adaptaciones apropiadas para satisfacer estas necesidades de atención.



En 2022, contratamos a Excellence Canada para que realizara una evaluación independiente de salud y seguridad en el Banco. Como consecuencia de su reseña, Scotiabank recibió el premio Gold Standard por crear un ambiente seguro desde el punto de vista psicológico.

Brindamos suministros, recursos y servicios relacionados con la COVID-19 para apoyar la salud y la seguridad de forma continua. En colaboración con nuestro proveedor de seguros, tratamos de identificar soluciones de adaptación adecuadas para los empleados con enfermedades autoinmunes y desafíos a largo plazo como consecuencia de la COVID.

ENLACES DE INTERÉS

[Declaración sobre la salud y la seguridad de los empleados](#)



Anya Schnoor, Vicepresidenta Ejecutiva para el Caribe, América Central y Uruguay.

APOYO PARA LOS PADRES TRABAJADORES

Scotiabank está desarrollando un estándar de licencias para padres en toda nuestra presencia global para 2025. La oferta mejorada consiste en ocho semanas de licencia remuneradas en su totalidad para todos los padres que acojan a un nuevo hijo y ocho semanas adicionales remuneradas en su totalidad para los padres que hayan dado a luz. Comenzamos a aplicar esta nueva norma en la mayoría de los 24 países que cuentan con nuestra presencia, hasta en los de Latinoamérica y el Caribe. El estándar se aplicará de forma total en Canadá y en la región de Asia-Pacífico en 2023.

“Cumplir con nuestro propósito central *para nuestro futuro* sustenta nuestro enfoque en lograr que nuestra política de licencia para padres sea inclusiva para todos los padres”, declaró Anya Schnoor, Vicepresidenta Ejecutiva para el Caribe, América Central y Uruguay. “No importa dónde se encuentren los Scotiabankers, podrán contar con la misma cobertura de calidad y una flexibilidad que les permita ausentarse del trabajo para formar sus familias”.

Los empleados de Scotiabank en Canadá tienen garantizado el acceso a guarderías y días extra de cuidado infantil para niños de hasta 12 años con un proveedor nacional de cuidado infantil. El Banco paga a los empleados cinco días extra de cuidado infantil por año y brinda descuentos en guarderías de jornada completa o media con este proveedor nacional de cuidado infantil. Asimismo, el Banco se asoció a una organización que ofrece servicios de tutoría con descuento para los hijos de los empleados.

MONITOREO DEL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

POR QUÉ ES IMPORTANTE

El compromiso laboral es importante porque los empleados comprometidos cuentan con motivación para desarrollar sus habilidades y talentos, lo que conduce al éxito de la organización. La medición de su compromiso en tiempo real ayuda a las empresas a adaptarse de forma rápida y a construir una confianza que favorece la retención y oportunidades seguras para mejorar las experiencias diarias de los empleados.

Nuestra encuesta sobre el compromiso de los empleados, ScotiaPulso, nos permite escuchar a nuestros empleados y reflejar sus sugerencias en nuestras políticas y prácticas. En 2022, realizamos dos encuestas ScotiaPulso voluntarias y confidenciales.

Los empleados reportaron de forma abrumadora que sienten que el Banco está comprometido con la responsabilidad social (92 %) y ambiental (87 %), y que se sienten orgullosos de trabajar para Scotiabank (92 %). Dado que los empleados de Scotiabank de todo el mundo volvieron a trabajar a las oficinas a lo largo del año 2022, dentro de las encuestas anuales de ScotiaPulso había preguntas centradas de forma específica en el apoyo a los empleados en cuanto al cambio de lugar de trabajo diario. Los resultados mostraron que el compromiso de los empleados era constante entre los empleados que trabajaban en la oficina, a distancia o con modalidad híbrida.

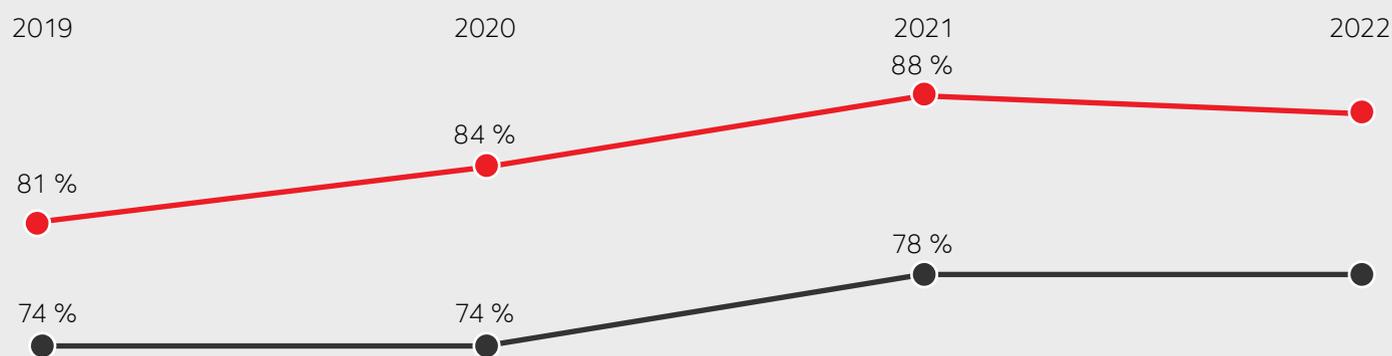
Atribuimos estos resultados positivos, varios puntos por encima del promedio del sector, a nuestro apoyo a experiencias laborales equitativas y positivas para todos nuestros empleados. Animamos a los gerentes a mantener el compromiso mediante la revisión, el debate y la acción sobre los resultados con sus equipos.



Scotiabank tiene el objetivo formal de igualar o superar el promedio del sector de servicios financieros en cuanto al compromiso de los empleados.



ENCUESTA SCOTIAPULSO SOBRE EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS



87 % Puntaje relativo al compromiso de los empleados¹

78 % Puntuación promedio del sector de los servicios financieros²

¹ El Índice de Compromiso de los Empleados (EEL) refleja la proporción de empleados comprometidos según la encuesta realizada a los empleados de Scotiabank en julio de 2022. Los resultados del EEL se basan en el promedio de respuestas favorables a cuatro (4) preguntas de la encuesta, dividido por la cantidad total de encuestados. Solo se incluyen en el cálculo los encuestados que completaron toda la encuesta. Para alinearnos con las mejores prácticas y en respuesta a los comentarios de los empleados, se actualizó la metodología del Índice de Compromiso de los Empleados en 2021.

² Valor de referencia externo que ofrece Qualtrics según valores de referencia promedio mundiales a 3 años en la industria de servicios financieros.



Medioambiente

Incorporamos consideraciones ambientales en nuestro negocio, desde la reducción de los impactos operacionales en el medioambiente hasta el ofrecimiento de opciones de financiamiento sostenibles para nuestros clientes. A través de nuestros Compromisos Climáticos y Trayectorias hacia Cero Emisiones Netas, buscamos apoyar la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono en toda nuestra presencia y colaborar en los esfuerzos colectivos para enfrentar el cambio climático.

EN ESTA SECCIÓN:

38 FINANCIAMIENTO DE UN FUTURO SOSTENIBLE

47 CAMBIO CLIMÁTICO Y CERO EMISIONES NETAS

59 GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL Y CLIMÁTICO

63 ABORDAJE DEL IMPACTO AMBIENTAL DE NUESTRAS OPERACIONES

Financiamiento de un futuro sostenible

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Las instituciones financieras tienen la oportunidad de trabajar de forma estrecha con sus clientes en la transición hacia un futuro inclusivo y con bajas emisiones de carbono y, al mismo tiempo, de apoyar un crecimiento económico sostenible. Como líder en finanzas sostenibles¹ en las Américas, Scotiabank brinda asesoramiento y soluciones innovadoras en finanzas sostenibles a fin de apoyar una transición exitosa hacia un futuro más sostenible para nuestras empresas, clientes, consumidores y comunidades.

PRÉSTAMOS E INVERSIONES CENTRADOS EN LA SOSTENIBILIDAD

Nuestro grupo de Finanzas Sostenibles trabaja para ayudar a los clientes en su recorrido hacia la sostenibilidad mediante el esfuerzo por lograr resultados competitivos que ofrezcan consecuencias ambientales y sociales positivas.

El Grupo de Financiamiento Sostenible de Scotiabank brinda soluciones financieras sostenibles y asesoramiento de servicio a clientes corporativos, financieros, del sector público e institucional. Ayudamos a los clientes a incorporar factores de sostenibilidad junto con sus actividades de financiamiento y a alinear los resultados del mercado de capitales con la estrategia y las metas de sostenibilidad de las empresas. Esto incluye ayudar a los clientes a identificar

proyectos ambientales y sociales a elección y brindar soluciones de financiamiento que ayuden a las empresas a maximizar su impacto sostenible. Continuamos con la evaluación de la elegibilidad de estas actividades a medida que evolucionan las taxonomías y los estándares de finanzas sostenibles.

En el caso de la suscripción de títulos y capitales, incorporamos una parte proporcional del valor de la operación en las que actuamos como agentes de colocación, en consonancia con los estándares de la tabla clasificatoria de la industria. En los préstamos, contamos el importe total del crédito autorizado. Para el asesoramiento en fusiones y adquisiciones, contabilizamos el valor total de la operación, de acuerdo con las normas de la tabla clasificatoria del sector.

TÍTULOS DE SOSTENIBILIDAD SUSCRITOS²



● Títulos verdes	\$5,7
● Títulos sociales	\$1,8
● Títulos de sostenibilidad	\$5,7
● Títulos vinculados a la sostenibilidad	\$1,7

PRÉSTAMOS DE SOSTENIBILIDAD | CRÉDITO TOTAL AUTORIZADO³



● Préstamos verdes	\$0,9
● Préstamos sociales	\$0,1
● Préstamos vinculados a la sostenibilidad	\$12,2

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS A LAS FINANZAS SOSTENIBLES EN 2022

- *Euromoney* lo nombró el **Mejor Banco de América del Norte para las Finanzas Sostenibles** en 2022.
- Ganó seis premios en la edición **2022 de los premios Sustainable Finance Awards de Global Finance**, entre ellos, los reconocimientos en las categorías de Liderazgo Sobresaliente en Transparencia de la Sostenibilidad, Préstamos Vinculados a la Transición/Sostenibilidad, Títulos Sociales y Títulos Sostenibles.
- Ganó el premio al Banco de Finanzas Sostenibles del Año para América Latina y el Caribe, y al Banco de Inversión del Año en Chile y Colombia en los **Premios LatinFinance Bank of the Year Awards 2022**.
- Recibió el reconocimiento en las categorías de Banco de Infraestructura del Año y financiamiento de Infraestructuras del Año en el Caribe; financiamiento de Energías Renovables del Año; Préstamo del Año; y Financiamiento de Infraestructuras Digitales y de Telecomunicaciones del Año en los premios **LatinFinance Project & Infrastructure Finance Awards 2022**.

Haga clic [aquí](#) para ver más premios y galardones a las finanzas sostenibles.

¹ En general, las finanzas sostenibles se entienden como un producto o servicio financiero que integra los criterios ASG y pueden consistir en instrumentos financieros como títulos y préstamos etiquetados sobre el uso de los ingresos, bonos y préstamos vinculados a la sostenibilidad.

² Refleja el valor proporcional de las transacciones en las que Scotiabank actuó como agente de colocación del 1 de noviembre de 2021 al 31 de octubre de 2022. Los títulos se alinean con los respectivos Principios de Títulos Verdes, Sociales, de Sostenibilidad y Vinculados a la Sostenibilidad de la ICMA.

³ Préstamos cuyo uso de los ingresos se ajusta a la taxonomía de Scotiabank y que se designa en la documentación del préstamo a partir de las recomendaciones de los respectivos Principios de Bonos Verdes, Sociales, de Sostenibilidad y Vinculados a la Sostenibilidad.

OPERACIONES DE FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE

El grupo de Financiamiento Sostenible trabaja en estrecha colaboración con los clientes para integrar la sostenibilidad en los objetivos de financiamiento con el fin de acelerar el impacto mediante el uso de opciones innovadoras de financiamiento sostenible. Entre los productos clave que contribuyen están los préstamos verdes y vinculados a la sostenibilidad, la creación de títulos verdes, sostenibles y vinculados a la sostenibilidad, y la recaudación de capital social y los servicios de asesoramiento para empresas sostenibles. A continuación, figuran los aspectos más destacados de las operaciones de financiamiento cerradas en 2022. Acceda a nuestra lista completa de operaciones [aquí](#).

PRÉSTAMOS VERDES

GPG Generación Distribuida	Scotiabank actuó como único prestamista, coordinador del préstamo verde, agente de garantías y cuentas y único proveedor de cobertura del préstamo verde de GPG Generación Distribuida de USD 47 millones (CAD 64 millones). La transacción marca el primer ¹ financiamiento PMGD/PMG de GPG hasta la fecha en apoyar la expansión de su portafolio de energías renovables de América Latina.
Compañía Nacional de Fósforos	Scotiabank actuó como único organizador y proveedor de cobertura del préstamo verde para la Compañía Chilena de Fósforos. La transacción es el primer préstamo verde de la empresa hasta la fecha, y los fondos se utilizaron para ampliar la producción de su empresa de utensilios de madera con la certificación del Consejo de Administración Forestal.
Engie Energía Chile	Scotiabank actuó como prestamista y coordinador verde del préstamo verde para Engie Energía Chile por USD 250 millones (CAD 322 millones). La transacción se utilizará para financiar y refinanciar activos de energías renovables que se ajusten al Marco de Financiamiento Verde de Engie.

PRÉSTAMOS VINCULADOS A LA SOSTENIBILIDAD

Coldwell Banker Richard Ellis (CBRE)	Scotiabank actuó como agente conjunto estructurador de sostenibilidad, organizador conjunto principal, agente conjunto de colocación y agente conjunto de sindicación para que CBRE cerrara una línea de crédito renovable vinculada a la sostenibilidad por USD 3,5 mil millones (CAD 4,5 mil millones).
Dream Office REIT	Scotiabank actuó como agente conjunto estructurador de sostenibilidad y agente conjunto de sindicación para la línea de crédito renovable vinculada a la sostenibilidad de \$375 millones de Dream Office REIT.
Hong Kong Telecommunications (HKT) Limited	Scotiabank actuó como agente estructurador de sostenibilidad en la línea de crédito renovable vinculada a la sostenibilidad de Hong Kong Telecommunications (HKT) Limited por HKD 2,3 mil millones (CAD 376 millones).

¹ “PMG”, Pequeños Medios de Generación, se refiere a los pequeños proyectos de generación de energía. “PMGD”, Pequeños Medios de Generación Distribuida, se refiere a los pequeños proyectos de generación distribuida.

TÍTULOS VERDES

Gobierno de Canadá	Scotiabank actuó como agente conjunto de colocación del título verde inaugural de \$5 mil millones a siete años y medio del Gobierno de Canadá. Los títulos apoyarán la transición verde de Canadá mediante el ofrecimiento de oportunidades de inversión en medidas climáticas y ambientales, al tiempo que fomentarán el desarrollo del mercado de financiamiento sostenible de Canadá.
Capital Power	Scotiabank actuó como agente conjunto de colocación del título híbrido verde de \$350 millones de Capital Power. Esta fue la emisión verde inaugural de Capital Power y el primer título híbrido verde en el mercado canadiense. Los ingresos se destinarán a proyectos de energías renovables, como la solar y la eólica, y al almacenamiento de energía.
Anglian Water	Scotiabank actuó como agente conjunto de colocación del título verde de \$350 millones a 10 años de Anglian Water. Este fue el primer título verde corporativo en el mercado canadiense de un emisor no canadiense.

TÍTULOS DE SOSTENIBILIDAD

Georgia Power	Scotiabank actuó como agente conjunto de colocación del Título Sostenible de Igualdad de Progreso a 30 años de USD 800 millones (CAD 1,03 mil millones) de Georgia Power, cuyos proyectos elegibles abarcan aquellos de energía renovable y programas que brindan oportunidades para pequeñas y diversas empresas y proveedores.
Estado de México	Scotiabank actuó como único agente estructurador de sostenibilidad y agente conjunto de colocación del título de sostenibilidad a 15 años por MXN 2,89 mil millones (CAD 194,79 millones) del Estado de México.

TÍTULOS VINCULADOS A LA SOSTENIBILIDAD

TELUS	Scotiabank actuó como agente conjunto de colocación del título vinculado a la sostenibilidad a 10 años por \$1,1 mil millones de TELUS, que vincula la tasa del cupón a la reducción de las emisiones absolutas de GEI de Alcance 1 y 2 para 2030. Este fue el segundo título vinculado a la sostenibilidad de TELUS en el mercado canadiense.
Grupo Aeroportuario del Pacífico	Scotiabank actuó como único agente estructurador de sostenibilidad y agente conjunto de colocación del título inaugural a cuatro años vinculado a la sostenibilidad por MXN 2,757 mil millones (CAD 186,6 millones) del Grupo Aeroportuario del Pacífico, que vincula la tasa del cupón a la reducción absoluta de las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2.

DESDE SOLUCIONES FINANCIERAS SOSTENIBLES HASTA LA ACELERACIÓN DE LOS RESULTADOS SOSTENIBLES

Continuamos con la innovación y evolución de nuestra oferta de financiamiento sostenible con nuevos productos y servicios para ayudar aún más a nuestros clientes a integrar la sostenibilidad en sus organizaciones mediante la utilización de instrumentos financieros innovadores. Algunos ejemplos de nuestros servicios de financiamiento sostenible son los siguientes:

- **Asesoramiento:** Asesoramiento sobre cuestiones ASG y finanzas sostenibles para apoyar a los clientes, en su mayoría activos de energías renovables, a aplicar marcos, informes y estrategias de sostenibilidad según las últimas tendencias y desarrollos emergentes en materia ASG.
- **Mercados de deuda sostenible y de capital social:** Origen y sindicación de títulos con etiqueta sostenible y productos de renta variable emitidos por nuestros clientes.
- **Préstamos sostenibles:** Préstamos vinculados a la consecución de objetivos de sostenibilidad o en los que el uso de los ingresos apoye proyectos verdes o sostenibles.
- **Productos vinculados a la sostenibilidad:** Productos financieros no crediticios como depósitos y derivados vinculados a la consecución de objetivos de sostenibilidad.
- **Productos estructurados:** Soluciones de inversión estructuradas que integran factores y temas ASG.
- **Bienes de consumo ambientales:** Capacidades de negociación que incluyen soluciones de financiamiento y cobertura en bienes de consumo ambientales, entre ellos los derechos y compensaciones de carbono.



“El crecimiento y el éxito de nuestro grupo de Finanzas Sostenibles reafirma nuestra dedicación a brindar soluciones y asesoramiento financiero sostenibles e innovadores para nuestros usuarios del banco y nuestro compromiso de generar un impacto ambiental y social positivo en el futuro”.

—FANNY DOUCET, DIRECTORA EJECUTIVA Y JEFA DE FINANZAS SOSTENIBLES

\$7,2 mil millones en asesoramiento sobre fusiones y adquisiciones relacionadas con el clima en 2022.¹



FORTIS INC. PRÉSTAMO VINCULADO A LA SOSTENIBILIDAD

Scotiabank actuó como único agente estructurador de sostenibilidad, organizador principal y agente administrativo para la línea de crédito renovable inaugural vinculada a la sostenibilidad por \$1,3 mil millones de Fortis Inc. Fortis es una empresa líder de suministros de electricidad y gas que opera en toda Norteamérica. El precio del préstamo está vinculado a dos KPI:

- El aumento de la representación de las minorías visibles o de los pueblos indígenas en la Junta Directiva al mantener, al mismo tiempo, la diversidad de género.
- La reducción de las emisiones absolutas de GEI de Alcance 1.

PRÉSTAMO VINCULADO A LA SOSTENIBILIDAD DE CEMENTOS ARGOS

Scotiabank actuó como agente estructurador de sostenibilidad, agente administrativo, organizador conjunto principal y agente conjunto de colocación para cerrar una línea de crédito en más de un tramo vinculada a la sostenibilidad por USD 750 millones (CAD 972 millones) para Argos North America, empresa cementera líder. La línea de crédito está vinculada al desempeño de la empresa relacionado con la reducción de la intensidad de las emisiones de CO₂ en apoyo del objetivo de descarbonización a corto plazo de la empresa basado en la ciencia y el aumento de las evaluaciones de sostenibilidad de los proveedores. Los ingresos se usarán para refinanciamiento, gastos de capital y usos corporativos generales.

¹ Los servicios de asesoría climática para fusiones y adquisiciones son actividades de asesoramiento ASG asociadas con activos verdes o de transición a elección que se ajustan a los Compromisos Climáticos de Scotiabank.

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TÍTULOS SOSTENIBLES

El **Marco de Títulos Sostenibles** de Scotiabank incluye 14 categorías ambientales y sociales que se ajustan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. El marco respalda el título de sostenibilidad a tres años por USD 1000 millones de Scotiabank, que fue la mayor oferta de títulos de sostenibilidad emitida por una entidad financiera o corporativa canadiense en 2021. El título de sostenibilidad siguió a la emisión de títulos verdes del Banco por USD 500 millones, que se completó en 2019 bajo el Marco de Títulos Verdes. Los ingresos netos de nuestras emisiones sostenibles ayudan a refinanciar activos verdes y sociales, empresas y proyectos elegibles que cumplen con los criterios de elegibilidad del Marco de **Títulos Sostenibles** o **Verdes** de Scotiabank y sustentan nuestra cartera de títulos sostenibles.

Al 31 de octubre de 2022, el 92 % de los ingresos de nuestros títulos sostenibles se distribuyeron a activos ecológicos, entre ellos edificios sostenibles, energías renovables, gestión sostenible del agua y prevención de la contaminación.¹ El 8 % restante de los ingresos se destinó a activos sociales como empresas con propietarios mujeres o indígenas, proyectos que mejoran la resiliencia económica y el acceso a los servicios esenciales. Al 31 de marzo de 2022, se estimaba que el impacto total del ingreso de estos títulos evitaría la emisión de 178 987 toneladas de CO₂eq. y apoyaría la generación de 245 618 megavatios de energías renovables. Encontrará información adicional en nuestro **Informe sobre Títulos Sostenibles de 2022**.

Invertimos y emitimos títulos diseñados para ayudar a los mercados de capitales a apoyar la transición hacia una economía mundial sostenible.

\$1,6 mil millones

Emisión total² de títulos sostenibles y notas estructuradas desde 2019 por parte del grupo de Tesorería y Soluciones para Inversionistas de Scotiabank. Estos ingresos financian activos verdes y sociales elegibles que el Banco financia. Para obtener más información, consulte nuestro **Informe sobre Títulos Sostenibles**.



“En colaboración con nuestros especialistas internos en cuestiones ASG y en estrecho contacto con los emisores y los participantes del mercado, me enorgullece que nuestro equipo de Tesoro del Grupo fuera un inversionista proactivo y un sólido partidario del crecimiento del mercado de títulos verdes y sostenibles en Canadá y en el extranjero desde 2018”.

—LAURA DESCLAUX, DIRECTORA ASOCIADA DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO Y EJECUCIÓN.

\$4,2 mil millones

Portafolio total que invirtió nuestro equipo de Tesorería del Grupo en títulos sostenibles y verdes del mercado primario que son elegibles como HQLA.³ En 2022, el Banco dedicó \$1,3 mil millones de sus activos a iniciativas verdes y sostenibles. Desde el día 1 de noviembre del año 2018, adquirimos \$4,2 mil millones en títulos verdes y sostenibles para el portafolio de inversión de activos líquidos del Banco dedicado a financiar proyectos que brinden a la sociedad beneficios ambientales y sociales claros.



El 92 % de los ingresos de nuestros títulos sostenibles se distribuyeron a activos ecológicos, entre ellos, edificios sostenibles, energías renovables, gestión sostenible del agua y prevención de la contaminación.



Los ingresos restantes (8 %) se destinaron a activos sociales, como empresas con mujeres o indígenas propietarios, proyectos que mejoran la resiliencia económica y el acceso a los servicios esenciales.

ENLACES DE INTERÉS

[Informe sobre Títulos Sostenibles de 2022](#)

[Títulos Sostenibles de Scotiabank](#)

[Marco de Títulos Sostenibles](#)

¹ El total de activos elegibles y la división por categorías pueden cambiar a medida que se añaden nuevos activos elegibles o que los activos maduran de forma periódica.

² La moneda es USD. Scotiabank migró del Marco de Títulos Verdes (2019) al Marco de Títulos Sostenibles (2021). El Marco de Títulos Sostenibles se ajusta a los Principios de Títulos Verdes, los Principios de Títulos Sociales y las Guías de Títulos Sostenibles de la ICMA de 2021. Consulte el **Marco de Títulos Sostenibles de Scotiabank** para obtener más información.

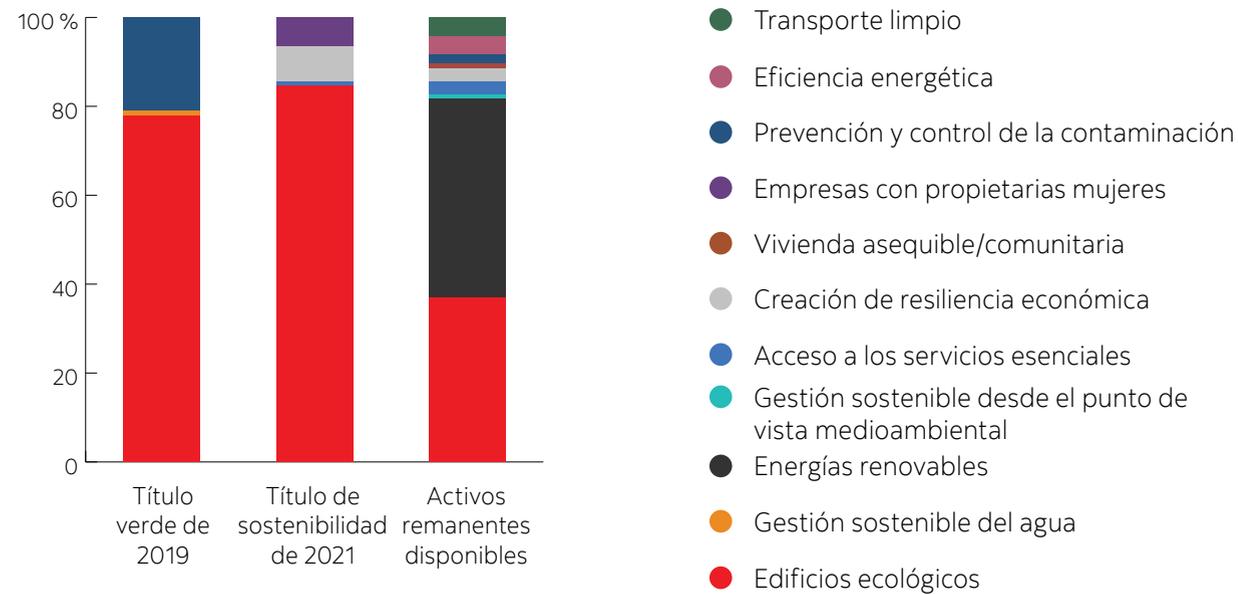
³ HQLA se refiere a activos líquidos de alta calidad.

IMPACTO DE LOS INGRESOS POR TÍTULOS SOSTENIBLES¹

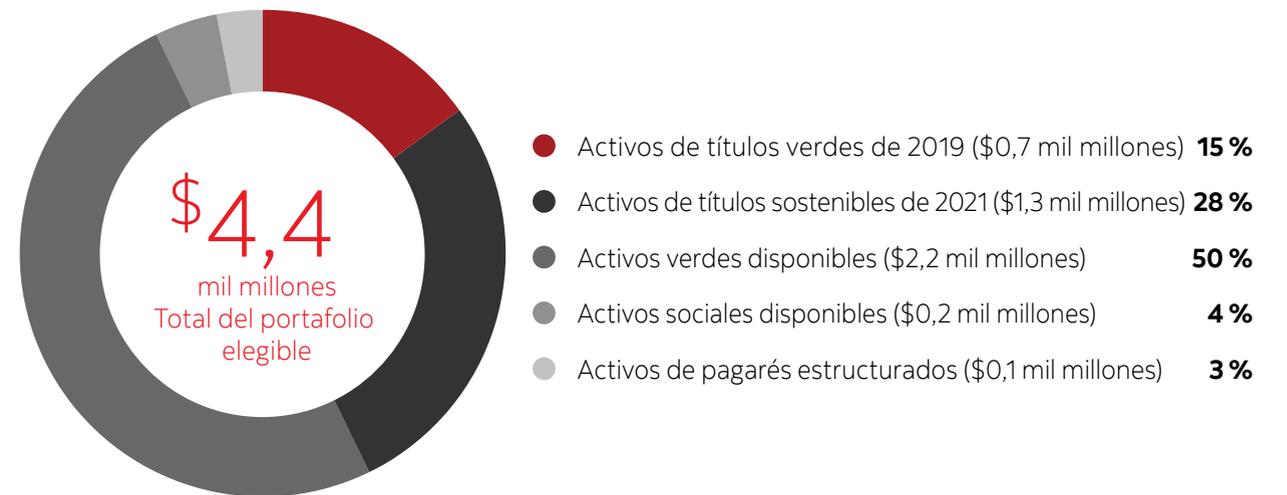
Informe sobre Títulos Sostenibles de 2022

MEDIOAMBIENTE						SOCIAL					
Edificios ecológicos		Energías renovables		Prevención y control de la contaminación	Gestión sostenible del agua y de las aguas residuales	Creación de resiliencia económica	Acceso a los servicios esenciales	Empresas con propietarias mujeres			
Emisiones anuales de GEI evitadas		Espacio de bienes raíces verde ²	Energía anual ahorrada	Energía renovable anual producida	Capacidad renovable construida o rehabilitada	Residuos desviados ³	Metros cúbicos de agua tratada	Apoyo al empleo y a las comunidades indígenas	Pacientes atendidos	Préstamos concedidos	
Impacto total		178 987 toneladas de CO ₂ eq.	4 245. 525 pies ²	15 709 eMWh de energía ahorrada	245 618 MWh de energía renovable suministrada	660 MW de capacidad energética renovable	1,34 millones de toneladas de residuos desviados	88 millones de m ³ de agua tratada	1400 empleos suministrados; 22 comunidades indígenas	186 667 visitas a pacientes; 14 044 procedimientos	13 préstamos; \$70 millones destinados

DETALLE POR CATEGORÍAS DEL PORTAFOLIO DE TÍTULOS SOSTENIBLES (AL 31 DE OCTUBRE DE 2022)



PORTAFOLIO TOTAL: DETALLE ECOLÓGICO Y SOCIAL, QUE INCLUYE LOS ACTIVOS ASIGNADOS A LAS EMISIONES EN CIRCULACIÓN (AL 31 DE OCTUBRE DE 2022)



¹ Consulte en el [Informe sobre Títulos Sostenibles de 2022](#) el impacto de los ingresos relacionados con los activos elegibles asignados procedentes de las emisiones de títulos verdes, títulos de sostenibilidad y pagarés estructurados del Banco.

² Certificación LEED® Oro o Platino de espacio de bienes raíces verde, cuando esté terminado y sea operativo.

³ Los residuos desviados son papel y cartón reciclados que se utilizan para fabricar productos de papel de material 100 % reciclado. La cifra brindada representa los datos del año 2020, que son los más actuales disponibles al momento de la publicación del informe.

GESTIÓN RESPONSABLE DE PATRIMONIOS Y ACTIVOS

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Como uno de los mayores gestores de patrimonios de Canadá, damos la máxima prioridad a la administración de los activos de nuestros clientes. Creemos que las consideraciones ASG son un componente clave para ofrecer valor a largo plazo a los clientes.

Los tres principales administradores de activos de Scotiabank Global Wealth Management son Scotia Global Asset Management (Scotia GAM) a través de su registrante 1832 Asset Management L.P. (1832), Jarislowsky, Fraser Limited (JFL) y MD Financial Management Inc. (MD). Las tres adoptaron políticas de inversión responsable y, como firmantes de los **Principios de Inversión Responsable (PRI)** con el apoyo de las Naciones Unidas, publican **informes anuales de transparencia en materia de inversiones**. Scotia GAM, JFL y MD son miembros de la **Asociación Canadiense de Inversión Responsable (RIA)**.



GESTIÓN DE ACTIVOS GLOBALES DE SCOTIA

Scotia GAM cuenta con \$165,8 mil millones en activos bajo gestión (AUM).¹ Scotia GAM gestiona \$412 millones de estos activos a través de inversiones temáticas de sostenibilidad y fondos examinados en cuanto a cuestiones ASG.

La supervisión del proceso de inversión ASG y de la Política de Inversión Responsable es tarea del Comité de Inversión ASG de Scotia GAM, formado por varios gestores de portafolio y líderes sénior. La supervisión del Comité de Riesgos de la Scotia GAM reporta los procesos de gestión de riesgos de la Scotia GAM, que se integran a la estrategia más amplia de gestión de riesgos del Banco.

Como gestor activo, Scotia GAM tiene en cuenta los factores ASG de nuestro enfoque, realiza una detallada investigación propia con la participación activa de nuestros gestores de portafolio y analistas de investigación, y emplea un enfoque exhaustivo de los riesgos y oportunidades con el apoyo dedicado de nuestro Comité de Inversión ASG.

El tamaño significativo de la base de activos de Scotia GAM ayuda a garantizar un diálogo directo con los equipos de gestión, que incluye factores ASG relevantes. Cuando es conveniente, incluye debates sobre el gasto financiero relacionado con el clima, los compromisos de cero emisiones netas y las medidas adoptadas para la transición hacia un futuro con menos emisiones de carbono. Para obtener más información, consulte el Informe de Scotia GAM sobre **Gestión e Inversión Responsable**.

El enfoque de inversión de Scotia GAM implica una investigación ASG propia, el voto de los representantes y el compromiso directo con las empresas. Scotia GAM promueve las mejores prácticas ASG para las juntas corporativas como miembro activo de la **Coalición Canadiense para el Buen Gobierno Corporativo (CCGG)** y su Comité Ambiental y Social. Scotia GAM continúa con el desempeño de un papel activo en cuestiones ASG y la educación sostenible para la industria como miembro del Consejo de Liderazgo RIA. Scotia GAM es también miembro fundador de Climate Engagement Canada, una iniciativa con el liderazgo del sector financiero que impulsa el diálogo entre la comunidad financiera y los emisores corporativos para promover una transición justa hacia una economía de cero emisiones netas.



AUM de 1832 con incorporación de factores ASG^{1, 2}

Inversión en sostenibilidad
\$294,6 millones

Evaluaciones ASG
\$117,1 millones

ENLACES DE INTERÉS

[Política de Inversión Responsable de 1832](#)

[Pautas para la Votación por Poder de 1832](#)

[Informe de Gestión de Activos Globales de Scotia sobre Gestión e Inversión Responsable](#)

Scotia Global Asset Management®

¹ Al 31 de diciembre de 2022.

² Según el indicador del sector gestión de activos de SASB: FN-AC-410a.1 sin desglose por clases de activos. Estas cifras incluyen todos los mandatos para los que 1832 es el gestor del fondo de inversión o el gestor del portafolio, entre ellos los portafolios de MD y todos los portafolios que asesoraron de forma secundaria otros gestores, incluido JFL.

JARISLOWSKY FRASER

JFL es una empresa de gestión de inversiones que presta servicios a clientes institucionales e individuales en Canadá y a escala internacional. JFL cuenta con \$51,1 mil millones combinados en AUM y activos bajo asesoramiento. Incorpora factores ASG en el análisis de sus inversiones y en los procesos de toma de decisiones.

La Política de Inversión Sostenible de JFL resume los cuatro principios clave que guían su enfoque en materia ASG, entre los que se incluyen los siguientes:

1. Integrar el análisis de los factores ASG significativos en las decisiones de inversión.
2. Adoptar un enfoque de responsabilidad comprometida.
3. Fomentar la divulgación de información relevante para el análisis de los factores ASG significativos.
4. Colaborar con otras organizaciones para promover prácticas de inversión sostenibles en beneficio de todas las partes interesadas.

El gobierno corporativo y la rendición de cuentas de la Política de Inversión Sostenible de la empresa recae en el Comité de Inversión Sostenible de la empresa, copresidido por el Jefe de Investigación y Líder de Estrategia de Inversión Sostenible, e incluye profesionales dedicados a cuestiones ASG tanto de investigación como de servicio al cliente.

Sobre la base del anterior Cuadro de Mando Integral de Prácticas Empresariales, JFL introdujo un cuadro de mando Integral ASG en 2022 para mejorar aún más sus capacidades de recopilación y análisis de datos ASG. El cuadro de mando contribuye a la evaluación de la calidad empresarial, los riesgos y las oportunidades de los emisores; sin embargo, no actúa como una herramienta de selección excluyente o cuantitativa. Incluye un análisis cuantitativo y cualitativo de una serie de factores comunes, como las emisiones de GEI, los índices de diversidad y seguridad, la remuneración de los ejecutivos y cuestiones de gobierno corporativo como la independencia de la junta y de los comités. Además, JFL utiliza los estándares específicos del sector del Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB) para personalizar el cuadro de mando y el análisis para cada empresa.

JFL entabla un diálogo constructivo con las empresas de su portafolio para ayudar a conseguir beneficios sostenibles para la economía, el ambiente y la sociedad y aportar valor a largo plazo a los clientes. Durante los 10 meses que finalizaron el 31 de octubre de 2022, JFL involucró a 39 empresas en 51 temas. Esto incluyó 26 proyectos de compromiso (orientados a los resultados) y 25 debates de compromiso (orientados a la información). Los temas más comunes fueron la remuneración de los ejecutivos (12), las emisiones de GEI (7) y la independencia de la junta (4). En el año 2022, JFL publicó su primer **Informe sobre Administración**, que brindaba un resumen de sus actividades de compromiso y voto por poder del año 2021.

JARISLOWSKY FRASER

GLOBAL INVESTMENT MANAGEMENT

JFL es miembro o signatario de las siguientes asociaciones e iniciativas: **Canadian Coalition for Good Governance**, **CDP**, **IFRS Sustainability Alliance**, **Principles for Responsible Investment**, **FAIRR Network**, **Climate Action 100+**, **Climate Engagement Canada**, RIA Canadian Investor **Statement on Climate Change**, RIA Canadian Investor **Statement on Diversity & Inclusion** y la **Declaración** de Quebec Financial Centre for Sustainable Finance. En noviembre de 2022, seleccionaron a JFL como mejor gestora de inversiones en el **Gran Campeonato Canadiense ASG**. El concurso tuvo lugar en junio de 2022, con la meta de arrojar luz sobre los gestores de activos que se destacan en la inversión responsable.

FOMENTO DE LA DIVULGACIÓN CLIMÁTICA

En 2022, JFL participó en la **Campaña Anual de No Divulgación del CDP**, que ofrece a los inversionistas la oportunidad de comprometerse de forma activa con las empresas que recibieron la solicitud de divulgación del CDP en nombre de los inversionistas, pero que no respondieron. JFL actuó como inversionista principal para comprometerse con una empresa de servicios de comunicación de mercados emergentes. Como resultado de la contratación directa de JFL, la empresa presentó su primera divulgación climática CDP.

AUM de JFL con incorporación de factores ASG¹

Enfoque de integración ASG

\$39,9 mil millones

Inversión en sostenibilidad

\$27,5 millones

Evaluaciones ASG

\$795,9 millones

ENLACES DE INTERÉS

[Política de Inversión Sostenible de JFL](#)

[Guía para la Votación por Poder de JFL](#)

[Informe de Administración de JFL](#)

[Informe TCFD de JFL](#)

¹ Indicador de la presentación de informes de SASB: FN-AC-410a.1. El desglose de activos se brinda en el **Paquete de Datos e Índices ASG**. Activos que gestiona de forma interna el Equipo de Inversión Global de JFL hasta el 31 de octubre de 2022. El Equipo de Inversión Global de JFL integra factores ASG significativos como parte de su enfoque de inversión según la Política y el enfoque de Inversión Sostenible de la firma. El grado de incorporación puede variar por importancia en función de la clase de activos. Por ejemplo, debido a la naturaleza corta del efectivo y los instrumentos del mercado monetario, es menos probable que los factores ASG afecten el valor de una inversión en comparación con las acciones y el crédito corporativo. Cuando se identifica un riesgo u oportunidad ASG significativo, se tiene en cuenta en la decisión de inversión.

GESTIÓN FINANCIERA DE MD

MD ofrece productos de inversión, asesoramiento y orientación exclusiva para los médicos canadienses y sus familias. MD asignó a 1832 Asset Management L.P. como Gerente del Portafolio de los fondos de inversión de MD y los fondos comunes MDPIM. El Gerente de Portafolio tiene en cuenta los factores ASG para el análisis de las inversiones y durante los procesos de toma de decisiones. Las inversiones de MD representan un total de \$39,4 mil millones en AUM,¹ de los cuales \$174,6 millones se gestionan con un proceso de selección ASG a través de los fondos Fossil Fuel Free Funds de MD.

La responsabilidad de considerar los factores ASG en el proceso de inversión reside en el equipo de gestión de 1832 Multi-Asset Management. El Gerente de Portafolio utiliza datos ASG de terceros para monitorear los valores de todas las acciones gestionadas de forma activa en fondos y portafolios que indican en la estrategia de inversión que tienen en cuenta los factores ASG mediante la utilización de un enfoque de cuadro de mando integral. El Gerente de Portafolio para los fondos de inversión MD y los fondos comunes MDPIM considera los factores ASG en su proceso de inversión, cuando corresponde, como parte del compromiso de MD como signatario de los PRI de la ONU y conforme a ellos.

La Política de Inversión Responsable de MD reporta la filosofía de compromiso del Gerente de Portafolio. El enfoque predilecto del Gerente de Portafolio es entablar un diálogo constructivo y debatir acerca de las inquietudes relacionadas con ASG en las empresas, así como con los subasesores, que MD asesoró de forma coherente en beneficio de los médicos canadienses y sus familias. Como reflejo de los clientes de MD y de su dedicación a la salud, los Fondos de MD y los Fondos Comunes MDPIM restringen la inversión en las empresas que producen y fabrican productos relacionados con el tabaco o el cannabis.

¹ Al 31 de diciembre de 2022.

² Según el indicador del sector gestión de activos de SASB: FN-AC-410a.1 sin desglose por clases de activos.

³ Estas empresas representan alrededor de la mitad de la capitalización del mercado accionario global a través del Índice compuesto S&P/TSX el S&P 500 y el Índice de Empresas Emergentes de Latinoamérica de MSCI, según la representación de iShares.

1832 como Gerente de Portafolio para los fondos de inversión de MD y los fondos comunes MDPIM considera los factores ASG en su proceso de inversión, cuando corresponde, como parte de su compromiso de ser signatarios de los PRI de la ONU.

AUM de MD con incorporación de factores ASG^{1,2}

\$174,6 millones



MD Financial Management

ASPECTOS DESTACADOS DE 2022

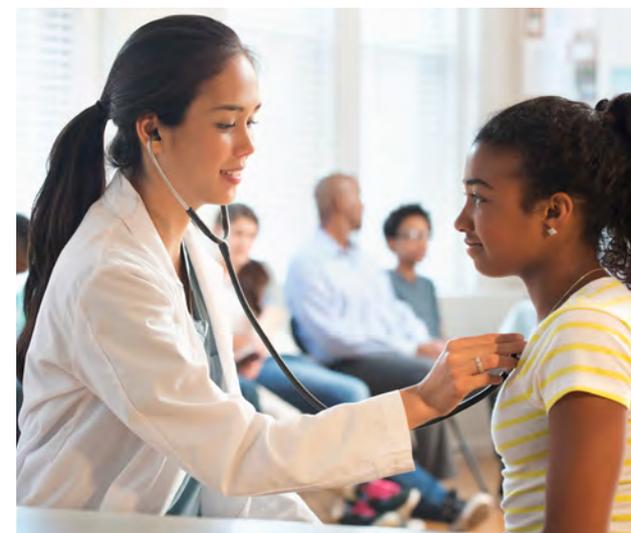
En 2022, estableció un **acuerdo de tres años** con la Asociación de Médicos Indígenas de Canadá para apoyar el desarrollo profesional y la mentoría en la comunidad médica indígena.

ENLACES DE INTERÉS

[Política de Inversión Responsable de MD](#)

[Política de Votación por Poder de MD](#)

[Gestión Financiera de MD](#)



ANÁLISIS ASG EN LA INVESTIGACIÓN DE INVERSIONES

A través de nuestro equipo de Análisis ASG del Mercado Accionario, ayudamos a los clientes a incorporar la sostenibilidad en sus análisis de empresas y decisiones de inversión y a entender cómo la dinámica ASG puede influir tanto en la conducta corporativa como en los mercados de capitales. Algunos ejemplos del apoyo que ofrecimos en el año 2022 son los siguientes:

- **Cuarta Conferencia Anual ASG y Cumbre sobre Sostenibilidad de Scotiabank** titulada “Avanza la teoría del todo en materia ASG: Pasamos del qué al cómo: los disparos a la luna de Cero Emisiones Netas, la Igualdad y el Impacto a medida que ASG se globaliza”. Más de 1000 gestores de inversiones, empresas y otras partes interesadas se inscribieron en este evento virtual.
- **Cuarto informe anual de investigación sobre inversiones ASG:** Mediante nuestro Marco Analítico ASG, evaluamos más de 900 empresas³ para identificar las tendencias clave sobre cómo sigue evolucionando el panorama ASG.
- **Primer informe recopilatorio anual para la cobertura de la investigación sobre acciones en Canadá,** con fichas de resumen ASG sobre empresas individuales.
- Scotiabank ocupó el primer lugar en materia de investigación ASG en la encuesta de inversionistas institucionales **Brendan Wood International** de 2022.

INVERSIONES ASG: HERRAMIENTAS Y PRODUCTOS DE SCOTIABANK

Scotiabank ofrece varios productos y recursos de inversión especializados a los clientes con un interés en la inversión sostenible o responsable. Estos productos y programas con soluciones ASG y otras soluciones de inversión sostenible ayudan a nuestra línea de negocio de asesoramiento a comprometerse junto a los clientes con los riesgos y oportunidades relacionados con factores ASG.

VENTA MINORISTA

Herramienta de inversión sostenible Scotia iTRADE Brinda a los clientes autodirigidos acceso a las ideas ASG y al análisis sobre inversiones sostenibles de una calificadoradora ASG líder, Sustainalytics. La herramienta todavía cuenta con la participación de decenas de miles de inversionistas autodirigidos que buscan calificaciones e ideas sobre el desempeño de las empresas desde una perspectiva ASG.

Fondos sostenibles de Gestión de Activos Globales de Scotia™ Con la gestión de Scotiabank & Trust Company (Cayman) Ltd. y el asesoramiento secundario de JFL, constituye un portafolio diversificado de empresas de alta calidad con factores ASG integrados en el proceso de toma de decisiones de inversión. Los fondos incluyen un fondo de títulos corporativos globales sostenibles, un fondo de acciones globales sostenibles y un fondo de acciones de mercados emergentes sostenibles.

Fondos Scotia de Baja Emisión de Carbono Con la gestión de 1832 Asset Management y el asesoramiento secundario de JFL, este conjunto de fondos está dirigido a inversionistas que buscan un portafolio diversificado de inversiones de alta calidad con menos intensidad de carbono que la del mercado en general. Para reducir la huella de carbono de los fondos, excluye a las empresas del sector energético (excepto las renovables) y a las empresas con una importante generación de energía a partir de combustibles fósiles.

Fondos cotizados en bolsa (ETF) de Inversión Responsable de Scotia Un conjunto de fondos cotizados en bolsa (ETF) con exclusión ASG que ofrece un enfoque sencillo, transparente y de bajo costo para los inversionistas que buscan una base responsable para sus portafolios. El conjunto incluye cuatro clases centrales de activos de bloques de construcción que ofrecen una amplia exposición en el mercado a la vez que excluyen los combustibles fósiles, reducen la intensidad de carbono¹ y eliminan los negocios controvertidos.

Soluciones dinámicas, activas y sostenibles Soluciones sostenibles en una gama de oportunidades de renta fija y acciones. El Fondo de Evolución Energética y el ETF invierten en empresas que apoyan la transición energética, entre ellas las energías renovables, las soluciones emergentes y los innovadores de las nuevas energías.

Fondo Mutuo para la Igualdad de Género de Scotiabank Perú Abarca las empresas globales que promueven la diversidad y la igualdad de género según la medición de la diversidad en las juntas, la gestión y retención del talento, la igualdad de remuneración, la satisfacción de los empleados y el bienestar de los empleados. Donamos el 15 % de la comisión de administración del fondo a **CARE Perú** para apoyar la educación de las niñas.

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DE PATRIMONIOS

Fondos libres de combustibles fósiles Una familia de **fondos comunes privados que gestiona JFL** y excluye a las empresas con operaciones de energía no renovable, importantes reservas de combustibles fósiles o aquellas que tienen un valor significativo atribuible de forma directa a la extracción, distribución o producción de combustibles fósiles.

Fondo de títulos sostenibles y de impacto Un fondo común que gestiona JFL cuya inversión principal recae en una combinación de títulos de deuda que se ajustan al concepto de sostenibilidad o impacto positivo de JFL.

ASESORAMIENTO

Portafolio guiado de acciones ASG Este portafolio guiado de acciones globales libre de combustibles fósiles excluye a las empresas con una exposición importante a las armas, el tabaco o el alcohol. Se aplican clasificaciones ASG a los títulos incluidos en los portafolios centrales de acciones guiados del Grupo de Scotia Wealth Management Global Portfolio.

Programa de la Cumbre ScotiaMcLeod Scotia Wealth se compromete con una empresa consultora a seleccionar gestores/mandatarios de inversiones que los asesores puedan usar para la creación de portafolios de los clientes. La empresa brinda un informe sobre los factores ASG que pueden incorporarse al análisis.

Mandatos bajos en carbono y libres de combustibles fósiles Con la gestión de JFL, los mandatos están disponibles a través del Consejo Privado de Inversión y los Portafolios de Inversión de ScotiaMcLeod sobre una base de asesoría discrecional.

Portafolio Guiado de Vehículos de Inversión Colectiva en Materia ASG Una combinación equilibrada de fondos de inversión y ETF registrados en Canadá que siguen un enfoque de inversión sostenible.

Portafolio guiado de acciones SRI El portafolio orientado a la Inversión Socialmente Responsable (SRI) comprende valores de los portafolios orientados a la inversión en acciones centrales del Grupo de Asesoramiento Global en Portafolios de la Gestión Patrimonial de Scotia que también cumplen con la leyes islámicas, según lo determina su inclusión en el índice S&P Global 1200 Shariah Index.

¹ La intensidad de carbono se expresa en toneladas métricas de emisiones de CO₂eq. de Alcance 1 y 2 por millón de dólares estadounidenses que genera la empresa.

Cambio climático y cero emisiones netas

POR QUÉ ES IMPORTANTE

El cambio climático es uno de los problemas más acuciantes de nuestro tiempo y requiere movilización, colaboración y acción a escala global. El camino hacia un futuro de cero emisiones netas es estrecho. Si queremos tener éxito, será necesario que cada uno de nosotros desempeñe un papel. A través de nuestros Compromisos Climáticos y nuestro plan de cero emisiones netas, nos centramos en acciones encaminadas hacia una economía con menos emisiones de carbono.

NUESTRA ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Los Compromisos Climáticos de Scotiabank

conforman la estrategia climática del Banco para toda la empresa y el enfoque integral para abordar los riesgos y las oportunidades climáticos. Nuestros compromisos apoyan los objetivos del **Acuerdo de París sobre el Cambio Climático** (el *Acuerdo de París*) y nuestra ambición de lograr cero emisiones para el año 2050 o antes. Nuestros cinco compromisos describen la forma en que Scotiabank facilita el financiamiento en apoyo de la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, garantiza un gobierno corporativo sólido en relación con el clima, gestiona los riesgos y oportunidades climáticos, descarboniza nuestras propias operaciones y contribuye al diálogo global sobre el cambio climático. Como cualquier estrategia sólida, perfeccionamos y reforzamos nuestro enfoque a medida que surgen nuevos conocimientos científicos y mejores prácticas. A medida que evoluciona el panorama, apoyamos la capacitación y la educación pertinentes para nuestro personal, apoyamos las capacidades de investigación y análisis del clima e inculcamos una perspectiva climática en nuestra forma de hacer negocios.

Entendemos y apreciamos la profundidad y la amplitud de una transformación hacia cero emisiones netas y no creemos que sea un viaje que deba hacerse en solitario. Los esfuerzos para hacer frente al cambio climático aún requieren una acción urgente por parte de los actores de los sectores público y privado de todas las economías del mundo. Scotiabank se compromete a trabajar con otros líderes en la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, a asociarse con nuestros clientes a medida que transforman sus operaciones y prácticas comerciales, a ofrecer productos y servicios que reflejen la evolución de las necesidades de los clientes y de la comunidad, a asignar fondos para la investigación y la innovación, a continuar nuestra contribución al diálogo político nacional y global y a brindar un liderazgo sostenido y visible en los años y décadas por venir.

GARANTÍA DE UN GOBIERNO CORPORATIVO CLIMÁTICO SÓLIDO

El enfoque de Scotiabank con respecto al cambio climático está integrado en nuestra organización y lo supervisa la Junta Directiva. El riesgo climático se incorporó a las actividades de todas las divisiones del Banco, y nuestro compromiso de apoyar a nuestros clientes se extiende a toda la empresa, y lo impulsa la Alta Dirección y nuestro Director Ejecutivo. La Junta Directiva y el Comité Operativo del Banco reciben con frecuencia información actualizada sobre los avances en relación con la estrategia climática de Scotiabank. Las responsabilidades de la Junta Directiva y de sus comités, incluidos los de Riesgos, Gobierno Corporativo, Auditoría y Revisión de Conducta y Capital Humano y Compensación, incluyen los riesgos y las oportunidades relacionados con el cambio climático. El enfoque del Banco sobre los riesgos relacionados con el clima, así como los roles y

las responsabilidades de estos comités se resumen en el **Informe Anual de 2022** (pág. 107 a 109). Los detalles sobre la supervisión ASG por parte de la Junta Directiva y sus comités se incluyen en la sección de supervisión ASG de nuestra **Circular de Representantes de la Dirección de 2023** (pág. 31 y 42 a 46). La Junta recibe actualizaciones trimestrales sobre el progreso del Banco hacia nuestros compromisos ASG (incluidos los compromisos climáticos y de cero emisiones netas) y las tendencias relevantes del mercado. El Comité Corporativo ASG de Scotiabank recibe actualizaciones relacionadas con el clima para su revisión y recomendación a la Junta Directiva en las reuniones regulares programadas del Comité (cada dos meses). A medida que las normativas entran en vigor en diversas jurisdicciones, entre ellas Canadá, esperamos mantener y ampliar nuestra sólida estructura de gobierno corporativo para satisfacer estos requisitos de cumplimiento normativo.

Scotiabank está comprometido con la transparencia en el gobierno corporativo y la presentación de informes sobre el clima.

- Apoyamos las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima (TCFD). Un índice de referencia de Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD) está disponible en el **Paquete de Datos e Índices ASG** de este informe.
- Respondemos de forma anual a CDP y publicamos nuestra respuesta. Consulte nuestra **presentación CDP de 2022** que abarca el año fiscal 2021.



“Con los Compromisos Climáticos de Scotiabank como guía, trabajamos para apoyar a nuestros clientes en la transición hacia cero emisiones netas. El cambio climático no puede resolverlo una organización sola. Continuamos nuestro trabajo en colaboración con socios del sector público y privado para apoyar soluciones como las finanzas relacionadas con el clima, nuestro Fondo de Investigación de Cero Emisiones Netas o la participación en debates importantes sobre políticas públicas”.

—KIM BRAND, VICEPRESIDENTA Y JEFA GLOBAL DE SOSTENIBILIDAD

NUESTROS COMPROMISOS CLIMÁTICOS Y LOS PROGRESOS REALIZADOS HASTA LA FECHA

COMPROMISO CLIMÁTICO N.º 1

Movilizar \$350 mil millones para 2030 en financiamiento relacionado con el clima¹ para abordar el cambio climático

En el año 2022, aumentamos nuestro objetivo de movilizar financiamiento relacionado con el clima de \$100 mil millones para el año 2025 a \$350 mil millones para el 2030 para hacer frente al cambio climático. Hasta noviembre de 2022, habíamos movilizado \$96 mil millones, frente a los \$58 mil millones del año pasado.

Los préstamos relacionados con el clima, los servicios financieros y de asesoría, las inversiones y los gastos operativos y de capital se cuentan para nuestro compromiso financiero relacionado con el clima de \$350 mil millones. La taxonomía interna ecológica y de transición de Scotiabank define los tipos de actividades que son elegibles para ser contadas dentro de nuestro objetivo. Algunos ejemplos de estas actividades incluyen, entre otras, la energía renovable, el transporte limpio y los edificios ecológicos. Por ejemplo, un préstamo a una empresa que genera, con exclusividad, energía solar calificaría dentro de nuestro compromiso. Continuamos con la observación del desarrollo de taxonomías de finanzas sostenibles a nivel mundial y en las jurisdicciones donde operamos, y consideraremos ajustes a estos criterios y nuestro objetivo a medida que esas taxonomías evolucionan.

AVANCE EN LA MOVILIZACIÓN RELACIONADA CON EL CLIMA

Total \$96 mil millones (MM)



● 2019 \$16 MM ● 2020 \$12 MM ● 2021 \$30 MM ● 2022 \$38 MM

\$350 mil millones para el año 2030

Nuestro objetivo incrementado para el financiamiento relacionado con el clima desde nuestro objetivo anterior de \$100 mil millones para 2025.

\$96 mil millones

Acumulados en financiamiento relacionado con el clima y movilizados desde el 1 de noviembre de 2018.¹



¹ A los fines del compromiso de Scotiabank con las finanzas relacionadas con el clima de \$350 mil millones, el financiamiento relacionado con el clima se define como capital destinado a actividades ecológicas o de transición y otros gastos relacionados con el clima.

NUESTROS COMPROMISOS CLIMÁTICOS Y LOS AVANCES HASTA LA FECHA (CONTINUACIÓN)**COMPROMISO CLIMÁTICO N.º 2****Garantizar un gobierno corporativo sólido en relación con el clima y transparencia en nuestros informes****AVANCES HASTA LA FECHA**

- Reportamos los avances hacia nuestros objetivos de emisiones financiadas y la planificación de la transición y detallamos nuestro enfoque para alcanzar cero emisiones netas operativas y financiadas para el año 2050 como miembro de la Alianza Bancaria de Cero Emisiones Netas que convocó la ONU.
- Reportamos el impacto ecológico y social de los ingresos de los \$1,6 mil millones en títulos sostenibles y emisiones de notas estructuradas.
- Seguimos mejorando nuestros informes en consonancia con las recomendaciones presentes en la Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD) y las pautas de la Asociación para la Contabilidad del Carbono en el Sector Financiero (PCAF).

COMPROMISO CLIMÁTICO N.º 4**Descarbonizar nuestras propias operaciones y encontrar soluciones innovadoras para reducir el impacto del Banco en el cambio climático****AVANCES HASTA LA FECHA**

- Conseguimos que el 67 % de nuestra electricidad proceda de fuentes no emisoras ¹ en el año 2022 para lograr nuestro objetivo de conseguir el 100 % a escala global para el año 2030, y el 83 % de nuestro objetivo canadiense del 100 % para el año 2025.
- Alcanzamos una reducción del 29 % de nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 (con respecto a nuestra base de referencia del año 2016).
- Aumentamos nuestro objetivo global de reducir las emisiones operativas absolutas de GEI del 25 % para el año 2025 al 35 % para el 2030 (con respecto a nuestra base de referencia del año 2016).
- Invertimos \$73,5 millones desde 2017, entre ellos \$21,8 millones en 2022, en iniciativas para reducir el consumo de energía y mejorar la eficiencia energética en todos los lugares donde el Banco está presente. Nuestras inversiones cuentan con el respaldo de un precio interno del carbono, que contribuyó con \$20,8 millones a estos esfuerzos.

COMPROMISO CLIMÁTICO N.º 3**Mejorar la integración de las evaluaciones del riesgo climático en nuestras actividades de préstamo, financiamiento e inversión****AVANCES HASTA LA FECHA**

- En el año 2022, el equipo de riesgo ASG respondió más de 1400 solicitudes internas de asesoría y recomendaciones técnicas en apoyo de los procesos de debida diligencia y mitigación de riesgos ambientales para créditos empresariales.
- Participamos en el programa de TCFD y Riesgo Climático de la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (UNEP FI) a fin de mejorar nuestra capacidad para evaluar los riesgos físicos y de transición relacionados con el clima en nuestro portafolio de préstamos.
- Realizamos un análisis de escenarios mediante el uso tres escenarios climáticos de la Red para Enverdecer el Sistema Financiero (NGFS) caracterizados por distintos niveles de riesgo físico y de transición.

COMPROMISO CLIMÁTICO N.º 5**Mantener un Centro de Excelencia sobre el Cambio Climático para movilizar la colaboración interna y externa, el diálogo y el intercambio de información, y contribuir a la conversación global sobre el cambio climático****AVANCES HASTA LA FECHA**

- Otorgamos \$2 millones a 21 organizaciones que exploran la descarbonización y el cambio de sistemas relacionados con el clima desde el lanzamiento de nuestro Fondo de Investigación de Cero Emisiones Netas de \$10 millones en el año 2021.
- Colaboramos con organizaciones sectoriales y no gubernamentales que incluyen, entre otras, a UNEP FI, PCAF, el Grupo de Trabajo de Finanzas Sostenibles del Instituto de Finanzas Internacionales (IIF) y el Grupo de Trabajo hacia las Emisiones Cero de Canadian Business for Social Responsibility (CBSR).
- Introdujimos un módulo de capacitación sobre el cambio climático para los empleados y un seminario informativo “Charlas ASG: Edición Climática”, con expertos destacados en temas de cambio climático para líderes séniores.

¹ Ya sea de forma presencial o virtual. Entre las fuentes que no producen emisiones de carbono, se incluyen fuentes renovables (hidroeléctricas, solares, eólicas, geotérmicas y mareomotrices) y nucleares, pudiendo incluirse el uso de certificados de energía renovable (REC).

INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE CERO EMISIONES NETAS

En 2019, Scotiabank asumió los compromisos iniciales para mitigar los efectos del cambio climático. En octubre de 2021, Scotiabank adoptó nuevas medidas para apoyar la transición de la economía global hacia una de cero emisiones netas y se unió a la **Alianza Bancaria Cero Emisiones Netas (NZBA)**, donde se comprometió con un marco que apoyaría el trabajo que realizamos con las empresas y empdesempeños que financiamos para reducir las emisiones.

En consonancia con nuestro compromiso con la NZBA, Scotiabank publicó en marzo de 2022 nuestro **Informe de Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas** (el Informe de Cero Emisiones Netas) y sentó así las bases de la estrategia de mitigación del cambio climático de Scotiabank.

En el Informe de Cero Emisiones Netas, Scotiabank estableció los siguientes cuatro sectores prioritarios en función de la exposición financiera del Banco y de su cuota relativa de emisiones financiadas:¹ petróleo y gas, electricidad y servicios públicos, agricultura e hipotecas residenciales.² Como se indica en el cuadro de la próxima página, Scotiabank estableció objetivos provisionales de reducción de la intensidad de las emisiones en los sectores de petróleo y gas y de electricidad y servicios públicos, así como estándares de emisiones financiadas estimadas para los sectores de la agricultura y de las hipotecas residenciales para el año 2019.³

Este año, nos basamos en los fundamentos establecidos en el Informe de Cero Emisiones Netas. Brindamos los avances con respecto a los objetivos y esbozamos las muchas maneras en que Scotiabank apoya los esfuerzos de transición hacia una economía de cero emisiones netas. Brindar transparencia mediante la presentación de informes anuales sobre estas actividades, sobre los progresos realizados con respecto a los objetivos existentes de reducción de la intensidad de las emisiones y sobre cómo pretendemos establecer nuevos objetivos es, y seguirá siendo, una característica clave del plan de acción cero emisiones netas de Scotiabank. Continuaremos con la evaluación de nuestros objetivos de emisiones financiadas y nuestro progreso para alcanzarlas a medida que mejora la calidad de los datos que las respaldan.



¹ En el **Estándar Global de Contabilidad y Presentación de Informes sobre GEI, Parte A: Emisiones Financiadas. Segunda edición. En 2022** (El Estándar Global, Parte A), PCAF define las emisiones financiadas como las “emisiones absolutas que los bancos y los inversionistas financian a través de sus préstamos e inversiones”. PCAF define las emisiones absolutas como “emisiones atribuidas a la actividad de préstamo e inversión de una institución financiera” y se expresan en toneladas de CO₂eq. Scotiabank calcula las emisiones financiadas utilizando las emisiones absolutas financiadas a través de préstamos.

² Para obtener un desglose de los préstamos y las aceptaciones de Scotiabank por tipo de prestatario, consulte el **Informe Anual de 2022**, p. 119.

³ Scotiabank es miembro de la **Asociación para la Contabilidad del Carbono en el Sector Financiero (PCAF)** y usa el **Estándar Global de Contabilidad y Presentación de Informes sobre GEI para el Sector Financiero** como base para calcular las emisiones financiadas. El año de referencia para calcular las emisiones financiadas de Scotiabank es el 2019. Si desea obtener más detalles sobre la metodología de Scotiabank para las emisiones financiadas, consulte nuestro **Informe de Cero Emisiones Netas**.

Dado el momento de disponibilidad de los datos pertinentes ofrecemos, a continuación, los siguientes indicadores para el año 2020: emisiones financiadas e intensidad de las emisiones¹ tanto para el sector del petróleo y el gas como para el de electricidad y servicios públicos. Scotiabank utiliza un indicador ²de intensidad de emisión física, muy útil para evaluar el progreso de los esfuerzos de descarbonización de los clientes, para representar la intensidad de las emisiones. Las emisiones financiadas se calculan tanto para el sector agrícola como para el de las hipotecas residenciales.

CUADRO DE CERO EMISIONES NETAS FINANCIADAS

SECTOR	EMISIONES FINANCIADAS (ALCANCE 1 ³ Y 2 ⁴)		PUNTAJE DE CALIDAD DE LOS DATOS DE PCAF		INTENSIDAD DE LAS EMISIONES (REPORTADA COMO INTENSIDAD DE LAS EMISIONES FÍSICAS; ALCANCE 1 Y 2 [ALCANCE 3 ⁵ PARA PETRÓLEO Y GAS])		OBJETIVO DE REDUCCIÓN DE LA INTENSIDAD DE LAS EMISIONES PARA EL AÑO 2030 (REPORTADO COMO INTENSIDAD FÍSICA DE LAS EMISIONES; ALCANCES 1 Y 2 [ALCANCE 3 PARA PETRÓLEO Y GAS*])
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Petróleo y gas ⁶	3,3 MtCO ₂ eq.	3,1 MtCO ₂ eq.	2,2	2,6	5,8 tCO ₂ eq./TJ 65 tCO ₂ eq./TJ (Alcance 3)	5,8 tCO ₂ eq./TJ 67 tCO ₂ eq./TJ (Alcance 3)	Reducción de un 30 % (Alcance 1 y 2) Reducción de un 15 a un 25 % (Alcance 3)
Electricidad y servicios públicos ⁶	3,4 MtCO ₂ eq.	2,9 MtCO ₂ eq.	2,6	2,5	0,34 tCO ₂ eq./MWh	0,21 tCO ₂ eq./MWh	Reducción de un 55 a un 60 %
Hipotecas residenciales	2,3 MtCO ₂ eq.	2,2 MtCO ₂ eq.	4,5	4,4	No se determinó hasta el momento		
Agricultura	3,9 MtCO ₂ eq.	3,9 MtCO ₂ eq.	4,8	4,9			

¹ PCAF define la intensidad de las emisiones en **El Estándar Global, Parte A**, pág. 132, como un índice que mide “las emisiones por unidad específica, por ejemplo: tCO₂eq./M€ o \$M invertidos, tCO₂eq./MWh, tCO₂eq./tonelada de producto producido, tCO₂eq./€M o \$M de ingresos de la empresa”.

² PCAF define la intensidad de las emisiones físicas como las emisiones absolutas divididas por un valor de actividad física o producción, expresado como, por ejemplo, tCO₂eq./MWh o tCO₂eq./tonelada de producto producido. Para obtener más detalles sobre la metodología de cálculo de la intensidad de las emisiones físicas en los sectores de petróleo y gas y de electricidad y servicios públicos, consulte nuestro **Informe de Cero Emisiones Netas**.

³ PCAF define las emisiones de alcance 1 como emisiones directas de GEI que se producen a partir de fuentes que son propiedad de la empresa declarante o que están bajo su control, es decir, emisiones procedentes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc.: **El Estándar Global, Parte A**, pág. 18.

⁴ PCAF define las emisiones de Alcance 2 como emisiones indirectas de GEI procedentes de la generación de electricidad, vapor, calefacción o refrigeración, compradas o adquiridas, que consume la empresa declarante. Las emisiones de Alcance 2 se producen de forma física en las instalaciones donde se genera la electricidad, el vapor, la calefacción o la refrigeración: **El Estándar Global, Parte A**, pág. 18.

⁵ Las emisiones de Alcance 3 se refieren a todas las demás emisiones indirectas de GEI (las que no se incluyen en los alcances 1 o 2) que se producen en la cadena de valor de la empresa declarante. El Alcance 3 puede desglosarse en emisiones ascendentes y emisiones descendentes. Las emisiones ascendentes incluyen todas las emisiones que se producen en el ciclo de vida de un material/producto/servicio hasta la venta por parte del productor, como las procedentes de la producción o extracción de los materiales adquiridos. Las emisiones descendentes incluyen todas las emisiones que se producen como consecuencia de la distribución, el almacenamiento, el uso y el tratamiento al finalizar la vida útil de los productos o servicios de la organización: **El Estándar Global, Parte A**, pág. 18.

⁶ El sector de petróleo y gas se centra en la exploración y la producción. El sector de electricidad y servicios públicos se centra en la generación de energía. Para obtener más detalles, consulte la página **52**.

EMISIONES FINANCIADAS E INTENSIDAD FÍSICA DE LAS EMISIONES DEL PORTAFOLIO DE PETRÓLEO Y GAS

La cobertura de las emisiones financiadas y de la intensidad de las emisiones del portafolio de petróleo y gas se centra en las actividades de exploración y producción (E&P). Scotiabank decidió centrarse en las actividades de E&P de nuestro objetivo, ya que estas operaciones contribuyen con alrededor del 75 % del total de las emisiones de la cadena de valor del petróleo y el gas.¹ La exposición pendiente² del portafolio de petróleo y gas se mantuvo estable entre el año 2019 y el 2020 en \$7,2 mil millones. Las emisiones financiadas disminuyeron de 3,3 MtCO₂eq. a 3,1 MtCO₂eq. en el año 2020 y la intensidad de las emisiones físicas se mantuvo sin cambios respecto al año de referencia 2019, con 5,8 tCO₂eq./TJ en el año 2020. En 2019, la intensidad de las emisiones físicas de Alcance 3 de nuestro portafolio de petróleo y gas se midió en 65 tCO₂eq./TJ y en 2020 fue de 67 tCO₂eq./TJ.

EMISIONES FINANCIADAS E INTENSIDAD FÍSICA DE LAS EMISIONES DEL PORTAFOLIO DE ELECTRICIDAD Y SERVICIOS PÚBLICOS

La cobertura de las emisiones financiadas incluye a todos los clientes del portafolio de electricidad y servicios públicos. La cobertura de la intensidad de las emisiones para el sector de electricidad y servicios públicos se centra en la parte de generación de energía del portafolio.

La exposición pendiente del portafolio de electricidad y servicios públicos aumentó a \$13 mil millones en el año 2020, mientras que las emisiones financiadas disminuyeron a 3,3 MtCO₂eq. en el año 2020. La intensidad de las emisiones físicas también disminuyó un 22 % con respecto al año 2019, con una medición de 0,26 tCO₂eq./MWh en el año 2020.

AGRICULTURA: 2019 Y 2020

Como Scotiabank señaló en nuestro Informe de Cero Emisiones Netas, alrededor del 30 % de las emisiones financiadas de Alcance 1 y Alcance 2 de Scotiabank asociadas a los cuatro sectores prioritarios proceden del sector agrícola, lo que hace que la descarbonización de este sector sea una parte esencial de nuestra estrategia de cero emisiones netas. Las emisiones de Alcance 3 de este sector no se consideran significativas en comparación con las emisiones de Alcance 1 y 2, por lo que se excluyeron de nuestro análisis. Elegimos centrarnos en las emisiones de Alcance 1 y 2 para el sector de Agricultura, que representan la mayoría de las emisiones en el sector en relación con las emisiones de Alcance 3, y que invocan los mismos desafíos de datos que las emisiones de Alcance 1 y 2.

El portafolio agrícola de Scotiabank tiene una presencia internacional. En 2020, alrededor del 63 % de los importes dispuestos en el portafolio de préstamos agrícolas se atribuían a empresas agrícolas con sede en Canadá. En 2019, las emisiones que financió Scotiabank que procedían de nuestro portafolio agrícola global se calcularon en 3,9 MtCO₂eq. Para el año 2020, Scotiabank calculó las emisiones financiadas de nuestro portafolio agrícola en 3,9 MtCO₂eq. Tanto las cifras de 2019 como las de 2020 están asociadas a un amplio margen de error, ya que en gran medida no se disponía de datos específicos sobre los clientes. Para obtener más información sobre los mejores datos disponibles y



nuestra metodología, consulte **Cero Emisiones Netas: Otras consideraciones sobre los datos.**

HIPOTECAS RESIDENCIALES: 2019 Y 2020

En el Informe de Cero Emisiones Netas, comunicamos que la descarbonización del sector de las hipotecas residenciales es clave para que el Banco alcance el objetivo de cero emisiones netas. En 2019, se concedieron a titulares de hipotecas residenciales, la gran mayoría de los cuales estaban ubicados en Canadá, alrededor del 55 % de los préstamos y aceptaciones pendientes de pago de Scotiabank en todo el mundo (excepto los préstamos personales y las tarjetas de crédito). En 2020, ese porcentaje era un poco más alto, algo menos del 57 %.

El Banco estimó que las emisiones financiadas de Alcance 1 de este sector en el año 2019, las derivadas de la calefacción doméstica con calderas de gasóleo o gas natural, y las emisiones financiadas de Alcance 2, aquellas derivadas de la electricidad usada

para iluminación, electrodomésticos, calefacción y refrigeración, fueron de 2,3 MtCO₂eq. Es importante señalar que las emisiones de Alcance 3 de este sector no se consideran significativas en comparación con las emisiones financiadas de Alcance 1 y 2, por lo que no se incluyen en nuestro análisis en este momento. Optamos por centrarnos en las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 relacionadas con el sector de Hipotecas Residenciales, según la recomendación de PCAF, debido a la falta de datos disponibles y a la ausencia de una metodología sugerida relacionada con las emisiones de Alcance 3 para este sector. Usamos las mejores fuentes de datos disponibles y estimamos que las emisiones financiadas de Alcance 1 y 2 en el año 2020 serán de 2,2 MtCO₂eq. Al igual que en 2019, la estimación para 2020 se asocia a un amplio margen de error, ya que incluye de forma predominante el consumo energético estimado de los edificios y los factores de emisión promedio relativos a la fuente de energía correspondiente.³

¹ Agencia Internacional de Energía, Combustibles y Tecnologías, **Petróleo, 2021.**

² La exposición pendiente reportada para los sectores de petróleo y gas y de electricidad y servicios públicos se refiere al importe pendiente real de los préstamos en poder de los clientes que componen las carteras de petróleo y gas o de electricidad y servicios públicos, según corresponda. La exposición pendiente se actualiza de forma anual y se valora al 31 de octubre.

³ **El Estándar Global, Parte A,** pág. 98.

CALIDAD DE LOS DATOS: PUNTAJE PCAF

Scotiabank se basa en la guía de la PCAF relativa a los mejores datos disponibles.¹ La PCAF brinda un sistema para evaluar la calidad de los datos utilizados a la hora de calcular las emisiones financiadas. Este sistema evalúa tanto la disponibilidad como la precisión de los elementos de los datos, como el importe pendiente, el capital total de la empresa más la deuda y las emisiones verificadas (Puntaje 1). Cuando no se dispone de emisiones verificadas, la PCAF sugiere métodos de estimación alternativos basados en la actividad económica de las entidades (Puntuaciones de 2 a 5). Se espera que las solicitudes de este tipo de información por parte de las instituciones financieras, entre ellas Scotiabank, los gestores de activos y el aumento de los requisitos normativos de divulgación sobre emisiones conduzcan a mejoras en la divulgación en todos nuestros portafolios a corto y medio plazo.

FACTORES EN JUEGO QUE AFECTAN NUESTROS OBJETIVOS

CONTEXTO MACROECONÓMICO

La demanda global de energía (electricidad y combustible) disminuyó en el año 2020 debido a la pandemia de COVID-19, lo que dio como resultado un descenso de los precios y de la producción de petróleo. La inversión en petróleo y gas también disminuyó en 2020. Aunque la inversión global en actividades de E&P en el sector de petróleo y gas aumentó desde el año 2020, todavía se espera que la inversión global en combustibles fósiles en el 2022 se sitúe en torno a un 30 % por debajo de los niveles de 2015, cuando se firmó el *Acuerdo de París*.² En 2021, la demanda global de electricidad creció un 6 %, el mayor incremento anual absoluto desde el 2010.³ A pesar de ello, la cuota de las energías renovables en el suministro eléctrico se acercó al 28 % en el primer trimestre del año 2020, con un aumento a partir del 26 % en el primer trimestre del 2019.⁴

FACTORES ECONÓMICOS EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Un estudio de Scotiabank publicado el 27 de octubre de 2022 esboza algunas de las cuestiones clave que deben resolverse para alcanzar los ambiciosos objetivos mundiales de cero emisiones netas.

- **El sector energético, responsable de casi el 75 % de las emisiones globales, debe someterse de forma inequívoca a grandes transformaciones en este camino.** En este caso, no hay panacea: la trayectoria hacia las cero emisiones netas exige una cuidadosa rotación en secuencia para pasar de fuentes de energía intensivas en carbono a otras más limpias.



- **Tanto la oferta como la demanda de energía deben disminuir, aunque el recorte del suministro no reduce, por sí solo, la demanda.** La mayor parte del crecimiento de la demanda energética provendrá de los países emergentes y en desarrollo, que en la actualidad representan cerca de dos tercios de las emisiones globales a pesar de que el consumo de energía per cápita es muy inferior al de las economías avanzadas.
- **Desde el punto de vista del suministro, es imperativo contar con fuentes de energía de menores emisiones.** Las tecnologías están disponibles en gran medida, pero no desplegadas, para cumplir los objetivos provisionales de emisiones para el año 2030, pero la mitad de las

innovaciones necesarias para el 2050 aún están en sus inicios. Las necesidades de financiamiento también son considerables: la Agencia Internacional de Energía calcula que se necesitarán inversiones en energías no contaminantes del orden de USD 4 mil millones anuales hasta el año 2030 para cerrar la brecha de ambición, y que el 70 % de ellas se desplegarán en los mercados emergentes y en desarrollo. La demanda de insumos materiales podría multiplicar por siete el tamaño del mercado de minerales críticos para 2030, lo que da una idea de la escala necesaria en el trayecto que queda por recorrer.⁵

¹ *El Estándar Global, Parte A*, pág. 42.

² Visiones e Ideas de Scotiabank: *La Polarización Pone el Riesgo las Cero Emisiones Netas*, 27 de octubre de 2022.

³ Agencia Internacional de Energía, *Informe sobre el Mercado de la Electricidad*, enero de 2022; las referencias a trimestres fiscales en esta sección se refieren al año natural.

⁴ Agencia Internacional de Energía, *Revisión Global de Energía de 2020*.

⁵ Agencia Internacional de Energía, *Análisis de las Perspectivas Energéticas Globales de 2021*.

PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA CERO EMISIONES NETAS

Como miembro de la NZBA, Scotiabank fijó, y sigue fijando, objetivos para reducir las emisiones financiadas en sectores de prioridad alta. Para alcanzar estos objetivos, es necesaria una planificación rigurosa de la transición. El plan de transición es una parte fundamental de la estrategia general del Banco, que describe las formas en que planea prepararse para la transición hacia una economía baja en carbono y contribuir a ella. Los inversionistas y el público exigen cada vez más a los bancos y a sus clientes que describan las formas en que pretenden cumplir sus ambiciones de cero emisiones netas y sus objetivos intermedios e informar sobre el progreso en relación con sus actividades de planificación de transición a lo largo del tiempo.

Como institución financiera regulada en Canadá, la Oficina del Superintendente de Instituciones Financieras (OSFI) también requerirá que Scotiabank implemente un Plan de Transición Climática, que consiste en actividades bajo pilares específicos: Gobierno Corporativo, Estrategia, Gestión de Riesgos, Indicadores y Objetivos.

El compromiso de Scotiabank de abordar el cambio climático, en términos de los riesgos y oportunidades que crea para el Banco, nuestros clientes y nuestra comunidad, está bien establecido. A medida que cumplimos con nuestros objetivos y compromisos existentes, continuamos refinando y mejorando nuestra planificación y actividades de transición de una manera innovadora y transparente.

2018

- Se publicó el primer informe de sostenibilidad alineado con las recomendaciones de **TCFD**
- Se estableció el **precio interno del carbono** y el cronograma de incrementos anuales
- Se incluyeron riesgos y oportunidades relacionados con el clima en 26 revisiones de la industria relacionadas con actividades crediticias
- Guía de debida diligencia actualizada y mejorada
- Se incorporó un módulo de riesgo de cambio climático en la capacitación obligatoria sobre riesgo ambiental para funcionarios bancarios y adjudicadores de crédito

2019

- Se anunciaron nuestros **Compromisos Climáticos**, incluido el objetivo de movilizar USD 100 mil millones en financiamiento relacionado con el clima para 2025
- Se desarrolló e implementó una **evaluación de riesgos de cambio climático** para reportar las decisiones crediticias
- Se publicó el **Marco de Títulos Verdes** y se emitió un **Título Verde de USD 500 millones**

2020

- Se establecieron **objetivos de electricidad 100 % libre de emisiones** para nuestras propias operaciones
- Se estableció el **Grupo de Finanzas Sostenibles** en la Banca y los Mercados Globales
- Nos asociamos con el **Instituto de Finanzas Sostenibles** de Queen's University

2022

- Se publicó el **Informe de Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas**, que establece **objetivos de emisiones financiadas** para los sectores de petróleo y gas, energía y servicios públicos
- Mejoramos las capacidades de **análisis de escenarios climáticos**
- Creció el **grupo de Finanzas Sostenibles** y se sumaron más expertos en finanzas sostenibles al equipo de la Banca Canadiense
- Establecimos la **Iniciativa de Energía Sin Emisiones**
- Vinculamos los indicadores ASG (ambiental, social y de gobierno), además de los avances en nuestros Compromisos Climáticos, a toda la remuneración por desempeño del Banco.
- Fijamos un nuevo objetivo global para la **reducción de las emisiones de GEI del 35 %** en nuestras propias operaciones para 2030
- Completamos un proyecto piloto para evaluar el alineamiento entre los planes y objetivos de cero emisiones netas del cliente
- Publicamos **la exposición al riesgo de crédito del Banco a activos relacionados con el carbono**
- Incentivamos el desempeño climático en compensación variable ejecutiva que se implementó para 2023

2021

- Nos convertimos en miembros de la **NZBA**
- Establecimos el **Comité Corporativo ASG**
- Nos unimos al **Consejo de Acción de Financiamiento Sostenibles (SFAC)**
- Incrementamos el compromiso para movilizar **financiamiento relacionado con el clima** a \$350 mil millones para 2030
- Emitimos **títulos sostenibles** por USD 1000 millones y actualizamos el **Marco de Títulos Sostenibles**
- Redujimos nuestras propias emisiones de GEI en un 25 % con cuatro años de anticipación al objetivo (2025)
- Anunciamos el **Fondo de Investigación de Cero Emisiones Netas**
- Lanzamos el **Centro de Excelencia del Cambio Climático**

EN ADELANTE

- Reducir las emisiones de GEI hasta nuestro nuevo objetivo del 35 % a nivel mundial para 2030
- Refinar la estrategia de participación del cliente en cero emisiones netas
- Aumentar la transparencia sobre cómo identificamos y medimos el objetivo financiero relacionado con el clima
- Desarrollar capacidades de datos centrales para respaldar oportunidades de transición con clientes y análisis de alineamiento de portafolio
- Fijar una línea de tiempo para establecer más objetivos de cero emisiones netas

ANÁLISIS DE ESCENARIOS CLIMÁTICOS

Estamos desarrollando métodos para integrar ejemplos de escenarios climáticos en nuestro marco de pruebas de estrés de toda la empresa mediante el uso de escenarios de la **Red para Enverdecer el Sistema Financiero (NGFS)**. Los escenarios de la NGFS se generan a partir de los mismos Modelos de Evaluación Integrados que se utilizan para el **Informe AR6 del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático** (IPCC), que cubren la ciencia climática más actualizada y se usan de forma amplia en el sector financiero para evaluar el riesgo climático.

Nuestro análisis se centró en tres escenarios climáticos, que cubren diferentes cuadrantes del marco de escenarios de la NGFS que se caracteriza por niveles variables de riesgo físico y de transición. Esos son los siguientes:

- **Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC):** Supone un riesgo de transición bajo, ya que se logra un escenario de alto riesgo físico si los gobiernos implementan de forma total las NDC prometidas y alcanzan sus objetivos respectivos en 2025 y 2030, pero no sin tomar medidas adicionales.
- **Cero Emisiones Netas para 2050:** Supone que un escenario de bajo riesgo físico y bajo riesgo de transición se logra mediante la implementación rápida de políticas climáticas estrictas y la innovación que logran cero emisiones netas de CO₂ para 2050 y limitan el calentamiento a 1,5 °C.
- **Transición Retrasada:** Supone que las emisiones anuales no disminuyen hasta 2030, cuando se necesitan acciones políticas decisivas para limitar el calentamiento. Este escenario se considera un escenario de transición desordenada con riesgo físico moderado y riesgo de transición alto.

Probamos estos escenarios climáticos para predecir el riesgo crediticio de nuestro portafolio de préstamos no minoristas a corto plazo (2025 y 2030) y horizontes a largo plazo (2050). Nuestro análisis considera lo siguiente:

- Los riesgos de transición se cuantifican al modelar la exposición de la empresa a dichos riesgos, así como la respuesta de la empresa y la dinámica de la industria.
- Riesgos físicos crónicos, entre ellos la temperatura, la precipitación, el aumento del nivel del mar, la humedad y la velocidad del viento.
- Amenazas físicas agudas, incluido el riesgo de inundación costera, el riesgo de inundación tierra adentro y los ciclones tropicales.

A medida que avanzamos, refinamos nuestra metodología y ampliamos nuestros análisis para examinar estos riesgos en toda la empresa. Más allá de evaluar los riesgos para nuestros préstamos comerciales, realizamos análisis de riesgos físicos para evaluar los riesgos relacionados con el clima para nuestro portafolio de préstamos minoristas.



Scotiabank es un participante activo en la **TCFD de la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (UNEP FI) y el programa de Riesgo Climático**. A través de la participación en los grupos de trabajo de pruebas de estrés climático y análisis de escenarios de transición, nos familiarizamos con las mejores prácticas de la industria y mejoramos nuestra capacidad de evaluar los riesgos físicos y de transición relacionados con el clima en nuestro portafolio de préstamos. El grupo de trabajo de datos de riesgo físico mejoró nuestro conocimiento de conjuntos de datos protegidos y de código abierto útiles para el análisis de riesgo climático y sirvió de instructivo para identificar los tipos de datos disponibles y su cobertura y resolución global. Como miembros activos del grupo de trabajo en curso sobre herramientas de riesgo climático, tuvimos la oportunidad de comparar y contrastar herramientas comerciales para evaluar los riesgos climáticos. Al final, a través de la participación en el grupo de riesgo normativo relacionado con el clima, mejoramos nuestra comprensión de los riesgos legales y normativos relacionados con el clima.

APROVECHAMIENTO DE LAS OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS

Scotiabank tomó una serie de medidas relacionadas con el desarrollo de políticas públicas y el diálogo con los clientes para apoyar la reducción de emisiones dentro de nuestros cuatro sectores prioritarios.

PROMOCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

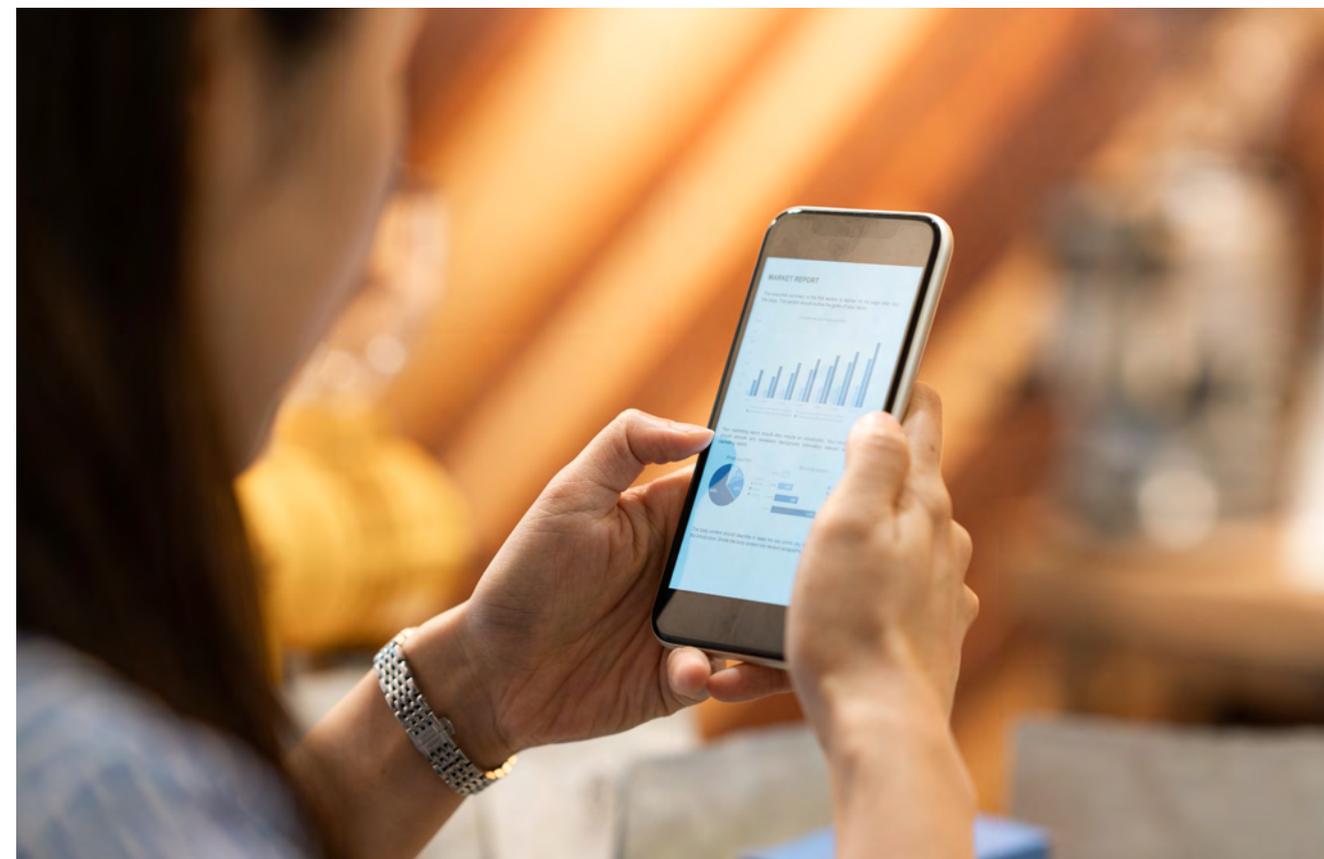
Scotiabank opina que la política del gobierno juega un papel fundamental en el respaldo de la transición a una economía de cero emisiones netas. Participamos en una serie de iniciativas de políticas para compartir la visión que ayudará a los gobiernos a impulsar la transición a cero emisiones netas mientras se mitiga el riesgo para la economía en general.

Scotiabank participa en el Consejo de Acción de Financiamiento Sostenibles (SFAC), un comité público-privado que tiene como objetivo apoyar la integración del financiamiento sostenible en la práctica estándar del sector financiero canadiense mediante la facilitación del diálogo y la promoción de la divulgación para mover el capital privado en apoyo de la ambición de Canadá de lograr cero emisiones netas para 2050. El SFAC está compuesto de tres grupos de expertos técnicos, entre ellos el Grupo de Expertos Técnicos en Taxonomía (TTEG), responsable de definir inversiones y actividades “verdes” y “de transición” en el contexto de los mercados de capital de Canadá. Se considera necesaria una Taxonomía canadiense Verde y de Transición para la integridad de la transición a cero emisiones netas en Canadá, cuyo objetivo sea apoyar la promoción del mercado financiero sostenible de Canadá, la mitigación del ecoblanqueo y la promoción de una transición suave en lo que respecta a la economía de Canadá. Scotiabank fue una de las nueve organizaciones que participaron en el TTEG y ayudaron a redactar el Informe de Hoja de Ruta de Taxonomía, que contó con el respaldo de SFAC en septiembre de 2022.

Para abordar el problema de gran alcance relacionado con la falta de disponibilidad de datos precisos y de alta calidad en el sector de hipotecas residenciales, Scotiabank tomó medidas para colaborar con expertos de la industria, el gobierno y sus pares para mejorar tanto la calidad como la disponibilidad de los datos. En 2021, Scotiabank tuvo el honor de unirse a colegas y expertos de la industria en un Comité de Trabajo de Datos Climáticos a cargo de Canada Mortgage and Housing Corporation. El grupo de trabajo, que tiene representantes de los sectores público y privado, colabora con maneras de mejorar la disponibilidad y accesibilidad de datos para la industria de la vivienda canadiense.

INVOLUCRAMOS A NUESTROS CLIENTES

Desde la publicación del Informe de Cero Emisiones Netas, Scotiabank participó de forma activa en esfuerzos que crearán conciencia entre los titulares de hipotecas sobre los beneficios de la eficiencia energética y el cambio de combustible. Además, tomamos medidas para participar en los esfuerzos que permitirán el cálculo y la divulgación de las emisiones de GEI para los hogares individuales. En septiembre de 2022, anunciamos nuestro patrocinio de la empresa de software, *Lightspark*, para probar una plataforma que ayuda a los dueños de casa a conectarse con remodelaciones de viviendas que ahorran energía y reducen su huella de carbono. La plataforma, llamada Energy Efficiency Concierge, permite a los dueños de casa entender mejor sus costos de energía y carbono y los guía a través de los beneficios y el proceso de toma de decisiones de actualizar su hogar con tecnologías de ahorro de energía. Energy Efficiency Concierge se está introduciendo por primera vez en Calgary y Edmonton y, si tiene éxito, el modelo podría utilizarse de forma más amplia en todo Canadá para ayudar a las ciudades a alcanzar sus objetivos de cero emisiones netas para 2050.



El apoyo de Scotiabank a empresas como *Lightspark* es fundamental para el éxito de los esfuerzos de descarbonización en el sector de hipotecas residenciales, ya que brinda herramientas a los ciudadanos privados para que puedan tomar sus propias acciones individuales en pos de ayudar a Canadá a reducir las emisiones de acuerdo con su Plan de Reducción de Emisiones para 2030.¹ Ese apoyo también puede ayudar a fomentar nuevas colaboraciones, como la asociación tecnológica de *Lightspark* con la sociedad que publica *Canadian Geographic*, cuyo lanzamiento de la fase piloto del desafío **Live Net Zero Challenge** se realizó el 19 de septiembre de 2022. Este proyecto desafía a cinco familias a convertirse en “hogares de cero emisiones netas” y tiene la intención de ayudar a educar a

los canadienses sobre los cambios que pueden hacer dentro de sus propios hogares para reducir el consumo de energía, reducir su huella de carbono y su gasto en energía. Como socio de *Canadian Geographic* en el programa piloto, *Lightspark* llevará a cabo una auditoría de energía en el hogar para los cinco hogares participantes.

Como principal socio financiero del Desafío *Live Net Zero Challenge*, Scotiabank brindará \$450 000 durante dos años para el proyecto y se comprometió a brindar \$25 millones durante 10 años para apoyar a asociaciones benéficas y sin fines de lucro que permitan el cambio de sistemas relacionados con el clima y la descarbonización del sector.

¹ Gobierno de Canadá: [Plan de Reducción de Emisiones para 2030: Aire Limpio, Economía Sólida](#).

MAYOR COMPROMISO DE LOS CLIENTES

A lo largo de 2022, los usuarios del banco para el portafolio de petróleo y gas se esforzaron por reducir sus emisiones de gas de efecto invernadero (GEI). Las empresas están utilizando divulgaciones de desempeño ambiental, con las cuales establecen objetivos de reducción de emisiones de GEI y realizan cambios en sus operaciones, como reducir la quema, para ayudar a cumplir sus objetivos de reducción de emisiones.

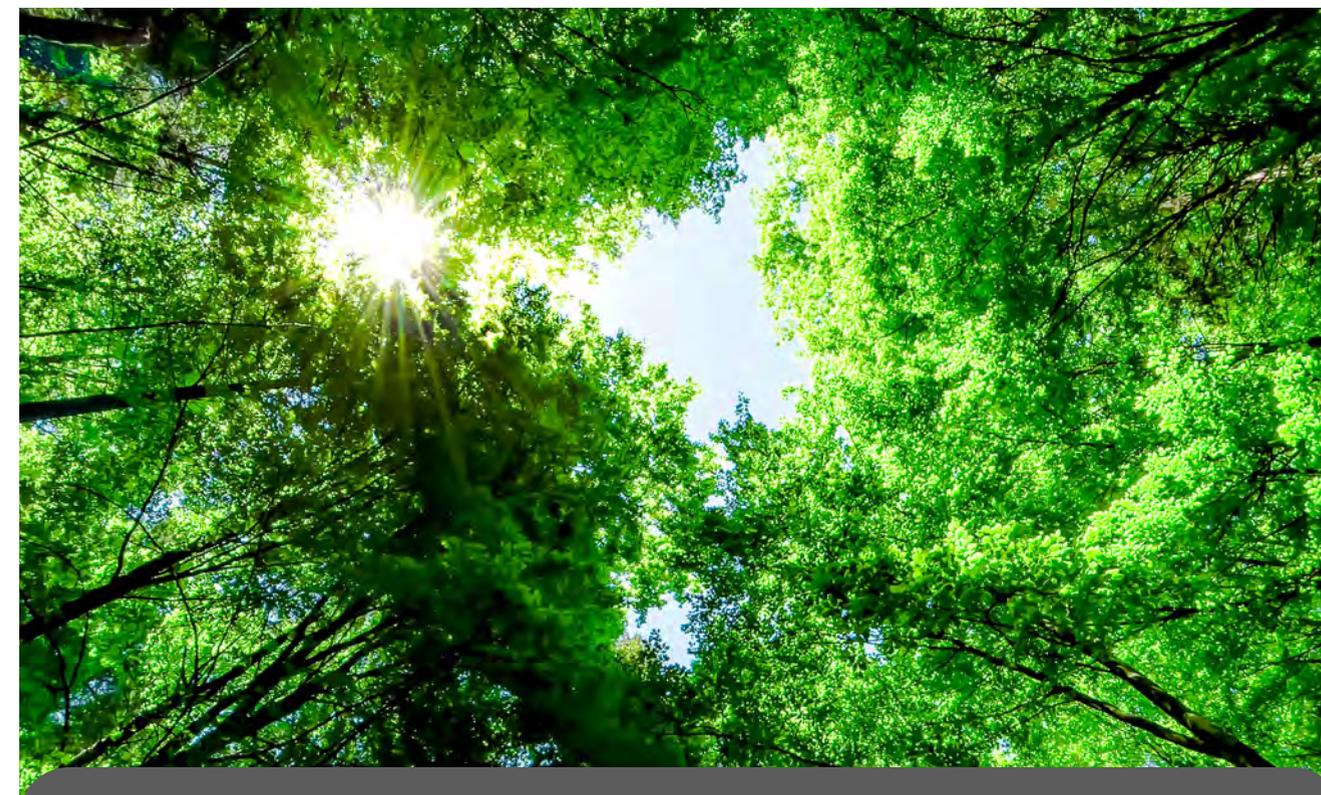
En la actualidad, Scotiabank se compromete con algunos clientes en cuanto a emisiones principalmente para oportunidades de renovación o refinanciamiento. Estos compromisos se enfocan en garantizar el conocimiento del compromiso de cero emisiones netas de Scotiabank: brindan información de referencia sobre su posición en relación con sus pares y destacan los productos y servicios financieros que respaldan los objetivos de descarbonización de nuestros clientes.

Para apoyar aún más los crecientes esfuerzos de los clientes en la búsqueda de soluciones de descarbonización, Scotiabank estableció de forma reciente la *Iniciativa de Energía de Tecnología Limpia*, un equipo de banqueros de inversión dedicado a asesorar y apoyar a los clientes en sus metas de tecnología limpia, transición energética y descarbonización. El equipo se dedica a avanzar en su entendimiento y relaciones con nuevos clientes que operan en la tecnología de las energías limpias, así como a ayudar a los clientes existentes de petróleo y gas en sus metas de descarbonización y energías limpias. El equipo se coordina a través de varias geografías y sectores empresariales, entre ellos energía, metales y minería, así como los sectores de consumo, industria y venta minorista.

En 2022, Scotiabank inició un proyecto piloto dentro de nuestro proceso de suscripción para evaluar el alineamiento entre los objetivos de emisiones del Banco y los objetivos de determinados clientes de préstamos de Banca y Mercados Globales en los sectores de petróleo y gas y de electricidad y servicios públicos. Además, evaluamos a los clientes prestamistas del sector del petróleo y el gas para establecer la presencia de objetivos provisionales de emisiones y compromisos de cero emisiones netas y facilitar el compromiso específico con los clientes. Las lecciones iniciales del proyecto piloto y de la evaluación del portafolio, junto con la guía de grupos como la **Alianza Financiera de Glasgow para las Cero Emisiones Netas (GFANZ)**, se utiliza para reportar los próximos pasos de nuestro proyecto piloto y evaluar los clientes de generación de energía a principios de 2023.

COMPROMISO CON EL LIDERAZGO INTELECTUAL

Scotiabank llevó a cabo una investigación económica y liderazgo intelectual¹ sobre la importancia de un desarrollo responsable del petróleo y el gas en países con elevadas normas ambientales y de gobierno corporativo. Aunque la reducción de los combustibles fósiles se aceleró, todavía se necesitan a corto y medio plazo. Los esfuerzos para abordar el cambio climático darán fruto si los países que intentan descarbonizar el sector satisfacen estas necesidades. El objetivo es garantizar una transición rápida y bien gestionada hacia las cero emisiones netas.



CONTRIBUCIONES DETERMINADAS A NIVEL NACIONAL (NDC):

Las NDC de Canadá y Estados Unidos se mantuvieron sin cambios desde la publicación del Informe de Cero Emisiones Netas. Dado que los demás mercados principales de Scotiabank forman parte de la Alianza del Pacífico, el Banco se ve afectado por las NDC de los países de la región. Al 31 de diciembre de 2022, el **Rastreador de Acciones** por el **Clima**, colaboración independiente entre Climate Analytics y New Climate Institute que rastrea la acción climática de los gobiernos y la compara con los términos del *Acuerdo de París*, consideró a las NDC de Chile, Perú y Colombia insuficientes y a las NDC de México insuficientes de forma crítica.

Scotiabank monitorea de forma continua las NDC en los países donde operamos, evalúa su impacto en las actividades del Banco y de nuestros clientes y se esfuerza por respaldar las actividades financieras que apoyan las NDC locales, siempre que sea posible.

¹ Visiones e Ideas de Scotiabank: **La Polarización Pone el Riesgo las Cero Emisiones Netas**, 27 de octubre de 2022.

INVERSIONES Y ASOCIACIONES PARA EL CAMBIO DE LOS SISTEMAS Y LA DESCARBONIZACIÓN

Como parte de nuestros esfuerzos por alcanzar cero emisiones netas, asignamos \$25 millones hasta 2030 para inversiones comunitarias en organizaciones sin fines de lucro y de beneficencia que apoyen el cambio de los sistemas relacionados con el clima y la descarbonización del sector, de los cuales \$10 millones están destinados al **Fondo de Investigación de Cero Emisiones Netas (NZRF)** de Scotiabank. Establecido en 2021, el Fondo de Investigación para las Cero Emisiones Netas (NZRF) distribuye un millón al año para apoyar los esfuerzos de instituciones académicas y grupos de expertos en países de la huella geográfica de Scotiabank, que están liderando los esfuerzos de descarbonización en sectores clave.

En 2022, entre los **beneficiarios del NZRF** estaban los siguientes:

- El **Centro de Energía (CE) y el Centro de Investigación del Clima y la Resiliencia (CR)2** de la Universidad de Chile, en Santiago, lleva a cabo un proyecto destinado a desarrollar e implementar un sistema regional de monitoreo de datos de emisiones de GEI para evaluar el desempeño de Chile en relación con sus metas de mitigación de emisiones. Este proyecto también evaluará el cumplimiento de los compromisos de neutralidad de carbono de Chile.

- **Circular Opportunity Innovation Launchpad**, una plataforma canadiense de empresas e innovación y una red de activación destinada a crear, probar y ampliar soluciones transformadoras que hagan avanzar a Canadá hacia una economía circular más sostenible.

Otras asociaciones plurianuales de Scotiabank para impulsar el cambio de los sistemas y la descarbonización son las siguientes:

- Instituto de Estudios Energéticos de Oxford (OIES) por su programa del Módulo de Hidrógeno de la **Iniciativa de Investigación sobre la Transición Energética**.
- Carbon Management Canada por su programa acelerador de tecnologías del carbono, **carbonNEXT**.
- Energy Futures Lab para apoyar su desafío de **Financiamiento de la Transición a los Hidrocarburos del Futuro**.



INVESTIGADORES COLOMBIANOS BUSCAN DEMOSTRAR QUE EL AGUACATE PUEDE CULTIVARSE DE FORMA ECOLÓGICA EN EL TRÓPICO

Con el apoyo del Fondo de Investigación de Cero Emisiones Netas de Scotiabank, los investigadores de la **Fundación Con Vida** de Medellín, Colombia, comparan la cantidad de agua que necesitan los árboles de aguacate, cultivo cada vez más popular en el país y fuera de él, con la de los árboles autóctonos de las selvas tropicales de los Andes. Su meta es: determinar cómo proteger esta delicada región del ecosistema mundial sin afectar los ingresos de los agricultores colombianos.

Los Andes tropicales también son algunos de los sumideros de carbono (lo que significa que absorben más carbono de la atmósfera del que liberan) más ignorados del planeta; almacenan sobre el suelo cantidades de carbono por

hectárea similares a las de las selvas amazónicas. Solo quedan 500 000 hectáreas de selva tropical tras décadas de deforestación para combustible y pastoreo de animales, y ahora por la rápida expansión de los cultivos de aguacate.

Con Vida creará una aplicación web que medirá los impactos ambientales negativos y positivos del cultivo del aguacate y, de acuerdo con el lugar donde esté el agricultor, le ayudará a determinar la cantidad de árboles que puede plantar para usar la menor cantidad de agua posible y ser neutro en cuanto a las emisiones de carbono.

Para obtener más información sobre el proyecto, **consulte aquí**.

Gestión del riesgo ambiental y climático

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Es vital que identifiquemos, evaluemos, mitiguemos y monitoreemos los riesgos potenciales para nuestro negocio relacionados con el cambio climático, de modo que podamos poner de nuestra parte para mitigar su impacto y adaptar nuestro negocio a fin de garantizar nuestra sostenibilidad permanente.

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL RIESGO CLIMÁTICO

Los problemas relacionados con el cambio climático que conciernen al Banco o a sus clientes podrían dar lugar a mayores riesgos de crédito, de reputación, operacionales o de cumplimiento, como se detallan en el siguiente cuadro:

CATEGORÍA DE RIESGO	DEFINICIONES BANCARIAS	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO EN RELACIÓN CON EL CAMBIO CLIMÁTICO	ACCIONES PARA MITIGAR EL RIESGO
Riesgo de crédito	Pérdida resultante del incumplimiento en que incurre un prestatario o una contraparte con respecto a las obligaciones financieras o contractuales que ha asumido ante el Banco	Dificultades de pago que experimentan los clientes debido a la reducción de su rentabilidad, la devaluación de sus activos o su imposibilidad para adaptarse a los requerimientos de cero emisiones netas	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación obligatoria de la calificación de riesgo climático para todos los prestatarios de la banca de negocios Mantenimiento de una lista de empresas que deben evitarse, que incluya los sectores sensibles al clima
Riesgo de cumplimiento	Posibilidad de que la actividad de negocios no se esté llevando a cabo conforme a todos los requisitos normativos aplicables donde opera el Banco	Incumplimiento de las regulaciones relacionadas con el clima y las medidas correctivas asociadas	<ul style="list-style-type: none"> Procedimientos establecidos para monitorear y evaluar el impacto de los requisitos normativos en toda la presencia jurisdiccional del Banco Propuesta de armonización de las divulgaciones climáticas a través de foros industriales
Riesgo para la reputación	Publicidad, prácticas de negocio o asociaciones negativas que perjudican los ingresos, las operaciones o la clientela del Banco	El Banco o sus clientes son mal vistos debido a que se percibe que no cumplen con sus declaraciones de compromisos relativos al cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> Divulgación de los riesgos climáticos en nuestras presentaciones de informes Interacción con las partes interesadas para entender sus perspectivas climáticas Promoción de productos y servicios que ayuden a los clientes en la transición hacia un futuro con bajas emisiones de carbono
Riesgo operacional	Pérdida derivada de personas, procesos y sistemas inadecuados o fallidos o eventos externos	Posibilidad de que riesgos físicos perjudiquen las propiedades del Banco (sucursales y oficinas) y los servicios críticos de la cadena de suministro	<ul style="list-style-type: none"> El programa de preparación y resiliencia operativa tiene en cuenta los fenómenos meteorológicos extremos La incorporación de terceros, los nuevos proyectos e iniciativas y las autoevaluaciones de control de riesgos incluyen consideraciones ambientales, cuando corresponde

EVALUACIÓN DE RIESGOS DE CAMBIO CLIMÁTICO

Llevamos a cabo la Evaluación de Riesgos de Cambio Climático (CCRA) a nivel transaccional como parte del proceso estándar de debida diligencia y adjudicación de créditos. Evalúa los riesgos físicos y de transición que un cliente puede enfrentar y su conciencia de dichos riesgos. La evaluación asigna a cada transacción una calificación de riesgo de cambio climático bajo, moderado o alto.

Por ejemplo, a través de este proceso, se determinó que el sector agrícola es muy vulnerable al riesgo climático en relación con la posibilidad de que eventos meteorológicos adversos tengan como resultado un impacto en la producción y subas de precios a causa del cambio climático. La vulnerabilidad de los clientes al riesgo climático en áreas bajo estrés hídrico anticipa problemas de escasez de agua, lo que resulta en el aumento de recargos, impuestos y restricciones al suministro.

Además, revisamos de forma anual nuestra exposición crediticia de banca empresarial a los sectores vulnerables ante los riesgos climáticos físicos y de transición y evaluamos los impactos del riesgo climático.

Incluimos los resultados de nuestro análisis de vulnerabilidad del sector climático y de la CCRA en nuestras revisiones de la industria de riesgo crediticio para evaluar los impulsores del riesgo climático y su posible materialidad en función de diferentes horizontes temporales. En general, el Banco identifica los riesgos físicos agudos que pueden afectar a nuestros prestatarios en un horizonte temporal más corto, mientras que los riesgos de transición varían en función de la industria. También identificamos los riesgos físicos crónicos que pueden aparecer a largo plazo. La CCRA complementa de forma natural el análisis de sensibilidad por sectores con la compilación de factores de mitigación a nivel de los prestatarios, como área geográfica, ubicación de los activos y estrategias de gestión orientadas específicamente al cambio climático.

SECTORES MÁS VULNERABLES AL RIESGO CLIMÁTICO AL 31 DE OCTUBRE DE 2022

SECTOR	% DE PRÉSTAMOS Y ACEPTACIONES ¹	RIESGO FÍSICO		RIESGO DE TRANSICIÓN		VULNERABILIDAD CLIMÁTICA GLOBAL	
Agricultura	2,59 %	Alto		Alto		Alto	
Productos químicos	0,31 %	Medio		Alto		Alto	
Energía	1,20 %	Alto		Alto		Alto	
Productos forestales	0,33 %	Medio		Medio		Medio	
Metales	0,37 %	Medio		Alto		Alto	
Minería	0,81 %	Medio		Alto		Alto	
Transporte	1,22 %	Medio		Alto		Medio	
Servicios públicos	3,54 %	Medio		Alto		Alto	

CINCO PRINCIPIOS DE NUESTRA POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

La Política de Gestión de Riesgos Ambientales de Scotiabank describe los principios clave que guían al Banco en su enfoque de gestión de los riesgos ambientales.

1. Cumplir con las leyes y regulaciones ambientales aplicables y con los estándares e iniciativas voluntarias que adopte el Banco.
2. Dar prioridad a las iniciativas que reduzcan el impacto ambiental del Banco y permitan el desarrollo sostenible y la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono.
3. Incorporar criterios de evaluación y mitigación de riesgos ambientales en los procedimientos de gestión de riesgos del Banco cuando corresponda.
4. Contribuir al diálogo continuo con las partes interesadas relevantes, entre ellas, los clientes, los empleados, el gobierno, las ONG y las asociaciones industriales.
5. Medir y reportar de forma pública el desempeño ambiental del Banco por lo menos una vez al año.

¹ Coeficiente de exposición pendiente dividido entre el total de préstamos y letras bancarias, previa deducción de la reserva para préstamos crediticios. Cifras obtenidas del [Informe Anual de 2022](#), pág. 119.

CUANTIFICACIÓN DE LA EXPOSICIÓN AL RIESGO DE CRÉDITO RELACIONADO CON EL CARBONO

Nuestra exposición a los activos relacionados con el carbono ascendió a \$234 mil millones en el año fiscal 2022, es decir, o alrededor del 20 % de nuestra exposición bruta total al riesgo de crédito.¹ Las industrias en la mira de este indicador, alineadas con la guía del TCFD de octubre de 2021, incluyen Energía, Transporte, Materiales y Edificios, y Agricultura, Alimentación y Productos Forestales. Reconocemos que la guía del TCFD puede capturar industrias secundarias que son menos intensivas en cuando a la emisión de carbono; sin embargo, no se aplicaron exclusiones a este indicador.²

Este indicador nos ayuda a monitorear nuestras concentraciones de exposición crediticia a los activos relacionados con el carbono en relación con nuestra exposición ³bruta total al riesgo de crédito, de conformidad con las recomendaciones de la TCFD. La exposición de los activos relacionados con el carbono no pretende indicar las repercusiones reales para nuestros prestatarios, ya que su capacidad para gestionar el riesgo climático depende de muchos factores. Anticipamos continuar perfeccionando nuestro enfoque para el cálculo de activos relacionados con el carbono a lo largo del tiempo para mejorar su especificidad y reflejar la estandarización emergente.

ENERGÍA	TRANSPORTE	MATERIALES Y EDIFICIOS	AGRICULTURA, PRODUCTOS ALIMENTARIOS Y FORESTALES
<ul style="list-style-type: none"> • Petróleo y gas • Carbón • Servicios eléctricos 	<ul style="list-style-type: none"> • Carga aérea • Transporte aéreo de pasajeros • Transporte marítimo • Transporte ferroviario • Servicios de transporte • Automóviles y componentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Metales y minería • Productos químicos • Materiales de construcción • Bienes de capital • Gestión y desarrollo inmobiliarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Bebidas • Agricultura • Alimentos envasados y carnes • Papel y productos forestales

EXPOSICIÓN AL RIESGO DE CRÉDITO DE LOS ACTIVOS RELACIONADOS CON EL CARBONO



- Materiales y edificios **44 %**
- Energía **31 %**
- Agricultura, productos alimentarios y forestales **17 %**
- Transporte **8 %**



ENLACES DE INTERÉS

[Financiamiento en el Ártico](#)

[Financiamiento del Carbón](#)

¹ Al 31 de octubre de 2022. Exposición bruta total al riesgo de crédito: \$1172 mil millones de dólares. Según la guía del TCFD, se considera que los activos relacionados con el carbono se refieren a activos u organizaciones con emisiones de GEI directas o indirectas bastante elevadas.

² Actualización de 2021 del documento guía del TCFD: [Implementación de las recomendaciones del grupo de trabajo sobre divulgación de información financiera relacionada con el clima](#).

³ La exposición se calcula como la exposición total al riesgo de crédito e incluye las cantidades dispuestas, los compromisos no dispuestos y otros ítems fuera de balance (excepto los bonos del mercado extrabursátil, recompras y titulaciones), como se presenta en la pág. 5 de nuestra [Divulgación Complementaria de Capital Reglamentario](#).

REALIZACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA AMBIENTAL

Scotiabank tiene en cuenta los riesgos ambientales y climáticos en sus procesos de debida diligencia y adjudicación de créditos. Aquí se incluyen los procedimientos y requisitos obligatorios de evaluación de riesgos ambientales y de exposición al cambio climático para créditos empresariales. Estos procesos ajustados al riesgo están diseñados para identificar los riesgos y responsabilidades ambientales y de cambio climático inherentes a las actividades empresariales de un prestatario y a cualquier bien inmueble dado al Banco como garantía. Las evaluaciones también valoran la eficacia de las estrategias de gestión y mitigación del prestatario. Integramos estos procesos de evaluación del riesgo en las políticas de riesgo de crédito del Banco. Las transacciones que se considere que presentan riesgos ambientales elevados o significativos se elevan al o a los comités de riesgos y las revisan los comités de riesgos sénior/ejecutivos que correspondan.

El equipo de Riesgos ASG del Banco colabora con los equipos de crédito y préstamo de toda nuestra actividad para ayudarles a evaluar los riesgos ambientales y de cambio climático para las transacciones en diversos sectores y áreas geográficas. En 2022, este equipo respondió 1400 solicitudes internas de asesoramiento y recomendaciones técnicas en apoyo de los procesos de debida diligencia y mitigación de los riesgos ambientales para los créditos empresariales.

En 2022, el equipo de Riesgo ASG respondió a **1400** solicitudes internas de asesoramiento y recomendaciones técnicas en apoyo de los procesos de debida diligencia y mitigación de los riesgos ambientales para los créditos empresariales.

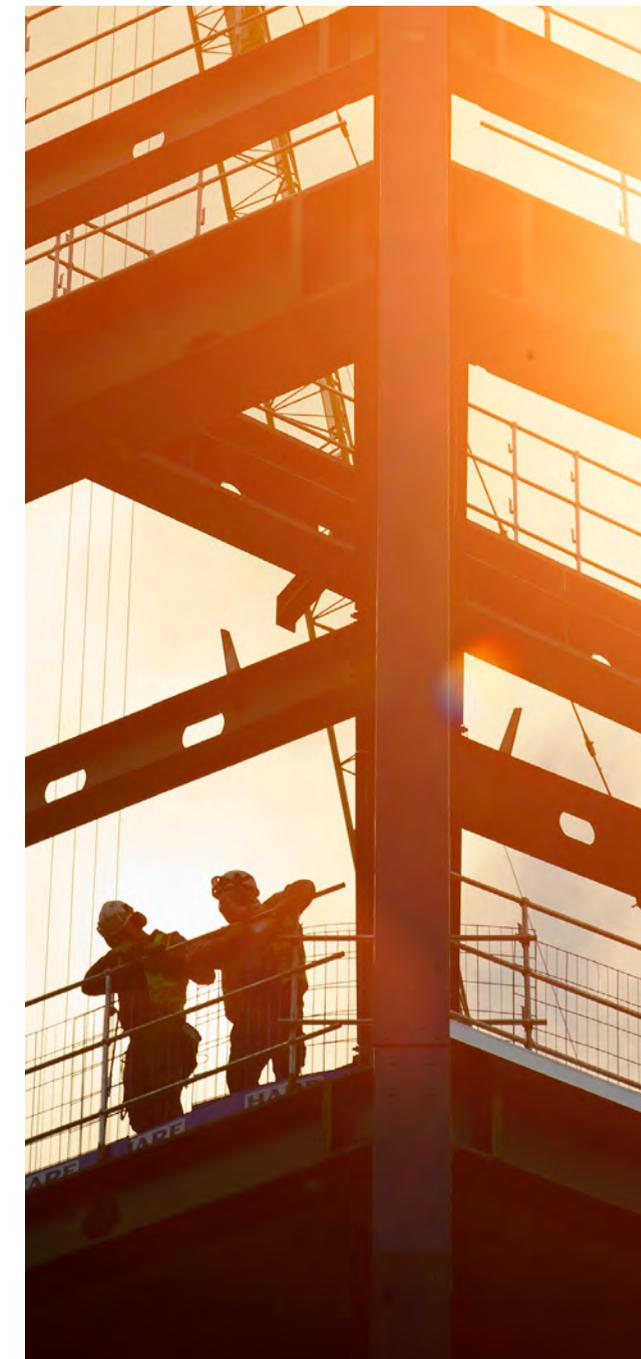


El marco de gestión de riesgos de los Principios del Ecuador está diseñado para apoyar la toma de decisiones sobre riesgos ambientales y socialmente responsables en todo el mundo.

ADHESIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL ECUADOR

El Banco, en colaboración con nuestros clientes, usa el marco de gestión de riesgos de los Principios del Ecuador con el fin de identificar, evaluar y gestionar los riesgos e impactos ambientales y sociales cuando financia proyectos de desarrollo dentro del alcance de estos principios. Estos proyectos suelen ser obras de infraestructura e industria en gran escala con el potencial de provocar un impacto considerable en las personas y el medio ambiente. Este marco sienta un estándar mínimo de debida diligencia y monitoreo de proyectos y tiene por objeto apoyar la toma de decisiones responsables en materia de riesgos ambientales y sociales.

La utilización de este marco ayuda a garantizar que el Banco financie proyectos de desarrollo a gran escala que se lleven a cabo de forma responsable desde el punto de vista ambiental y social, de acuerdo con las normas reconocidas en el ámbito internacional. Scotiabank publica anualmente informes sobre sus transacciones y servicios de asesoría que se rigieron por los Principios del Ecuador. En 2022, se realizaron 11 transacciones de financiamiento de proyectos y tres préstamos corporativos relacionados con proyectos que cumplían los criterios de los Principios del Ecuador. Consulte el **Paquete de Datos e Índices ASG** para obtener más detalles sobre los informes de Scotiabank relativos a los Principios del Ecuador o consulte los informes de Bank of Nova Scotia disponibles en el **centro de información sobre los Principios del Ecuador**.



Abordaje del impacto ambiental de nuestras operaciones

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Tenemos en propiedad o alquilamos más de 2,1 millones de metros cuadrados de inmuebles para nuestras oficinas y sucursales a nivel global, lo que equivale a casi 295 campos de fútbol. El uso responsable de los recursos necesarios para construir, mantener y explotar estas instalaciones no solo ayuda a proteger a las comunidades locales y a nuestro planeta, sino que también puede reducir los costos de operación y los riesgos para nuestro negocio.

DESCARBONIZACIÓN DE NUESTRAS OPERACIONES

Como parte de nuestro esfuerzo global por lograr cero emisiones netas en nuestras operaciones para 2030,¹ nos centramos en la descarbonización mediante mejoras de la eficiencia energética y un mayor uso de electricidad no emisora. Seguimos con la evaluación de la vulnerabilidad climática física actual y futura de los activos inmobiliarios de Scotiabank e integramos la resiliencia climática mediante la incorporación de prácticas ASG en las políticas y los procedimientos inmobiliarios.

En 2022, nos beneficiamos de la disminución de la intensidad de carbono de las redes eléctricas de Canadá. El aumento de la adopción y la prestación de servicios bancarios en línea, junto con los modelos de trabajo a distancia en curso, también contribuyeron a reducir nuestro consumo de energía operativa en los dos últimos años. Aunque vimos aumentar los viajes de negocios en 2022, nuestras emisiones de viajes de negocios de Alcance 3 continúan siendo inferiores a los niveles anteriores a la pandemia.

RESUMEN DE LOS INDICADORES DE ENERGÍA Y GEI PARA LAS OPERACIONES PROPIAS DE SCOTIABANK²

INDICADOR	ESTADO	AVANCE EN 2022
Reducción de las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 (con respecto a la base de referencia de 2016) en un 25 % para 2025	Logrado	Logrado en 2021
Reducción de las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 (con respecto a la base de referencia de 2016) en un 35 % en todo el mundo para 2030 ³	Nuevo	Reducción de las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 en un 29 %
Garantía de un 100 % de electricidad sin emisiones en todo el mundo para 2030	Por buen camino	Conseguimos que el 67 % de nuestra electricidad global proceda de fuentes no emisoras ⁴
Garantía de un 100 % de electricidad sin emisiones en Canadá para 2025	Por buen camino	Conseguimos que el 83 % de nuestra electricidad en Canadá proceda de fuentes no emisoras ⁴
Precio interno del carbono de \$60/tCO ₂ eq. en 2022	Logrado	El precio subirá a \$65/tCO ₂ eq. para 2023

HACIA UNA ENERGÍA MÁS ECOLÓGICA

En 2022, **Scotiabank logró un acuerdo de compra de energía renovable por 15 años** para recibir energía de una granja solar de 40 MW que se planea construir en el noreste de Alberta. Una vez que esté operativa, Scotiabank acordó comprar el 100 % de la electricidad renovable libre de emisiones generada por la instalación.

ENLACES DE INTERÉS

[Metodología de GEI de Scotiabank](#)

[Emisiones de GEI: aseguramiento limitado](#)

[Compromisos climáticos](#)

¹ Parte de nuestro plan cero emisiones netas; incluye las emisiones de Alcance 1 y 2 y las emisiones de Alcance 3 de los viajes de negocios de los empleados. Scotiabank evaluó su perfil de emisiones de Alcance 3 mediante el evaluador que se rige por el protocolo de GEI del alcance 3 de World Resources Institute (WRI) y World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

² Para obtener detalles relacionados con la interpretación y aplicación de Scotiabank del Protocolo de GEI del WRI y el WBCSD, consulte [la metodología de GEI de Scotiabank](#).

³ Además de este objetivo de reducción, Scotiabank utilizará certificados de energía renovable (REC) y compensaciones de carbono para lograr que nuestras operaciones sean de cero emisiones netas en 2030 después de tomar medidas razonables para reducir las emisiones operativas. Por lo tanto, nuestra capacidad para cumplir con estos objetivos supone un crecimiento y liquidez razonables de los mercados de carbono y REC y la disponibilidad de compensaciones/REC de alta calidad en estos mercados.

⁴ Ya sea de forma presencial o virtual. Las fuentes no emisoras incluyen las fuentes renovables (hidráulica, solar, eólica, geotérmica o mareomotriz) y nucleares, y pueden incluir el uso de REC.

ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

Sustentamos nuestras inversiones en la reducción del uso de energía y la eficiencia con un precio interno del carbono de \$60 por tonelada de CO₂eq. en 2022, que aumentará a \$65 en 2023. Desde su inicio en 2017, nuestro precio interno del carbono generó \$20,8 millones para financiar inversiones bajas en carbono y proyectos de eficiencia energética y reducción de emisiones en nuestras operaciones. En total, el Banco destinó \$73,5 millones a inversiones de capital, entre ellos, \$60 millones para reducir el consumo de energía y mejorar la eficiencia energética en toda nuestra huella global desde 2018.

Seguimos explorando oportunidades para reducir nuestra huella de carbono global a través del diseño y la construcción de nuestros edificios mediante la selección de materiales con menos carbono incorporado, la reducción del consumo de energía y la mejora de la eficiencia energética de nuestros edificios.



EJEMPLOS DE INICIATIVAS DE REDUCCIÓN Y EFICIENCIA ENERGÉTICA EN 2022

INICIATIVA	ACTUALIZACIONES DE 2022
Certificación Green Globe	<ul style="list-style-type: none"> Finalización de las renovaciones en dos sucursales, para un total de 58 sucursales en Canadá renovadas que cumplen con la Certificación Green Globe.
Iluminación renovada	<ul style="list-style-type: none"> Finalización de los proyectos de iluminación LED renovada en varias grandes sucursales canadienses, lo que resultó en un ahorro anual de 6825 MWh y 1160 tCO₂eq. de emisiones de GEI.
Modernización de la calefacción, la ventilación y el aire acondicionado (HVAC)	<ul style="list-style-type: none"> En Chile, se reemplazaron un total de 29 sistemas de climatización (HVAC) por equipos más eficientes, lo que resultó en un ahorro energético anual de 37,6 MWh y 16,3 tCO₂eq. de emisiones de GEI. En Colombia, se reemplazaron varios sistemas de HVAC por equipos de mayor eficiencia, lo que resultó en un ahorro energético anual de 478 MWh y 92 tCO₂eq. de emisiones de GEI.
Instalaciones de paneles solares	<ul style="list-style-type: none"> En la República Dominicana se instalaron paneles solares que brindarán un ahorro energético anual estimado de 167 MWh, y 87 toneladas de CO₂eq..
Sustitución de las ventanas del cerramiento del edificio	<ul style="list-style-type: none"> En nuestra sede de Toronto, se reemplazaron las ventanas por otras de aislación térmica, lo que resultó en un ahorro energético anual de 263 MWh y 47 tCO₂eq. de emisiones de GEI.
Estaciones de recarga de vehículos eléctricos en Canadá	<ul style="list-style-type: none"> En Ontario, añadimos tres estaciones más de recarga de vehículos, para un total de 44 estaciones en 40 sucursales. Estas estaciones están a disposición del público 24 horas al día, siete días a la semana.

En la República Dominicana, instalamos paneles solares en Zona Franca Las Américas, con lo cual generamos unos

489 715 kWh de energía y redujimos las emisiones de CO₂eq. en unas

288 toneladas.

GESTIÓN DE RESIDUOS

REDUCCIÓN DEL USO DE PAPEL

Al invertir en soluciones bancarias en línea y basadas en aplicaciones, aceleramos la adopción de la banca digital entre nuestros clientes y redujimos de forma significativa nuestro uso de papel. En México, por ejemplo, ahorramos 4,4 millones de hojas de papel, 1,8 millones de extractos de cuenta y 1,8 millones de sobres al cambiar a los clientes a la banca digital en un periodo de ocho meses. También tenemos en cuenta la composición del papel y nos esforzamos por utilizar papel de origen sostenible.

REDUCCIÓN DE LOS RESIDUOS ELECTRÓNICOS

Nos proponemos reciclar y reutilizar los equipos electrónicos en la mayor medida posible y asegurarnos, al mismo tiempo, de observar los protocolos de eliminación apropiada de los datos de clientes y empleados. Todo el equipo que el Banco ya no puede utilizar, desde computadoras portátiles hasta cables, celulares, baterías y monitores,

En Chile, entregamos a los nuevos clientes de la banca personal un kit de bienvenida fabricado con fibras recicladas y

100 %

de materiales reciclables, todo ello en una bolsa compostable.

Scotiabank forma parte de un esfuerzo conjunto para brindar tecnología usada al programa Computers for Schools Plus (CFS+) del Gobierno de Canadá. El CFS+ reacondiciona dispositivos digitales del gobierno, empresas privadas y particulares para que puedan usarlos escuelas, bibliotecas, organizaciones sin ánimo de lucro, comunidades indígenas y personas con bajos ingresos que cumplan los requisitos. En 2022, donamos 9219 artículos electrónicos a este programa.

Scotiabank se comprometió con Rogers Communications a mejorar la recolección de los dispositivos celulares corporativos usados para revenderlos o garantizar su eliminación ecológica. Con este programa, cuando un empleado es elegible para una actualización de su teléfono, un paquete de devolución prepagado acompaña de forma automática al nuevo dispositivo para facilitar la devolución del antiguo teléfono móvil. En las tres primeras semanas desde su lanzamiento, se devolvieron 120 dispositivos que se desviarán del vertedero para reutilizarlos o reciclarlos.

DE ENVASES DE UN SOLO USO A REUTILIZABLES

El equipo de Servicios Alimentarios de Scotiabank utiliza soluciones creativas y prácticas para reducir los envases de plástico de un solo uso. En nuestra sede de Toronto, en 2022, **pusimos a prueba unos contenedores reutilizables** que evitaron 160 kg de residuos, evitaron 463 kg de emisiones de GEI y ahorraron 22 316 l de agua. El programa se ampliará en 2023 para incluir otras oficinas corporativas en Toronto.



TRABAJO PARA PROTEGER LA BIODIVERSIDAD

Entrelazada con nuestros esfuerzos de acción contra el cambio climático, la biodiversidad es un tema emergente e importante en los servicios financieros. Trabajamos para abordar los riesgos para la biodiversidad dentro de nuestra esfera de influencia y contribuimos para obtener resultados positivos. Esto incluye esfuerzos con nuestros pares para identificar, evaluar y cuantificar mejor los impactos sobre la biodiversidad relacionados con las actividades financieras y de inversión.

El impacto de la biodiversidad y los recursos naturales se considera dentro de la definición de riesgo ASG que se encuentra en nuestro Marco de Gestión de Riesgos ASG. También usamos el marco de gestión de riesgos de los Principios del Ecuador en colaboración con nuestros clientes con el fin de identificar, evaluar y gestionar los impactos ambientales cuando financiamos proyectos de desarrollo en curso (consulte la pág. [62](#)).

El grupo especializado en Financiamiento Sostenible de Scotiabank ayuda a los clientes a incorporar la sostenibilidad en sus estrategias de financiamiento, lo que incluye la identificación de proyectos ambientales elegibles para el financiamiento sostenible, como los que tienen componentes de biodiversidad. También ofrecemos soluciones de financiamiento que ayudan a las empresas a maximizar su impacto de acuerdo con sus metas ASG y de biodiversidad. Nuestro **Marco de Títulos Sostenibles** cuenta con categorías específicas relacionadas con la biodiversidad: Gestión Ambiental Sostenible de los Recursos Naturales Vivos y del Uso de la Tierra, y Conservación de la Biodiversidad Terrestre y Acuática.

Prohibimos el financiamiento directo o los servicios financieros o de asesoramiento específicos de proyectos para actividades en el Refugio Nacional **de Vida Silvestre del Ártico**.

CMPC

Scotiabank, al actuar como coordinador global y agente de colocación, ayudó a Empresas CMPC a ejecutar un préstamo vinculado a la sustentabilidad por \$500 millones. CMPC es una de las mayores empresas de pulpa y papel del mundo. La tasa de interés del préstamo está ligada al desempeño de CMPC frente a la reducción de su huella de carbono y la reducción del uso de agua industrial.



APOYO A LA BIODIVERSIDAD DE NUESTRAS COMUNIDADES LOCALES

Creación de hábitats locales con techos verdes

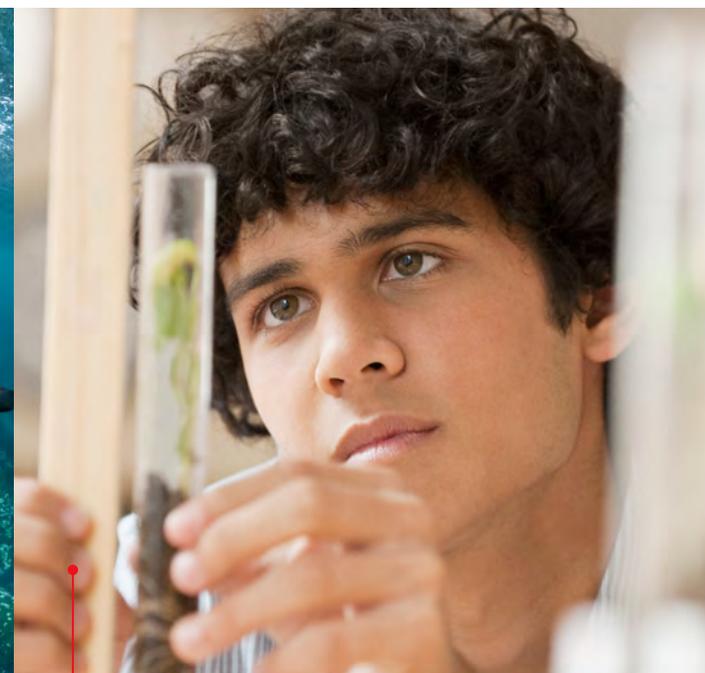
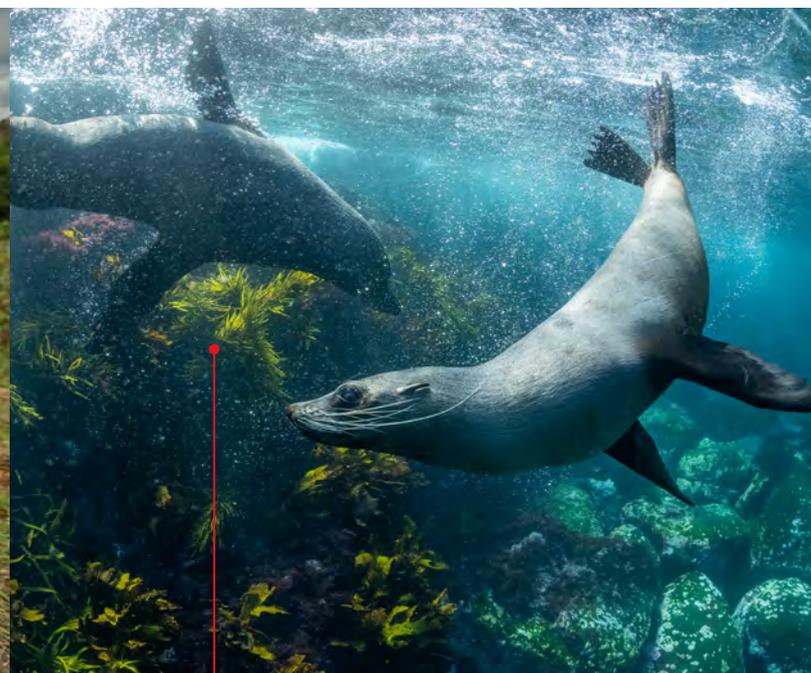
Las poblaciones de abejas están en disminución en muchos lugares del mundo. La apicultura urbana puede ayudar mediante el impulso a los polinizadores para apoyar la sostenibilidad, la seguridad alimentaria y la biodiversidad. En Toronto, instalamos techos verdes en nuestros edificios Wynford y Scotia Plaza que brindan un hábitat para plantas y animales, como las abejas. Los techos también reducen la contaminación del aire y las emisiones de GEI al actuar como aislantes, ya que reducen la energía requerida para la refrigeración y la calefacción. Compartimos la miel que producen las abejas con nuestro personal para dar a conocer el proyecto.

Incentivación del huerto

En Trinidad y Tobago, apoyamos la distribución de 200 000 plántones de hortalizas y árboles frutales a casas, granjas y hogares para niños para promover la creación de huertos y cajas de cultivo. Los huertos no solo brindan una fuente continua de alimentos nutritivos, sino que también ayudan a reducir las emisiones de carbono.

Defensa de la naturaleza

Ayudamos a Canadá a proteger el 30 % de su tierra, agua dulce y océanos para 2030 a través de nuestro apoyo al **Programa Defender la Naturaleza de Nature Canada. Nature Canada promueve los beneficios de proteger los ecosistemas, ocuparse de las especies en peligro y cooperar con otras naciones en la conservación transfronteriza para proteger y reconectar los corredores fragmentados.**



Plantación de los bosques del futuro

Scotiabank participa en un programa de reforestación denominado **Print ReLeaf**, que planta árboles para compensar el papel que consumimos. El programa ayuda al Banco a medir nuestro consumo de papel y calcula el volumen de árboles necesarios para producir ese peso total de papel. A través de la red de ReLeaf, un socio certificado en proyectos de reforestación planta los árboles para compensar nuestro consumo.

A través de la Fundación Saving Amazon, **Scotiabank Colpatría** brindó 1328 árboles a sus clientes que luego plantaron las comunidades indígenas del Amazonas. Esto ayuda a evitar el desarrollo de actividades que generan deforestación, a conservar la cobertura vegetal y a promover así, una economía circular que brinda sustento a más de 260 familias de la región.

1328

árboles plantaron las comunidades indígenas del Amazonas.

Inversión en azul

En 2022, Scotiabank invirtió \$300 000 dólares durante tres años en el proyecto Carbono Azul del Fondo Mundial para la Naturaleza de Canadá. El carbono azul es el carbono que se absorbe y almacena en las plantas, las algas y los sedimentos de los ecosistemas costeros. Los expertos creen que algunos ecosistemas submarinos pueden absorber más carbono que los bosques tropicales. Pero, su función de enfriamiento del planeta se ve amenazada por la contaminación marina, la extracción de recursos y el desarrollo costero. Este proyecto examina el estado del carbono azul en Canadá para desarrollar recomendaciones de soluciones basadas en la naturaleza que ayuden a reducir las emisiones de CO₂ y a regenerar los ecosistemas.

\$300 000

se invirtieron en el proyecto Carbono Azul del Fondo Mundial para la Naturaleza.

\$40 000

se destinaron al Fondo Mundial para la Naturaleza de Colombia para apoyar la investigación.

Protección de los ecosistemas mediante la investigación

Scotiabank aportó USD 40 000 al **World Wildlife Fund Colombia** para la creación de un aula ambiental que apoye la investigación sobre la diversidad biológica y las alternativas económicas para contribuir a la conservación del Páramo de Sumapaz, un foco de biodiversidad considerado el mayor ecosistema (tundra alpina) de su tipo en el mundo.



Social

Conectados a nuestro propósito: *para nuestro futuro*, Scotiabank se esfuerza por promover una cultura inclusiva donde cada persona está facultada para prosperar, alcanzar su máximo potencial y pertenecer. A través de nuestras inversiones comunitarias, asociaciones y programas, fomentamos comunidades más inclusivas y equitativas, así como la resiliencia económica.

EN ESTA SECCIÓN:

- 69 INTEGRACIÓN DE UNA CULTURA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN
- 81 APOYO PARA LAS COMUNIDADES RESILIENTES
- 87 POSIBILIDAD DE UNA RESILIENCIA ECONÓMICA A TRAVÉS DE SCOTIAINSPIRA
- 90 EMPODERAMIENTO DE NUESTROS CLIENTES
- 95 APOYO PARA NUESTROS CLIENTES

Integración de una Cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Una de nuestras inversiones más importantes es la que hacemos en nuestra gente. Al promover la diversidad, la equidad y la inclusión y aplicar prácticas equitativas y libres de prejuicios, liberamos el potencial de nuestros empleados para alcanzar el éxito. Al construir nuestros equipos de liderazgo y mantener una red de talento diverso, apoyamos el crecimiento individual y elevamos nuestro potencial de desempeño colectivo.

Nos comprometimos a promover una cultura inclusiva en el lugar de trabajo que ejemplifique nuestros valores centrales de respeto, integridad, responsabilidad y pasión. Scotiabank se esfuerza por ser un empleador de preferencia dentro de las diversas comunidades a las que presta servicios y por incorporar el trato equitativo en los sistemas, prácticas y procesos. Nos comprometemos a fomentar una cultura de pertenencia y equidad que celebre la diversidad y la inclusión. Aunque estamos orgullosos de los progresos realizados, sabemos que aún queda trabajo por hacer para alcanzar nuestras metas.

Nuestra estrategia global de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) guía nuestros esfuerzos en las siguientes direcciones:

1. Avance hacia la diversidad y la equidad en nuestros empleados y en los canales de contratación.
2. Creación de una cultura inclusiva.
3. Impulso hacia estrategias y planes formales de equidad en el empleo para atraer, retener y promover talentos diversos.
4. Escucha para entender mejor las experiencias vividas y las barreras que enfrentan nuestros empleados y reflejarlo en nuestros programas a fin de eliminar las barreras a la equidad, la inclusión y la pertenencia.

El Comité de Capital Humano y Compensación de nuestra Junta Directiva supervisa los esfuerzos globales del Banco en materia de DEI. A nivel de la dirección, nuestro Consejo de Inclusión Global es responsable de nuestra estrategia global de DEI. El patrocinador ejecutivo del Consejo es el Director Ejecutivo de Scotiabank; nuestro Oficial General de Recursos Humanos y el Vicepresidente Sénior de Recompensas Totales actúan como copresidentes. El Consejo involucra una representación diversa de todo el Banco y se reúne seis veces al año.

Cada línea comercial cuenta con un Consejo de Inclusión responsable de la aplicación de la estrategia y de compartir las prácticas en todo el Banco. Los empleados también pueden compartir ideas y debatir sus preocupaciones con los consejos locales. Nuestro Comité de Equidad en el Empleo es un comité a cargo de los empleados y compuesto por representantes de diferentes **grupos merecedores de equidad**. Durante las reuniones trimestrales, consulta con nuestro Equipo Global de Recursos Humanos para apoyar la implementación de los Planes de Equidad en el Empleo de Scotiabank y aportar estrategias para eliminar las barreras a la equidad, la inclusión y la pertenencia.

ENLACES DE INTERÉS

[Diversidad, Equidad e Inclusión en Scotiabank](#)

[Alianza para nuestro futuro](#)

[Acciones de Scotiabank para apoyar la Reconciliación](#)

[Grupos de recursos para empleados](#)

[Informe narrativo sobre la equidad en el empleo de 2021 \(Canadá\)](#)



“Los equipos diversos e inclusivos se desempeñan mejor y están más comprometidos, son más creativos y conducen a una mejor toma de decisiones. Continuamos invirtiendo para crear una red sólida de talento diverso, mientras nos esforzamos por ser el empleador elegido entre las diversas comunidades a las que servimos”.

—DAVID NOEL, VICEPRESIDENTE SÉNIOR DE SERVICIOS GLOBALES DE RECURSOS HUMANOS

PRINCIPIOS DE NUESTRO ENFOQUE DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Valorar cada voz

Respetar y valorar nuestras diferencias mediante el compromiso con la inclusión de los grupos merecedores de equidad.

Hacer lo correcto

Invertir en diversidad, equidad e inclusión y actuar con integridad.

Implementar

Responsabilizarnos por integrar el trato equitativo en nuestros sistemas, apoyos y procesos.

Comprometerse

Aportar pasión a nuestra meta de convertirnos en un empleador de preferencia donde todo el mundo se sienta bienvenido y empoderado para dar todo de sí en el trabajo.

Por nuestro futuro

Escuchar, educar, actuar y mantener una cultura inclusiva en todos los países en los que operamos.

ESCUCHAMOS A NUESTROS EMPLEADOS

Incorporamos en nuestro trabajo a los empleados de los grupos merecedores de equidad a medida que desarrollamos programas y planes diseñados para apoyarlos. Además, tomamos la iniciativa de segmentar los resultados de **ScotiaPulso** de los grupos merecedores de equidad para retroalimentar el desarrollo de nuestros Planes de Equidad en el Empleo y las estrategias para promover la inclusión de los empleados merecedores de equidad.

REALIZAMOS ENCUESTAS SOBRE NUESTRA DIVERSIDAD GLOBAL

A través de una encuesta anual sobre diversidad en Canadá, pedimos a los empleados que se autoidentifiquen de forma voluntaria como miembros de un grupo merecedor de equidad para entender mejor la composición de nuestra población de empleados. Esto nos ayuda a diseñar iniciativas específicas para atraer, desarrollar y retener talentos diversos. Reconocemos que los países tienen diferentes composiciones y enfoques para las personas merecedoras de equidad, y estamos trabajando para ampliar nuestras encuestas sobre diversidad a otros países. En 2022, ampliamos nuestros esfuerzos y desplegamos nuestra primera encuesta global sobre diversidad para nuestros empleados en Estados Unidos, Reino Unido e Irlanda, y la extenderemos a Chile, Colombia, México y Perú en 2023.

PLANIFICACIÓN PARA LA EQUIDAD EN EL EMPLEO

Los Planes de Equidad en el Empleo describen las políticas y prácticas que utilizamos para mejorar de forma proactiva la contratación, el desarrollo, el ascenso y la retención de personal procedente de grupos merecedores de equidad. Estos incluyen enfoques diseñados para eliminar las barreras al empleo y planes anuales para aumentar la representación cuando identificamos que un grupo merecedor de equidad está mal representado.

PROGRESO EN NUESTRAS METAS DE REPRESENTACIÓN

Un lugar de trabajo inclusivo permite un acceso equitativo a oportunidades para todos los empleados. Las **metas de Scotiabank en materia de DEI** apuntan a aumentar la diversidad de nuestra población de empleados para 2025. Estas metas se centran en el progreso de los empleados que se identifican como afrodescendientes, pueblos indígenas, personas de color, personas con discapacidades y mujeres. En 2022, **añadimos una nueva meta** para aumentar la representación de los empleados en Canadá que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales u otra orientación sexual diversa (LGBT+). Al crear un conjunto de empleados inclusivos y diversos en el que las personas sientan que pueden ser auténticas, pertenecer y prosperar en el trabajo, formamos un equipo ganador para servir mejor a nuestros clientes y comunidades.

Para obtener más detalles sobre nuestras actividades en Canadá, consulte [nuestros informes narrativos anuales sobre la equidad de los empleados](#).



Nuestra estrategia de DEI en toda la empresa se alinea con el marco Escuche, Eduque, Actúe y Mantenga.

- 1. Escuche:** Convoque a los empleados en un ambiente de confianza en el que se sientan cómodos para hablar.
- 2. Eduque:** Fomente una cultura inclusiva mediante una mayor concientización y derribe de barreras.

- 3. Actúe:** Tome medidas para atraer a candidatos diversos y fomentar una cultura inclusiva que permita a los empleados rendir al máximo de su potencial y dar todo de sí en el trabajo.
- 4. Mantenga:** Todos somos responsables de mantener una cultura de inclusión y pertenencia mediante la incorporación de una perspectiva de equidad e inclusión en todo lo que hacemos.

REPRESENTACIÓN GLOBAL DE LOS EMPLEADOS¹

POR REGIÓN (TOTAL)



● Canadá	42 502
● Internacional	42 095

POR GÉNERO (PORCENTAJE DEL TOTAL)



● Mujeres	54 %
● Hombres	45 %
● Identidad de género diversa	1 %
● No se reveló	0,4 %

POR EDAD (PORCENTAJE DEL TOTAL)



● Menor de 30 años	24 %
● De 30 a 50 años	57 %
● Mayor de 50 años	18 %



DIVERSIDAD EN LO MÁS ALTO

Creemos que las mejores juntas directivas incluyen una mezcla diversa de experiencia, conocimientos, perspectivas, género, identidad y expresión de género, edad, orientación sexual, etnia, procedencia geográfica, habilidades y cualidades personales. En nuestra Junta Directiva, el 50 % de nuestros consejeros se identifican como afrodescendientes, pueblos indígenas, LGBT+, personas de color, personas con discapacidades y mujeres. Las mujeres representan el 36 % de nuestra Junta Directiva (cinco consejeras), por encima de nuestro objetivo de composición de la Junta de al menos el 30 %. Las mujeres componen más del 25 % de nuestra Junta Directiva desde 2012, y aspiramos a alcanzar la paridad de género en la Junta. Aunque no se trata de una nueva prioridad para nuestra Junta, mantenemos nuestro compromiso de aumentar la representación de los grupos designados dentro de ella. Scotiabank es signatario del **Catalyst Accord**, el **30% Club**, la **BlackNorth Initiative** y otras organizaciones dedicadas a aumentar la representación de las mujeres y de otros grupos designados en el liderazgo empresarial.

Para obtener más información, consulte nuestra **Circular de Representantes de la Gerencia de 2023**.

¹ La cantidad de empleados en el **Informe Anual de 2022** de Scotiabank (pág. 130), se presenta sobre la base del equivalente a tiempo completo (FTE). A menos que se indique lo contrario, los datos de los empleados en el Informe ASG 2022 se brindan por cantidad de empleados, y no incluyen al personal ocasional, estudiantes, pasantes, empleados en licencia, trabajadores eventuales, las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de informes distintos.

DIVERSIDAD DE LOS EMPLEADOS: CANADÁ ¹		DISPONIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL (LMA) 2022	
	OBJETIVO		
DIVERSIDAD EN EL LIDERAZGO SÉNIOR (ROLES DE VP O SUPERIORES)			
Afrodescendientes	3,5 % para 2025 (Compromiso de la Iniciativa BlackNorth)	1,0 %	2,8 %
Orientaciones sexuales diversas			4,4 %
Pueblos indígenas		3,2 %	0,2 %
Personas de color	30 % o más para 2025	11,5 %	28,8 %
Personas con discapacidades		5,0 %	6,4 %
Veteranos			1,4 %
DIVERSIDAD EN LOS EMPLEADOS (REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS COMO % DE LOS EMPLEADOS CANADIENSES)			
Afrodescendientes		3,3 %	5,2 %
Empleados que son estudiantes afrodescendientes	5 % o más para 2025 (Compromiso de la Iniciativa BlackNorth)		6,1 %
Identidades de género diversas			1,4 %
Orientaciones sexuales diversas	Nueva meta: 7 % o más para 2025		4,6 %
Pueblos indígenas	Se duplicará para 2025 con respecto al 2020	2,3 %	1,2 %
Personas de color		27,7 %	40,5 %
Personas con discapacidades	Aumento del 20 % para 2025 respecto del 2020	9,5 %	7,9 %
Veteranos			0,8 %

¹ Los datos de representación se brindan al 31 de octubre de 2022, se divulgan sobre la base de una encuesta voluntaria y reflejan solo las respuestas de los empleados que trabajan en Canadá. Los objetivos de la DEI se fijan, en líneas generales, en función de la **Disponibilidad en el Mercado Laboral (LMA)**. Statistics Canada calcula la LMA para cada grupo designado. Consulte el cuadro de datos sobre liderazgo y diversidad de los empleados en el **Paquete de Datos ASG** para ver las notas a pie de página detalladas del cuadro. Scotiabank sigue esforzándose por mejorar la disponibilidad y exhaustividad de los datos sobre diversidad y representación.

FUERZA LABORAL DE EMPLEADOS Y ESTUDIANTES AFRODESCENDIENTES

- Los empleados afrodescendientes participaron en los Programas Aceleradores de Liderazgo y Gestión para Ejecutivos Afrodescendientes de McKinsey para desarrollar profesionales afrodescendientes y perfeccionar sus habilidades de liderazgo.
- Nos asociamos con **Accelerate Her Future™** para contactarnos con mujeres de color en eventos universitarios centrados en la diversidad.
- Asistimos a actos en el campus de varias universidades canadienses y nos asociamos con Toronto Finance International para captar y atraer a estudiantes afrodescendientes al sector bancario.

PUEBLOS INDÍGENAS

- Mejoramos las relaciones con las cinco **asociaciones comunitarias indígenas nacionales** de Scotiabank.
- Se identificamos estrategias e iniciativas dentro de nuestro Plan de Equidad en el Empleo para los Pueblos Indígenas a fin de aumentar la contratación, el desarrollo y la retención de los empleados indígenas.
- Se estableció un programa de mentoría iLEAD para empleados indígenas de alto potencial con el fin de acelerar su desarrollo desde roles intermedios de dirección hasta roles de liderazgo.

LGBT+

- Anunciamos nuestra meta de aumentar la representación de los empleados con orientación sexual diversa al 7 % o más para 2025.
- Ampliamos el programa de patrocinio LGBT+ para retener y desarrollar talentos LGBT+ de alto desempeño para futuros puestos de liderazgo.

PERSONAS DE COLOR

- Nuestros Grupos de Recursos para Empleados (ERG) organizaron varios programas: New Hire Buddy Program de la Red de Empleados Afrodescendientes y un programa de mentores de la Red Sudasiática.
- En marzo de 2022, lanzamos un programa de patrocinio con la meta de desarrollar la próxima generación de talento diverso y aumentar la retención al eliminar las barreras para el ascenso al liderazgo.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

- Diseñamos prácticas en todo el banco para aumentar la inclusión y la accesibilidad de las personas con discapacidades para apoyar la pertenencia y el desarrollo profesional.
- Identificamos estrategias dentro de nuestro Plan de Equidad en el Empleo para aumentar la contratación, el desarrollo y la retención de las personas con discapacidades.

MUJERES

- Lanzamos el programa Elevate 2.0, que apoya el crecimiento y el desarrollo de las mujeres en los servicios de inversión financiera, donde están poco representadas.
- Participamos en el programa acelerador **Target Gender Equality del UNGC**.

CONTRATACIÓN Y RECLUTAMIENTO DE TALENTO DIVERSO

La DEI desempeña un rol importante en nuestro enfoque de la atracción de talentos, con una serie de estrategias para aumentar la contratación de grupos merecedores de equidad. Seguimos con la revisión de nuestras políticas, prácticas y sistemas de RR. HH., poniendo el foco en la inclusión de las personas que se identifican como afrodescendientes, indígenas, LGBT+, personas de color, personas con discapacidades y mujeres para ayudar a garantizar que nuestros sistemas de empleo apoyen una contratación justa y equitativa. Nuestras estrategias de contratación se refuerzan mediante el compromiso y la participación de nuestros **ERG**, que son fundamentales para que el Banco pueda ser un empleador de preferencia para talentos diversos. El Banco tiene varios **programas dedicados a la atracción de talentos** que se centran en los candidatos procedentes de grupos merecedores de equidad.

Celebramos seis sesiones de capacitación sobre Contratación Inclusiva y Prejuicios Inconscientes en 2022, para garantizar que los profesionales de RR. HH. y el equipo de Adquisición de Talentos del Banco estén equipados para ofrecer experiencias de reclutamiento y contratación más inclusivas y equitativas. Empleamos la tecnología para apoyar procesos coherentes a nivel sistemas. Por ejemplo, al redactar anuncios de empleo no sexistas para todos los roles que publique nuestro Banco, utilizamos una herramienta de análisis de empleos que destaca las palabras o frases que podrían no ser inclusivas. Tras un exitoso proyecto piloto que contribuyó a aumentar la contratación de estudiantes procedentes de grupos que merecen equidad, ampliamos nuestro **proceso de selección “sin currículum”** para la contratación en el campus mediante en uso de tecnología de evaluación para la adquisición de talentos. Todos los

roles de estudiantes y recién graduados en Canadá, en todas las líneas comerciales, siguen un proceso de contratación sin currículum.

Para contar con prácticas de contratación con mayor propósito e inclusión, nuestro equipo de Adquisición de Talentos trabaja en estrecha colaboración con **ScotiaINSPIRA** para encontrar candidatos que busquen empleo. Estos programas innovadores de reclutamiento alinean las oportunidades de empleo en Scotiabank con las organizaciones benéficas ScotiaINSPIRA que emplean a grupos merecedores de equidad. Nos asociamos con **The 519** para impartir talleres de preparación profesional en apoyo de los recién llegados LGBT+ y avanzamos con los esfuerzos para contratar a personas desplazadas a causa de la guerra (refugiados) a través de nuestra nueva asociación con **TalentLift Canada**.

A través de nuestro programa de liderazgo para graduados, ampliamos nuestro alcance a candidatos diversos con las **Incubadoras de Talento para los Líderes del Mañana (TILT)** (consulte la pág. 32). En 2022, el 88 % de los graduados que contratamos a través de **Ignition**, uno de los programas de rotación disponibles a través de TILT, se identificaron como mujeres. Además, financiamos una **Beca Scotiability** en el George Brown College para ayudar a los estudiantes con discapacidades interesados en la banca a sufragar los gastos de su educación.

En 2022, el 88 % de los graduados que contratamos a través de Ignition, uno de los programas de rotación disponibles a través de TILT, se identificaron como mujeres.

AUMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE INDÍGENAS

Los pueblos indígenas representan el 1,2 % de nuestros empleados canadienses. Aunque se trata de un aumento con respecto a 2021, sigue estando por debajo del 2,3 % de disponibilidad del mercado laboral en Canadá. Nuestro Plan de Igualdad en el Empleo Indígena se esfuerza por mejorar la inclusión de los pueblos indígenas a través de actividades como campañas de contratación específicas, iniciativas de preparación de candidatos, un programa de mentores indígenas y una serie de desarrollo profesional para el talento indígena interno. Estamos desarrollando relaciones y asociaciones más sólidas con socios comunitarios indígenas e instituciones de educación superior que tienen una alta representación de los pueblos indígenas y relaciones con ellos.

En conjunto con nuestro ERG de la Red de Pueblos Indígenas, creamos una serie de desarrollo profesional indígena centrada en temas de interés para los miembros indígenas del equipo. La serie apoya el desarrollo de las capacidades

profesionales y cultiva un sentimiento de pertenencia al potenciar la confianza y las conexiones. Los empleados indígenas que completaron las sesiones recibieron créditos a través del sistema de gestión del aprendizaje del Banco para garantizar el reconocimiento del valor de las perspectivas indígenas y del aprendizaje indígena, y que se incluye en la programación de desarrollo de los empleados del Banco.

Reconocemos las importantes contribuciones y perspectivas que los pueblos indígenas aportan a nuestra sociedad y nos comprometemos a eliminar las barreras sistemáticas a las que se enfrentan para obtener profesiones significativas en la banca. Para avanzar en nuestro progreso, introducimos SOAR, un programa de desarrollo rotativo de 12 a 24 meses. Está diseñado para los estudiantes indígenas que están por terminar la educación superior y les brinda oportunidades a cargo de un coach para aprender, practicar y aplicar las habilidades necesarias para tener éxito en Scotiabank.

RETENCIÓN DE LAS PERSONAS CON TALENTO

Monitoreamos de cerca el la rotación de empleados en toda nuestra presencia mundial. Al igual que muchas otras empresas, experimentamos la rigidez de los mercados laborales. En 2022, tuvimos una tasa de rotación voluntaria del 14 % y una tasa de rotación total del 23 %. Contamos con un programa activo de desarrollo de los empleados, ascenso y fomento de oportunidades internas para retener a los miembros de nuestro equipo. En Canadá, el 42 % de las vacantes se cubrieron con un candidato interno. Buscamos de forma continua mejorar la trayectoria profesional de nuestros empleados e informar nuestro enfoque para retenerlos. Recabamos su opinión en momentos de transición importantes, como cuando se incorporan a Scotiabank, en el momento en que pasan a desempeñar un nuevo rol (también ascensos o traslados laterales) y si deciden abandonar Scotiabank.

APOYO PARA EL AVANCE PROFESIONAL

Invertimos en programas que apoyan el desarrollo y aumentan el ascenso y la retención de empleados diversos y de alto desempeño. Nuestro Programa ScotiainSPIRA se diseñó para desarrollar diversos directores de alto potencial y talentos para VP o roles superiores en todo el Banco, con foco en las personas afrodescendientes y de color y los pueblos indígenas.

A partir de las recomendaciones de los empleados en las sesiones de escucha y otros mecanismos de retroalimentación, Global Wealth Management puso a prueba un Programa de Patrocinio de la DEI Global de nueve meses de duración en colaboración con el equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión de la empresa. El programa se estableció para desarrollar la próxima generación de líderes mediante el ascenso de personas de alto desempeño de diversos grupos de empleados. A través de un enfoque equitativo y basado en datos, las personas apadrinadas tuvieron la oportunidad de ampliar su red profesional, establecer una relación con su patrocinador y desarrollar habilidades estratégicas de influencia y presentación.

A partir de la retroalimentación del programa piloto, se diseñó un Libro de Estrategias de Patrocinio para lanzar el programa en todo el Banco en 2023. Como parte del mantenimiento del programa, realizamos un seguimiento del avance profesional, por ejemplo, de los traslados laterales y los ascensos de los graduados apadrinados de 18 a 24 meses después de la finalización del programa.

FORTALECIMIENTO DE UN LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO

GRUPOS DE RECURSOS PARA EMPLEADOS (ERG)

Nuestros **15 ERG** y 105 divisiones nacionales y mundiales son fundamentales para nuestros esfuerzos de inclusión. Estos grupos voluntarios, comunitarios y colaborativos abarcan diversas identidades de género, edades, capacidades, orientaciones sexuales, razas, etnias, situaciones de veteranos y aliados. Nuestro marco global de ERG apoyará las estrategias y el gobierno corporativo locales de DEI al tiempo que promoverá la estrategia de DEI global del Banco. Nuestro Consejo mundial de presidentes del ERG incluye 88 miembros representantes de Canadá, Chile, Colombia, Irlanda, México, Perú, Reino Unido y Estados Unidos. Relanzamos nuestro Consejo Global de Presidentes Mujeres, que vincula miembros de nuestros 20 ERG globales de mujeres para reforzar la inclusión de las personas que se identifican como mujeres en nuestro mercado y lugar de trabajo.

Durante nuestra encuesta ScotiaPulso de empleados más reciente, el

94 %

de los encuestados dijo que sienten que el Banco está comprometido con la creación de un lugar de trabajo inclusivo.



CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE ALIANZAS

Todos pueden ser aliados y pueden beneficiarse de una alianza. Un aliado es toda persona que promueve activamente y aspira a impulsar la cultura de la inclusión, a fin de crear entornos positivos y acogedores para todos. Sin embargo, sabemos por la investigación que no todo el mundo sabe *cómo* ser un aliado eficaz.

En 2022, Scotiabank lanzó una campaña de alianzas durante todo el año, iniciada con una Cumbre mundial y virtual de Alianzas para el Cambio, que fue el evento virtual con mayor asistencia que el Banco celebró hasta la fecha. Ocho mil doscientos empleados participaron en sesiones sobre por qué importa aliarse, los prejuicios inconscientes y los privilegios, la contratación inclusiva y las prácticas de aliarse. El 92 % de los asistentes a la cumbre declararon que estaban satisfechos con la experiencia y que sacaron provecho de su asistencia a las sesiones. A lo largo del año, continuamos nuestras comunicaciones y celebramos eventos especiales para marcar momentos culturales y fechas importantes.

Hombres en Defensa del Cambio Verdadero

(MARC) es solo un ejemplo de cómo los empleados de Scotiabank se están convirtiendo en aliados. Desarrollado con **Catalyst**, MARC reúne a los hombres para defender la igualdad de las mujeres. Un equipo de 25 hombres de nuestro departamento de Tecnología de la Información y Seguridad fue el primero en participar en el programa en Scotiabank, y el 100 % consideró relevante la experiencia en una encuesta posterior al evento.

En Scotiabank, los aliados eficaces logran lo siguiente:



Promueven e impulsan de forma activa una cultura de inclusión.



Escuchan y se educan para realizar las acciones adecuadas.



Desafían de forma consciente e intencionada los prejuicios, se enfrentan a la discriminación y valoran todas las voces.



Cuentan con el apoyo de líderes que, al valorar el poder de la diversidad de pensamientos, experiencias y perspectivas y al tratar a todos de forma equitativa, los facultan a alcanzar su máximo potencial.



“En Scotiabank, la alianza no dura un día, una semana o un mes. Una alianza eficaz implica buscar de forma activa la inclusión los 365 días del año. Porque cuando nos defendemos uno al otro, crecemos juntos”.

—BARBARA MASON, JEFA DE GRUPO Y OFICIAL GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE SCOTIABANK

ENLACES DE INTERÉS

[Alianza para nuestro futuro](#)

Echa un vistazo a nuestro [podcast de Perspectivas: Serie de liderazgo: El poder de la alianza en el lugar de trabajo.](#)

APOYO PARA LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES Y DE COLOR

Apoyamos el ascenso y la inclusión de las personas afrodescendientes, personas de color y sus identidades interseccionales a través de nuestras estrategias y eventos globales de DEI centrados en la atracción, el desarrollo y la retención de los empleados. Tenemos seis ERG que apoyan a la población afrodescendiente y a las personas de color.

Nuestro Plan de Equidad en el Empleo para las Personas de Color (incluidas las afrodescendientes) aborda las brechas y barreras de representación, identificadas con el apoyo de los empleados que se identifican como afrodescendientes y personas de color. El plan describe acciones sistémicas que apoyarán a los empleados de color y a los afrodescendientes en toda nuestra presencia. Nos enorgullece continuar nuestro compromiso con la Academia **McKinsey Black Leadership Academy**. Este año, 20 empleados afrodescendientes de Canadá asistieron al Programa Acelerador de Gestión para Afrodescendientes de McKinsey y al Programa de Liderazgo Ejecutivo para Afrodescendientes.

20

Empleados afrodescendientes en Canadá asistieron al Programa Acelerador de Gestión para Afrodescendientes de McKinsey y al Programa de Liderazgo Ejecutivo para Afrodescendientes.

“Aprendí cómo ayudarme a sobresalir, mientras dejaba una huella a mi manera. Fue una experiencia fantástica y creo que las opciones profesionales son infinitas cuando trabajas para un banco”.

—AYA SAEED, ASESORA DE ATENCIÓN AL CLIENTE, SCOTIABANK

3 Cohortes **45** Graduados

15 Contrataciones por parte de Scotiabank

**ELEVACIÓN DEL TALENTO DIVERSO HACIA LOS ROLES DE ATENCIÓN AL CLIENTE**

Para satisfacer la creciente demanda de profesionales de atención al cliente y apoyar nuestros metas de DEI, anunciamos un programa de capacitación en atención al cliente de tres años de duración con **Elevate Talent**, que se financió en su totalidad. El programa capacita y pone en contacto a personas de comunidades merecedoras de equidad con empresas de los sectores empresarial y tecnológico de Canadá. Hasta la fecha, hubo tres cohortes y 45 graduados del programa, de los cuales Scotiabank contrató a 15. Se espera que más de 900 participantes completen el programa de cinco semanas.

“La oportunidad de demostrar en una entrevista lo que puedo aportar es lo que me puso la vara más alta”, afirma Aya Saeed, Asesora de Atención al Cliente de Scotiabank, una de las primeras graduadas del programa de capacitación en Atención al Cliente y nueva miembro del equipo del centro de contacto del Banco en Toronto. “Aprendí cómo ayudarme a sobresalir, mientras dejaba una huella a mi manera. Fue una experiencia fantástica y creo que las opciones profesionales son infinitas cuando trabajas para un banco”.

FOMENTO DE LA INCLUSIÓN LGBT+

Apoyamos una cultura inclusiva de las diversas orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género en la que nuestros empleados y clientes de las comunidades LGBT+ y sus aliados puedan sentirse seguros, valorados y respetados. Establecimos **una nueva meta** para aumentar la representación de las personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales u otra orientación sexual diversa (LGBT+) hasta alcanzar el 7 % de nuestros empleados canadienses para 2025. Nuestra **Declaración de Derechos Humanos** específica de forma explícita este compromiso con la promoción de los derechos humanos de las personas LGBT+.

Somos un miembro fundador de la **Asociación para la Igualdad Global LGBTI (PGLE)** y el primer banco canadiense en adoptar los **Estándares Globales de Conducta LGBTI de la ONU para las empresas**. Utilizamos la herramienta de análisis de brechas de los estándares LGBTIQ+ de PGLE para reportar nuestra hoja de ruta de inclusión LGBT+ de tres años, cuya meta es coordinar nuestros esfuerzos a escala global para fomentar la pertenencia de las personas LGBT+.

Reconocemos los pronombres de los empleados, que se integran en nuestro directorio de empleados,

sistemas de RR. HH. y firmas de correo electrónico. Nuestra cobertura de prestaciones incluye el apoyo a los procedimientos de afirmación de género para los empleados en Canadá y Estados Unidos, así como para sus dependientes (consulte la pág. 34). Scotiabank ofrece prestaciones de atención médica a las parejas del mismo sexo de los empleados, y ampliamos esta cobertura a las parejas de nuestros empleados en Barbados y Trinidad y Tobago. El Banco amplió sus prestaciones sanitarias para incluir a las parejas del mismo sexo de sus empleados en Trinidad y Tobago, que se sumó a Canadá, Estados Unidos, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Perú y Uruguay.

Como parte de nuestros esfuerzos por crear alianzas en todo el Banco, ofrecemos un programa global de certificación de Aliados LGBT+, que incluye módulos de aprendizaje sobre el fomento de la inclusión de personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género o expresiones de género. Hasta la fecha, 8400 empleados completaron el programa. En Chile y Perú, celebramos nuestro primer panel regional LGBT+, “Usted pertenece aquí: vivamos nuestra diversidad con orgullo”, para reforzar nuestra cultura de inclusión y pertenencia y aprender de los empleados, sus familiares y aliados de las comunidades LGBT+. Más de 1240 personas asistieron por transmisión vía internet.



AYUDA A QUE LOS LÍDERES LGBT+ PROSPEREN

Tras un exitoso programa piloto en 2021, ampliamos nuestro programa de patrocinio LGBT+ para apoyar el desarrollo y el ascenso de talentos de alto desempeño de las comunidades LGBT+ hacia futuros roles de liderazgo. Al 31 de octubre de 2022, se ascendió al 40 % de los participantes, el 100 % permanece en el Banco y el 50 % participa o dirige una iniciativa a nivel de toda la empresa, como un ERG. Cuatro participantes también completaron el Programa de Liderazgo THRIVE 2022 de Pride at Work Canadá, un programa virtual de tres meses que brinda apoyo al desarrollo de la próxima generación de gerentes LGBT+.

Puntaje del 100 %

es lo que obtuvo Scotiabank en Estados Unidos, México y Chile en el Índice de Igualdad Corporativa más reciente del HRC.

La Fundación **Human Rights Campaign (HRC)** nombró a Scotiabank como uno de los Mejores Lugares para Trabajar por la Igualdad LGBTQ+ y lo reconoció como **Triple Ganador**.

PROGRESO HACIA LA INCLUSIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Trabajamos por la reconciliación a través de una asociación atenta con los pueblos indígenas, mediante la cual escuchamos las voces indígenas, nos educamos en cuanto a la verdad y la reconciliación con el pasado y aprendemos sobre las culturas indígenas. Trabajamos junto con los empleados indígenas para revisar nuestras prestaciones, políticas y estrategias de bienestar con la perspectiva indígena en mente, a fin de brindar un apoyo cultural apropiado. En septiembre de 2022, actualizamos nuestra Política de Licencias por Prácticas Indígenas Tradicionales. Brinda cinco días libres remunerados a los empleados indígenas para que participen en prácticas y eventos culturales indígenas. La Red ERG de Pueblos Indígenas de Scotiabank es un grupo creciente de empleados indígenas y aliados dentro del Banco que comparten y celebran su identidad indígena y ofrecen comunidad y conexión a los nuevos empleados. El año pasado, llevamos a cabo siete sesiones de contratación, concientización cultural y preparación de candidatos y cuatro talleres de desarrollo profesional para talentos indígenas internos.

Nuestra capacitación en Competencia Cultural Indígena, desarrollada en conjunto con los miembros de nuestro ERG indígena, todavía es obligatoria para todos los empleados de Scotiabank en Canadá y para los empleados de todo el mundo que atienden a clientes canadienses. La capacitación está diseñada para ayudar a los empleados de Scotiabank a ser mejores socios y aliados de sus colegas, comunidades y clientes indígenas. Scotiabank ofrece programas externos de aptitud financiera a medida y a pedido, que pueden estar dirigidos a jóvenes, adultos jóvenes y adultos y tienen en cuenta la legislación específica que afecta a los asuntos financieros de los Pueblos Indígenas.

DÍA DE LA CAMISA NARANJA Y DÍA NACIONAL DE LA VERDAD Y LA RECONCILIACIÓN

Como parte del **Día de la Camisa Naranja** y el Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación de Scotiabank en 2022 en Canadá, los empleados aprendieron sobre las experiencias de los sobrevivientes de las escuelas residenciales, el trauma intergeneracional que todavía provocan esas escuelas y los pasos que pueden tomar hacia la reconciliación. Durante varios años, el Día de la Camisa Naranja/Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación de Scotiabank contó con importantes oradores invitados de la comunidad indígena, así como con charlas cálidas entre empleados indígenas de Scotiabank y miembros de la alta dirección del Banco. Nuestra **página web** del Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación ofrece información sobre cómo apoyamos a nuestras comunidades, empleados y clientes, además de promover la atracción, retención y desarrollo del talento indígena.

CREACIÓN DE UN ENTORNO INCLUSIVO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES

Scotiabank defiende las prácticas accesibles e inclusivas para los empleados. Para ello, busca cómo eliminar las barreras y mejorar nuestros esfuerzos para atraer, retener y desarrollar a las personas con discapacidades visibles y no visibles. Desarrollamos planes de adaptación del lugar de trabajo a medida para atender las diversas necesidades de los colegas que viven con una discapacidad, incluida la provisión de estaciones de trabajo modificadas y tecnologías y capacitación adaptables.

En 2022, nuestro ERG DiversABILITY organizó nuestra primera retransmisión por Internet del Día Internacional de las Personas con Discapacidades, ofrecida en cuatro idiomas (inglés, francés, español y lengua de señas de Estados Unidos) con subtítulos en directo. Exploramos cómo invertir en programas para apoyar una mayor inclusión, como un **programa de reclutamiento de talentos** para personas con discapacidades. En 2022, revisamos nuestras políticas, planes y procesos de accesibilidad en todas nuestras líneas comerciales como parte de nuestro **Plan de Accesibilidad** trienal y del Plan de Equidad en el Empleo. También lanzamos “Repensar la accesibilidad”, un curso de capacitación global obligatorio para que los empleados reconozcan, apoyen y se adapten a las diversas necesidades de nuestros colegas y clientes.

APOYO PARA LOS VETERANOS

La Red de Veteranos de Scotiabank, establecida desde hace mucho tiempo, aún apoya la inclusión de empleados y candidatos que son veteranos militares y reservistas. La red sigue en crecimiento: el número de miembros aumentó un 6 % en 2022. La red apoya la concientización del Banco como destino para el talento militar mediante la conexión con programas innovadores como **Coding for Veterans** y mediante eventos organizados en conjunto con otros ERG y Veterans Affairs Canada. En apoyo a los veteranos actuales y en transición, la red también empareja a veteranos con mentores en el Banco para apoyar su desarrollo profesional.



El ERG de la Red de Pueblos Indígenas de Scotiabank recibió el **Premio al Impacto de la Cultura en el Lugar de Trabajo** para el 2022 en la celebración de los Premios ERG Impact Awards de Seramount. El ERG se reúne cada mes para compartir y celebrar la identidad indígena, orientar a los nuevos empleados y organizar eventos para que todos los empleados del Banco aprendan sobre las culturas indígenas.

ENLACES DE INTERÉS

Acciones de Scotiabank para apoyar la Reconciliación

PAGO EQUITATIVO

Revisamos y analizamos de forma anual la información sobre compensaciones en varios países en relación con el género. Dentro de Canadá, ampliamos nuestro análisis de compensación para incluir a otros grupos merecedores de equidad, como las Personas de Color y las Personas con Discapacidades. Aunque realizamos un análisis similar para los pueblos indígenas, el tamaño pequeño de la población dificulta una interpretación significativa de los datos. Aplicamos nuestras políticas y programas de compensación de forma coherente a todos los grupos merecedores de equidad y contamos con planes de acción específicos para avanzar en la representación de los pueblos indígenas.

Llevamos a cabo una comparación similar, mediante el análisis de la remuneración promedio por grupo designado para roles del mismo nivel y estructura de compensación similar. Aunque el objetivo de nuestro programa de igualdad salarial es eliminar las brechas salariales, reconocemos que es posible que haya variaciones modestas (tanto positivas como negativas) como resultado de las diferencias en el desempeño, la experiencia, el alcance del rol y el valor externo o la demanda de competencias en cada mercado.

COMPENSACIÓN TOTAL PROMEDIO (CANADÁ)¹

ROL	MUJERES EN RELACIÓN CON LOS HOMBRES	PERSONAS DE COLOR EN RELACIÓN CON EL RESTO DE LOS EMPLEADOS	PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN RELACIÓN CON EL RESTO DE LOS EMPLEADOS
Vicepresidente o Vicepresidente Sénior	95 % ²	99 %	99 %
Dirección: profesional experimentado	97 %	100 %	98 %
Profesional, administrativo y operativo	100 %	99 %	99 %
Todos los niveles de empleo	98 %	100 %	98 %

En general, nuestro análisis de las brechas salariales realizado en 2022 mostró lo siguiente:

- **Personas de color:** Logramos la igualdad salarial en el nivel profesional de dirección. En los niveles júnior y ejecutivo, tenemos una variación inferior al 1 %.
- **Personas con discapacidades:** En general, observamos una variación inferior al 2 % en la remuneración entre los distintos niveles de empleo.
- **Mujeres:** Realizamos mejoras interanuales modestas; sin embargo, no fueron suficientes para reducir de forma significativa todas las diferencias salariales. De este modo, nuestra posición se mantuvo estable de un año a otro en términos generales. Mantenemos la igualdad salarial en nuestros puestos júnior y todavía podemos observar una variación inferior al 3 % en el nivel profesional de la dirección. Existe una variación un poco mayor (5 %) en el nivel ejecutivo, que se debe en gran medida a las diferencias de roles y demográficas.

Con respecto a las diferencias salariales en los niveles directivos y ejecutivos, reconocemos que algunas áreas dentro del Banco están menos equilibradas entre mujeres y hombres que otras. Aún ponemos el foco en acciones para cerrar estas brechas y mantenemos nuestro compromiso de garantizar que el diseño de la remuneración y la toma de decisiones sean justos, transparentes y basados en el desempeño.

Nuestras políticas y programas de compensación tienen diseño neutral en cuanto al género y están libres de prejuicios en base a nuestro sólido proceso de evaluación de empleos. Se rigen por una filosofía de remuneración en función del desempeño, que respalda nuestra estrategia para capacitar a equipos ganadores, fomentar un sólido desempeño corporativo y ayudar al Banco a crear y mantener el valor para los accionistas. Todos los empleados con el mismo rol o industria tienen las mismas oportunidades para obtener una compensación basada en el desempeño u otros criterios establecidos. Además, contamos con varios

programas, como las iniciativas de contratación, para aumentar la diversidad y la inclusión en todo el Banco. Mediante la consolidación de nuestra red de talentos y el esfuerzo por garantizar que todos los empleados tengan el mismo acceso a las oportunidades de ascenso, pretendemos crear un equipo de alto desempeño y que nos reconozcan como líderes en desempeño empresarial.

El Comité de Capital Humano y Compensación de la Junta supervisa las estrategias de capital humano y compensación relacionadas con DEI, la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, y otras políticas y prácticas ASG. Para obtener más información, consulte nuestro [Informe Anual de 2022](#), pág. 108.

¹ La remuneración total comprende el salario básico, incentivos a corto plazo e incentivos a largo plazo (cuando corresponde). A fin de garantizar una comparación justa, se incluyó a todos los empleados de Canadá en roles a tiempo completo, excepto aquellos en ventas que trabajan en contacto directo con los clientes o participantes en un plan de incentivos especializados.

² Las brechas salariales se deben en gran medida a las diferencias demográficas y de roles. Consulte el comentario completo en esta sección.

POTENCIAMOS EL DESARROLLO Y EL ASCENSO DE LAS MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Apoyamos la capacidad de las empleadas para tener éxito y alcanzar su máximo potencial en todos los países en los que operamos.

- Junto a **Catalyst**, nuestro socio desde hace muchos años, organizamos eventos de concientización sobre las oportunidades de ascenso para mujeres en Chile, Colombia, México y Perú. Estos países lanzaron de forma conjunta un programa de capacitación virtual llamado “Empowering Women” para promover el ascenso profesional. El programa de capacitación ayudó a 40 participantes a reforzar sus capacidades de liderazgo y de creación de redes, así como a fomentar una red regional de mujeres conectadas.
- En México, 470 mujeres participaron en nuestro programa de aprendizaje “Mujeres Win” en 2022. A través del programa, las mujeres accedieron a sesiones mensuales de capacitación sobre habilidades de liderazgo y comunicación y a sesiones de creación de redes con líderes sénior. Veintidós mujeres participantes ascendieron a nuevos roles. Una de estas mujeres es Helena Trinidad, empleada hace 10 años, a quien nombraron Vicepresidenta de Crédito Comercial de Scotiabank México hace poco tiempo. “Mi ascenso profesional no se debe solo a mi propio esfuerzo, sino también a los equipos con los que colaboré, a los líderes y al apoyo del Banco”, comparte Helena.
- Según los datos que muestran un mayor número de mujeres que abandonan los

servicios financieros a mitad de la carrera profesional, personalizamos nuestro programa de desarrollo Elevate de seis meses en Canadá para mujeres en los niveles de directora asociada y directora en nuestra línea comercial de Mercados y Bancas Globales. El programa incorpora sesiones centradas en el desarrollo, reuniones de mentoría y creación de redes para que las participantes aumenten su exposición a los líderes sénior. Más de 350 directoras asociadas completaron el programa de seis meses y el 95 % permanecen en Scotiabank dos años después.

- Lanzamos el programa Elevate 2.0, que apoya el crecimiento y el desarrollo de las mujeres en los servicios de inversión financiera, donde están poco representadas.
- Participamos en el programa acelerador **Target Gender Equality del UNGC**.

Además de nuestros propios programas, participamos en el **Plan para la Igualdad de Género del UNGC Canadá**. Profundizamos nuestra asociación con Catalyst al convertirnos en un Experto Global que Apoya a la Comunidad, lo que nos permite apoyar la investigación de Catalyst y compartir las prácticas con otros partidarios.

Para obtener más información, consulte el **Informe Narrativo Anual sobre Equidad en el Empleo** de Scotiabank.



En 2022, las mujeres ocuparon el

38 % de los roles de VP o superiores

y seguimos en camino hacia nuestro objetivo global del 40 %.

42 % de los nombramientos

de ascenso son para mujeres que pasan a ocupar roles de VP y VP sénior.

Scotiabank entró en el **Índice Bloomberg de Igualdad de Género** de 2022 por quinto año consecutivo.

ENLACES DE INTERÉS

Consulte el **Paquete de Datos ASG** para obtener más datos sobre las mujeres en funciones de liderazgo y en nuestra fuerza laboral.

Apoyo para las comunidades resilientes

POR QUÉ ES IMPORTANTE

En un mundo en el que la única constante es el cambio, es importante fomentar la resiliencia de las sociedades que nos rodean. Invertimos *por nuestro futuro* mediante el trabajo dirigido a fomentar la inclusión financiera, la resiliencia comunitaria y económica con el fin de contribuir a comunidades sanas y vibrantes. Nuestro Banco y nuestras comunidades están ligados de forma íntima, y es al crecer juntos que logramos el mayor éxito.

INVERSIONES EN LA COMUNIDAD

Scotiabank retribuye a las comunidades en las que vivimos y trabajamos. En 2022, nuestro compromiso fue más fuerte que nunca. Nuestra estrategia global de inversión en la comunidad conecta nuestro propósito —*por nuestro futuro*— con nuestro negocio, empleados, estrategias de compromiso con la comunidad y enfoque de las conexiones de inversión en la comunidad. El Vicepresidente y Jefe Global de Impacto Social del Banco y el Presidente de nuestro Comité de Inversión en la Comunidad tienen la responsabilidad conjunta por nuestro Programa de Inversión en la Comunidad y presentan actualizaciones periódicas a nuestro comité de inversión. El Director Ejecutivo y la Junta Directiva supervisan las inversiones importantes e iniciativas de la firma, entre ellas ScotiANSPIRA.

INVERSIONES EN LA COMUNIDAD GLOBAL EN 2022

CONTRIBUCIÓN POR TIPO

CONTRIBUCIÓN POR TIPO	CONTRIBUCIÓN
Efectivo	\$84,1 millones
Tiempo ¹	\$1,2 millones
Costos de gestión ²	\$5,7 millones
Total	\$91 millones

London Benchmarking Group (LBG) Canada verificó de forma independiente la contribución total a la inversión en la comunidad para el año fiscal 2022. LBG se reconoce como la norma mundial para gestionar, medir y reportar la inversión comunitaria.

Como **Empresa Solidaria de Imagine Canada**, Scotiabank destina el 1% de los beneficios nacionales antes de los impuestos para apoyar organizaciones benéficas y sin fines de lucro en las comunidades donde viven y trabajan nuestros empleados en Canadá.

Para conocer los perfiles de las organizaciones a las que apoyamos, explore nuestras **Perspectivas:**

Historias de Impacto.



INVERSIÓN COMUNITARIA (MILLONES DE \$)



- Artes/cultura/humanidades \$8,3
- Educación \$18,3
- Voluntariado de los empleados \$1,2
- Medioambiente \$3,3
- Salud \$15,7
- Otros³ \$2,5
- Servicios sociales \$22,5
- Deportes y recreación \$13,5
- Costos de gestión² \$5,7



“Es importante desarrollar la resiliencia económica para garantizar que las comunidades de nuestra presencia puedan prosperar. Invertimos en organizaciones innovadoras e iniciativas que cambian la vida para derribar las barreras que impiden que las personas alcancen su máximo potencial”.

—MARIA SAROS, VICEPRESIDENTA Y JEFA GLOBAL DE IMPACTO SOCIAL

ENLACES DE INTERÉS

[ScotiANSPIRA](#)

[Declaración de Verificación de la Inversión Comunitaria de 2022 \(LBG Canada\)](#)

¹ El valor monetario del tiempo de voluntariado se calcula mediante la tarifa salarial por hora de trabajo según el modelo de LBG Canada.

² Los costos de gestión incluyen gastos subvencionables como los salarios del personal de inversión comunitaria, tecnología de la información y honorarios de consultoría, costos de promoción y gastos de elaboración de informes.

³ Otra categoría incluye los derechos humanos y civiles, el bienestar animal y otras inversiones en la comunidad que no se clasifican de manera fácil en las categorías existentes.

COLABORACIÓN EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Desarrollamos relaciones con instituciones académicas y de investigación para apoyar la resiliencia económica, avanzar en la sostenibilidad y acelerar la transformación digital y la innovación. En 2022, nuestras asociaciones académicas representaron \$18,3 millones, lo que incluye lo siguiente:

- En consonancia con nuestras metas de Scotiainspira, aportamos \$2 millones para apoyar la **Iniciativa de Capacitación y Desarrollo Experiencial (SEED) de McGill SCS**, un programa único de capacitación experiencial y certificación profesional de 360° que ofrece capacitación importante y específica para los recién llegados con la objetivo de interrumpir el ciclo de la pobreza para ellos y las comunidades desfavorecidas. Al desarrollar habilidades profesionales críticas, SEED ayudará a los recién llegados y a las poblaciones que buscan la equidad a contribuir de forma significativa al mercado laboral y a la economía.

- Donamos \$1,4 millones a la Universidad Concordia, para ayudar con dos programas relacionados con Scotiainspira. El primero, Kaié: ri Nikawerà: ke (Programa Puente Indígena) ayuda a los miembros de las comunidades indígenas (remotas, First Nations, Métis e Inuit) a obtener prerrequisitos y ganar habilidades y conocimientos importantes antes de emprender estudios universitarios. El segundo, Guía de Carrera para la Excelencia de Estudiantes Internacionales en la Escuela de Negocios John Molson, aumenta la empleabilidad de los estudiantes internacionales mediante estrategias de búsqueda de empleo y prácticas, herramientas de inteligencia industrial y facilitación de redes de contacto con profesionales de la industria.
- Invertimos \$800 000 en el **programa NEXT** de apoyo a las empresas sociales y de sostenibilidad de alto impacto que se enfrentan a obstáculos para su lanzamiento y ampliación. Con el programa, se busca aumentar las posibilidades de éxito e impacto de los emprendimientos al brindarles a los emprendedores acceso a mentores y asesores especializados (incluidos empleados de Scotiabank), oportunidades adicionales de financiamiento, eventos para establecer contactos y conferencias y talleres especializados.



CENTRO SCOTIABANK PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En colaboración con la Universidad Técnica Santa María de Chile, establecimos un Laboratorio de Soluciones de Transformación Digital y un programa de pasantías de Scotiabank para mujeres en informática. A través de la iniciativa, dotada con \$1,25 millones, se les ofrece a los participantes capacitación práctica en desarrollo de software, informática centrada en el ser humano, ciberseguridad, inteligencia artificial (AI) y ciencia de datos, así como otras competencias, como la comunicación eficaz.



APOYO PARA LOGRAR COMUNIDADES SANAS

En 2022, contribuimos a la salud y la seguridad de las personas de nuestras comunidades con una inversión de \$15,7 millones en iniciativas y organizaciones relacionadas con la atención sanitaria, como las siguientes:

- La **Clínica Móvil DocTocToc**, que recibirá fondos de nuestra iniciativa ScotiAINSPIRA para dar a los niños desfavorecidos las mismas oportunidades de llevar una vida sana. Con el apoyo de una donación de \$1 millón durante cuatro años a la Fundación del Hospital Infantil de Montreal, la clínica pediátrica en autobús DocTocToc ofrece atención médica y servicios psicosociales pediátricos a domicilio en los barrios del norte de Montreal a niños y familias vulnerables con hijos de cero a cinco años.
- La **Fundación del Hospital Infantil de Columbia Británica**, que busca aprovechar el poder de la tecnología para crear una plataforma educativa virtual que le brinde a los niños y a sus familias un

acceso equitativo a recursos, capacitación y redes de apoyo mutuo sobre la diabetes que puedan salvarles la vida. Con una subvención de \$750 000 que brindó Scotiabank durante cinco años, la Fundación fomentará conocimientos y habilidades especializados entre los proveedores de atención sanitaria de toda Colombia Británica y ayudará a desarrollar un registro en toda la provincia para promover los descubrimientos de la investigación sobre la diabetes en el entorno de la atención al paciente.

- El **Hogar Princesa Isabel para Niños Discapacitados (PEHHC)** de Trinidad y Tobago, que ayuda a miles de niños con discapacidades físicas que provienen de hogares con bajos ingresos. Al proporcionar tratamiento quirúrgico, rehabilitación, terapia y educación, el PEHHC busca garantizar que todos los niños lleven una vida productiva. Scotiabank donó TTD 1 000 000 (CAD 200 000) para la nueva ala ortopédica del Hogar con el fin de ayudar a que más niños tengan acceso a la atención que necesitan.



CONTRIBUCIÓN PARA LA AYUDA EN CASO DE CATÁSTROFES

Scotiabank apoya los llamamientos de ayuda humanitaria y de emergencia en Canadá y a escala internacional y asiste a los afectados por catástrofes y crisis naturales o provocadas por el hombre. En toda nuestra presencia mundial, aportamos \$1 millón en 2022. Algunos ejemplos son los siguientes:

- **Esfuerzos de ayuda para Ucrania:** A raíz de la crisis humanitaria que provocó la guerra de Rusia contra Ucrania, garantizamos colectivamente **más de \$1 millón** en ayudas para esfuerzos humanitarios y de reasentamiento en Europa del Este, y facilitamos que nuestros clientes brinden apoyo financiero al pueblo ucraniano y a sus familias. **Scotiabank stands with Ukraine** apoyó el Llamamiento de la Cruz Roja Canadiense para la Crisis Humanitaria en Ucrania y el Llamamiento Esperanza, Ayuda y Curación de UNICEF Canadá; nuestros empleados donaron más de \$70 000.

- **Inundaciones en Pakistán:** Aportamos \$50 000 a la Cruz Roja Canadiense para apoyar los esfuerzos de socorro, recuperación y resiliencia inmediatos y en curso.
- **Huracán Fiona:** Aportamos \$250 000 a la Cruz Roja Canadiense para procurar ayuda urgente para los **afectados por el huracán en el este de Canadá** y apoyar los esfuerzos de recuperación y resiliencia a largo plazo. Además, las sucursales de Scotiabank en Canadá aceptaron donaciones para el Llamamiento de la Cruz Roja Canadiense por el Huracán Fiona y trabajaron con los clientes afectados para brindarles asistencia, como aplazamientos en los pagos, reembolsos de comisiones y un acceso más fácil a los fondos.

AUMENTO DE LAS FORMAS DE RETRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS

Durante 100 años, estar al “Servicio” fue uno de nuestros valores fundamentales, al que miles de empleados de Scotiabank le dieron vida en todo el mundo. Ellos ofrecen voluntariamente su tiempo y recaudan fondos para causas que valoran.

En 2022,

35 000
empleados

dedicaron 86 000 horas de voluntariado en sus comunidades locales.¹

Scotiabank donó

\$1,5 millones

a través de programas comunitarios para empleados.

COMPROMISO COMUNITARIO REINVENTADO A TRAVÉS DE SPARK

Spark es nuestra nueva plataforma de interacción comunitaria, lanzada en 2022. Capacita a los miembros del equipo para encontrar fácilmente oportunidades de voluntariado y participar en nuestros programas de donaciones corporativas complementarias. Los empleados pueden solicitar la igualación² de donaciones corporativas a través de Spark, lo que les permite retribuir cuando y como prefieran. Además, los empleados pueden recibir dólares de recompensa como voluntarios por cada hora que ofrecen a la comunidad con un tope de \$1 000 anuales. Mediante Spark, se ofrecen diversas oportunidades de interacción con más de dos millones de organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro de todo el mundo.

Durante los primeros siete meses de nuestra plataforma de interacción comunitaria de Spark, nuestros empleados en todo el mundo demostraron una respuesta entusiasta:

- **3 700** organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro recibieron ayuda
- **Más de 1,1 millones** de visitas a páginas benéficas

Los empleados de Scotiabank recaudaron millones para numerosas causas y organizaciones en 2022, incluido un récord de \$10,8 millones en nuestra Campaña de Donación de los Empleados, una campaña anual de donación en Canadá.



Scotiabank apoya el voluntariado de sus empleados a través de dos programas, en los cuales recaudaron un total de \$1,5 millones en 2022.

- **Programa de Empleados Voluntarios de Scotiabank (SEVP):** Mediante Spark, los empleados pueden hacer un seguimiento de todas las horas de voluntariado y ganar recompensas en dólares para donar a las organizaciones benéficas de su elección.

- **Programa Comunitario de Equipos Scotiabank (STCP):** Los empleados pueden trabajar juntos para recaudar fondos en la comunidad y, de ese modo, impulsar tanto el impacto social como la creación de relaciones. En 2022, 2396 voluntarios del STCP apoyaron a sus comunidades.

¹ Como resultado del lanzamiento de la nueva plataforma de voluntariado, Spark, los empleados pudieron registrar las horas de voluntariado hasta el final del año calendario. Por lo tanto, los datos se presentan al 31 de diciembre de 2022.

² El Banco ofrece una donación corporativa complementaria cuando dos o más empleados recaudan fondos para una organización comunitaria elegible.



Recibimos a más de 16 000 niñas en los eventos del **Scotiabank Girls HockeyFest** en todo Canadá desde 2006.

DEFENSA DEL ACCESO AL DEPORTE

Ayudar a que más jóvenes participen en los deportes en todo el continente americano no solo favorece la salud de las comunidades, sino que fomenta habilidades para la vida y valores como el liderazgo, el respeto, la integridad, el trabajo en equipo, la disciplina y la responsabilidad. También es otra forma en la que tratamos de combatir el racismo, apoyar a los recién llegados y promover la diversidad, la equidad y la inclusión.

HOCKEY PARA TODOS

Como “Banco del Hockey” de Canadá, nos comprometemos a ayudar a conseguir un cambio positivo mediante un trabajo que garantice que el deporte sea seguro, inclusivo y accesible. Ahora, en su segundo año, en nuestra iniciativa **hockey para todos**, se trabaja con jóvenes y organizaciones comprometidas con el apoyo a una cultura de hockey inclusiva y se proporciona ayuda financiera para aumentar la accesibilidad del deporte a equipos, ligas y organizaciones de comunidades poco representadas. En 2022, avanzamos hacia nuestra ambición de influir positivamente en la vida de 250 000 jóvenes de todo Canadá. También seguimos siendo el patrocinador principal del Día del Hockey Scotiabank en Canadá por duodécimo año.

En 2022, mediante la iniciativa *hockey para todos*, invertimos \$2,95 millones en organizaciones que ayudan a que el hockey sea más accesible y así, beneficiamos a más de 290 000 personas durante la temporada de hockey.

Vea nuestro **video** para saber por qué Scotiabank tiene la misión de lograr que el hockey sea más diverso, más inclusivo y más accesible para todos.



LLEVAMOS LA CONCIENTIZACIÓN A LA PANTALLA GRANDE

Scotiabank se unió a la marca de empoderamiento de atletas **UNINTERRUPTED Canada** para patrocinar su largometraje documental original *Black Ice*. El largometraje, que se estrenó internacionalmente en el Festival Internacional de Cine de Toronto en septiembre, explora la trayectoria de los jugadores de hockey de color desde la creación de la Liga de Hockey de Color de las Marítimas hasta la actual Liga Nacional de Hockey, y destaca sus contribuciones al juego, a menudo pasadas por alto.

FÚTBOL

El fútbol no es solo un deporte, sino una forma de vida para muchos niños y adultos. A través de la plataforma de fútbol comunitario del **Scotiabank Fútbol Club (SFC)**, se apoya una programación inclusiva y equitativa para los jóvenes de las comunidades socioeconómicamente marginadas y para las poblaciones en riesgo de toda América Latina. Las asociaciones con organizaciones como las **Olimpiadas Especiales de América Latina**, la **Fundación FC Barcelona** y She Wins, entre otras, ayudaron al SFC a brindar acceso a este deporte a 15 000 niños y jóvenes con discapacidades físicas y mentales, así como a los de poblaciones desatendidas y en situaciones de riesgo.

Tras una pausa de dos años por la pandemia, el SFC reanudó los programas presenciales en 2022 y los amplió con nuevos programas en la República Dominicana y Canadá. También reiniciamos nuestro Programa de Campos Comunitarios, en el que donamos e instalamos cinco nuevos campos de fútbol comunitarios, incluido nuestro primer campo canadiense en la comunidad indígena de Snaw-Naw-As, en la Columbia Británica (Canadá). Las pequeñas canchas de fútbol tienen el potencial de beneficiar a más de 1 000 niños y jóvenes indígenas al año.

Nuestro programa estrella, los Campeonatos Nacionales Juveniles del SFC, se celebraron en siete países en 2022 y alcanzó a 8200 niños, de los cuales el 38 % eran niñas.

Desde 2014, los programas inclusivos y gratuitos del SFC brindan equipamiento, uniformes y experiencias a más de medio millón de niños y jóvenes.

“Mi motivación siempre fue poder jugar al fútbol con otras niñas. Gracias a esta oportunidad, puedo continuar mi carrera como futbolista y seguir viendo a muchas más niñas... todas las niñas deberían jugar sin miedo, porque el fútbol no tiene género”.

—TIFANIA GARZA DE MÉXICO



El Campeonato Juvenil Femenino de Colombia (en la foto de arriba) es un ejemplo de las competencias nacionales que organizamos y que brindan a las escuelas y equipos comunitarios la oportunidad de participar en campeonatos de alto nivel.



La campaña “Todos en la Cancha” de Scotiabank celebra cómo el Banco utiliza el fútbol como una forma de ayudar a empoderar a los jóvenes y apoyar un acceso más inclusivo a los deportes.

Posibilidad de una resiliencia económica a través de ScotiAINSPIRA

ScotiAINSPIRA es un compromiso de inversión en la comunidad, lanzado en 2021, de \$500 millones a 10 años, para reforzar la resiliencia económica de las personas¹ y grupos desfavorecidos.

ScotiAINSPIRA tiene programas con 7 temáticas que son comunes a todas las áreas de interés. Gestionamos y realizamos un seguimiento de nuestra actividad relacionada con estas temáticas en nuestro enfoque para medir el impacto social:

-  Acceso al crédito
-  Alianzas
-  Educación financiera
-  Búsqueda de empleo
-  Mentoría/redes
-  Habilidades/tutoría
-  Sufragación de gastos

META DE CAMBIO SOCIAL

Ayudar a las personas, familias y comunidades desfavorecidas a ser resilientes en cuanto a la economía al ayudarlas a adaptarse al cambio, superar las barreras y participar de forma total en la economía.

ScotiAINSPIRA invertirá en tres áreas de interés en las zonas geográficas donde opera Scotiabank:

\$60 millones

distribuidos en nuestros dos primeros años



Aumento de la cantidad de graduados de la escuela secundaria y la participación en la educación superior



Eliminación de las barreras para el avance profesional de los grupos desfavorecidos



Ayuda para que los recién llegados puedan sentirse como en casa más rápido

PROGRAMAS

Escuela secundaria:

- Tutoría académica
- Apoyo financiero y tecnológico
- Programas sin prejuicios y de inclusión para alumnos y profesores; planes de estudio con pertinencia cultural

Educación superior:

- Mentoría
- Sufragación de gastos
- Programas de preparación para el éxito en la educación superior
- Educación financiera

- Desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias relevantes para la carrera profesional (laboral o empresarial)
- Mentoría y coaching; acceso a una red profesional
- Acceso a capital

- (emprendedores)
- Pasantías (ingreso a la carrera)
- Educación financiera

- Apoyo para la búsqueda de empleo
- Mentoría en el ámbito profesional
- Nuevas habilidades laborales/comerciales para mejorar la empleabilidad
- Necesidades auxiliares para ayudar a los recién llegados a tener éxito en el lugar de trabajo

- Acceso al crédito para permitir la creación de empresas o su recreditación
- Educación financiera
- Habilidades para la vida social o profesional (financieras, lingüísticas, culturales, etc.) para mejorar las posibilidades de empleo
- Programas de inclusión laboral

RESULTADOS ESPERADOS

- Mejora de la actitud y compromiso con la escuela
- Aumento de la graduación de la escuela secundaria (o reducción de la tasa de abandono escolar)
- Aumento de la participación en la educación superior

- Mejora de la preparación para el trabajo de quienes entran al mercado laboral o comienzan un negocio.
- Mayores oportunidades de empleo y de creación de empresas
- Mayores oportunidades de avance profesional

- Reducción del tiempo necesario para conseguir un empleo
- Mayor capacidad para desenvolverse en cuestiones financieras y sociales que pueden repercutir de forma positiva en la inclusión económica

¹ Desfavorecido: Persona (o grupo) en circunstancias desfavorables en cuanto a oportunidades financieras o sociales.

INFORME DE LOS AVANCES: SEGUNDO AÑO

En nuestro segundo año, ScotialNSPIRA apoyó a más de 200 socios comunitarios con \$34 millones en inversiones en la comunidad a nivel global. Aspectos destacados clave:

- Aumentamos la inversión interanual a medida que el portafolio general de inversiones en la comunidad de Scotiabank evoluciona con un mayor enfoque en la resiliencia económica.
- Reforzamos la presentación de informes por parte de los socios benéficos al completar más ciclos de programas en el segundo año, lo que aumentó nuestras inversiones totales declarables en un 64 %.
- Continuamos invirtiendo en liderazgo de pensamiento para entender los problemas actuales y emergentes, así como las causas originarias de la desigualdad para mantener un abordaje relevante a la inversión en la comunidad.
- Scotiabank recibió el **premio global Banking in the Community 2022 Award** de la revista *The Banker* en reconocimiento a ScotialNSPIRA y su impacto en la comunidad.

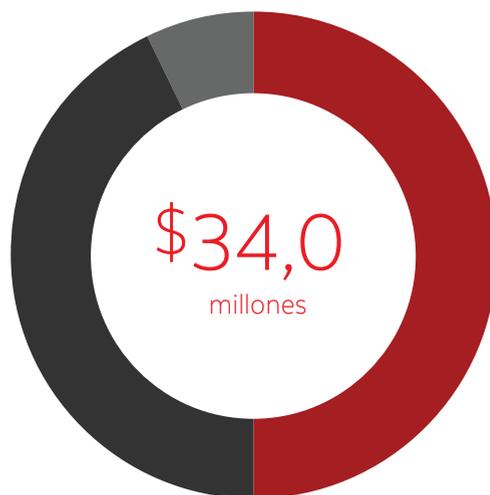
Nuestra metodología se basa en un Marco de Impacto Social que guía nuestra toma de decisiones hacia inversiones creíbles y estratégicas. Esto sienta las bases de los indicadores de impacto social y los Indicadores Clave de Desempeño (KPI) para medir y evaluar los resultados y el progreso.

¹ Incluye los programas que recibieron fondos, estuvieron en funcionamiento o finalizaron durante el año del informe y que enviaron una respuesta al informe.

² Incluye los programas en los que Scotiabank no solicitó informes o en los que no se recibió una respuesta al respecto.

³ Los momentos importantes en el tiempo son instancias en las que un individuo o grupo recibió apoyo, capacitación o recursos a través de un programa habilitado por una inversión de ScotialNSPIRA.

INVERSIÓN SCOTIAINSPIRA



● Total de inversiones declarables ¹	\$16,9
● Total de inversiones no declarables ²	\$14,8
● Gastos de gestión y voluntariado de los empleados	\$2,3

AYUDA QUE BRINDÓ SCOTIAINSPIRA



● Educación	271 753
● Empleo	64 131
● Apoyo para los recién llegados	14 269
● Programas de apoyo	79 161

DETALLE GEOGRÁFICO



● Canadá	\$24.3
● Internacional	\$7.4

IMPACTO POR TEMÁTICA DEL ÁREA DEL PROGRAMA (MOMENTOS IMPORTANTES EN EL TIEMPO³)

Acceso al crédito	1272	Mentoría/redes	88 727
Alianzas	70 330	Habilidades/tutoría	65 923
Educación financiera	73 390	Sufragación de gastos	44 439
Búsqueda de empleo	7328		

SCOTIAINSPIRA: ASPECTOS DESTACADOS DE LA ASOCIACIÓN EN 2022

AUMENTO DEL NÚMERO DE GRADUADOS DE LA ESCUELA SECUNDARIA Y PARTICIPACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

- Con una inversión de tres años de \$750 000, Scotiabank renovó su asociación con **Teach For Canada**, una organización sin fines de lucro dirigida por indígenas que trabaja con las Primeras Naciones del Norte para reclutar, preparar y apoyar a los maestros. Scotiabank apoyará los esfuerzos de reclutamiento y retención de la organización en las escuelas remotas de las Primeras Naciones a medida que se expande a nivel nacional, con un aumento en sus asociaciones con las Primeras Naciones de 20 a 35. El proyecto busca mejorar la educación y los resultados del aprendizaje de más de 6000 alumnos de las Primeras Naciones del Norte y reforzar la programación de desarrollo profesional de Teach For Canada para aumentar la capacidad de los educadores locales.
- Renovamos una asociación comunitaria de \$900 000 con **Pathways to Education** para apoyar a los jóvenes recién llegados e inmigrantes mediante la eliminación de barreras a la graduación de la escuela secundaria y brindarles el apoyo necesario para ayudar a los estudiantes a acceder a oportunidades educativas y a planificar con éxito su futuro. Alrededor del 9 % de los jóvenes de Canadá no obtienen el título de la escuela secundaria. Esa cifra puede llegar al 50 % en las comunidades de bajos ingresos, donde los jóvenes recién llegados e inmigrantes se enfrentan a menudo a barreras amplificadas para graduarse de la escuela secundaria. El programa Pathways to Education ofrece a los jóvenes inmigrantes y recién llegados a Canadá recursos, oportunidades y orientación para sentar las bases de un futuro próspero.

- Fortalecemos la educación con **Save the Children Colombia** con un compromiso de USD 220 000 durante dos años para reducir las tasas de deserción escolar en las comunidades de Pamplona, Norte de Santander y Tumaco, Nariño.

ELIMINACIÓN DE LAS BARRERAS PARA EL AVANCE PROFESIONAL DE LOS GRUPOS DESFAVORECIDOS

- ScotiAINSPIRA se comprometió a donar \$900 000 a la iniciativa **“Every Youth Initiative”** de Habitat for Humanity Canada, para que los jóvenes adquieran experiencia en oficios especializados a través de voluntariados, educación y desarrollo de habilidades. A través de nuestra alianza nacional, Scotiabank apoya a Habitat for Humanity Canada para llegar a diversos jóvenes, incluidos los jóvenes en situación de riesgo y los indígenas en comunidades de todo el país. Esto ayudará a construir comunidades más fuertes al dotar a los jóvenes canadienses de habilidades laborales demandadas y aumentar la oferta de viviendas asequibles.

“Los jóvenes no solo tendrán la oportunidad de aprender oficios sino que también adquirirán habilidades en áreas como el trabajo en equipo, la comunicación y la gestión del tiempo, que los prepararán para tener más éxito en la vida”.

—JULIA DEANS, PRESIDENTA Y DIRECTORA EJECUTIVA DE HABITAT FOR HUMANITY CANADA



AYUDA PARA QUE LOS RECIÉN LLEGADOS PUEDAN SENTIRSE COMO EN CASA MÁS RÁPIDO

- Como parte del **compromiso del Banco de un \$1 millón para apoyar los esfuerzos humanitarios y de reasentamiento en Ucrania**, Scotiabank se asoció con **TalentLift Canada**, una agencia de talentos sin fines de lucro que ayuda a los refugiados que buscan trabajo a acceder a un empleo y a oportunidades de reubicación en Canadá. El programa apoya a los desplazados que buscan empleo al conectarlos con los equipos de contratación canadienses y ayudarlos a presentar las solicitudes de visa, a trasladarse junto a sus familias y a establecerse en sus nuevas comunidades. Al invertir en programas como este, Scotiabank ayuda a los recién llegados a sortear algunas de las barreras más acuciantes, como la

falta de empleo y la separación familiar, y a construir con éxito una nueva vida en Canadá.

- Muchas personas LGBT+ de todo el mundo se enfrentan a una homofobia y una transfobia sistémicas, propiciadas por el Estado, que pueden desplazarlas de su propio país o impedirles escapar de cualquier daño. Nos asociamos con la organización internacional de derechos LGBTQI+ **Rainbow Railroad** en un compromiso de tres años por valor de \$495 000 que brindará apoyo directo a las personas LGBT+ que huyen de la persecución en sus países de origen para ayudarlas después de la evacuación en Canadá, Reino Unido y Estados Unidos. También contribuirá a reforzar el ecosistema de organizaciones asociadas con Rainbow Railroad en todo el mundo que defienden los derechos humanos de las personas LGBT+.

Empoderamiento de nuestros clientes

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Liberar el potencial económico de las personas empieza por vincularlas a las redes vitales que conectan la economía moderna. El acceso y la integración a estas redes aumenta la productividad y da como resultado una resiliencia económica y un crecimiento sostenible. En Scotiabank, conectamos a las personas con formas seguras de recibir, almacenar y administrar sus finanzas, a partir de nuestros activos y competencias en forma de ideas sobre datos, capital, experiencia y tecnología. A través de nuestros servicios, productos y experiencia, ayudamos a más personas a acceder a los servicios financieros y a prosperar: *para nuestro futuro*.

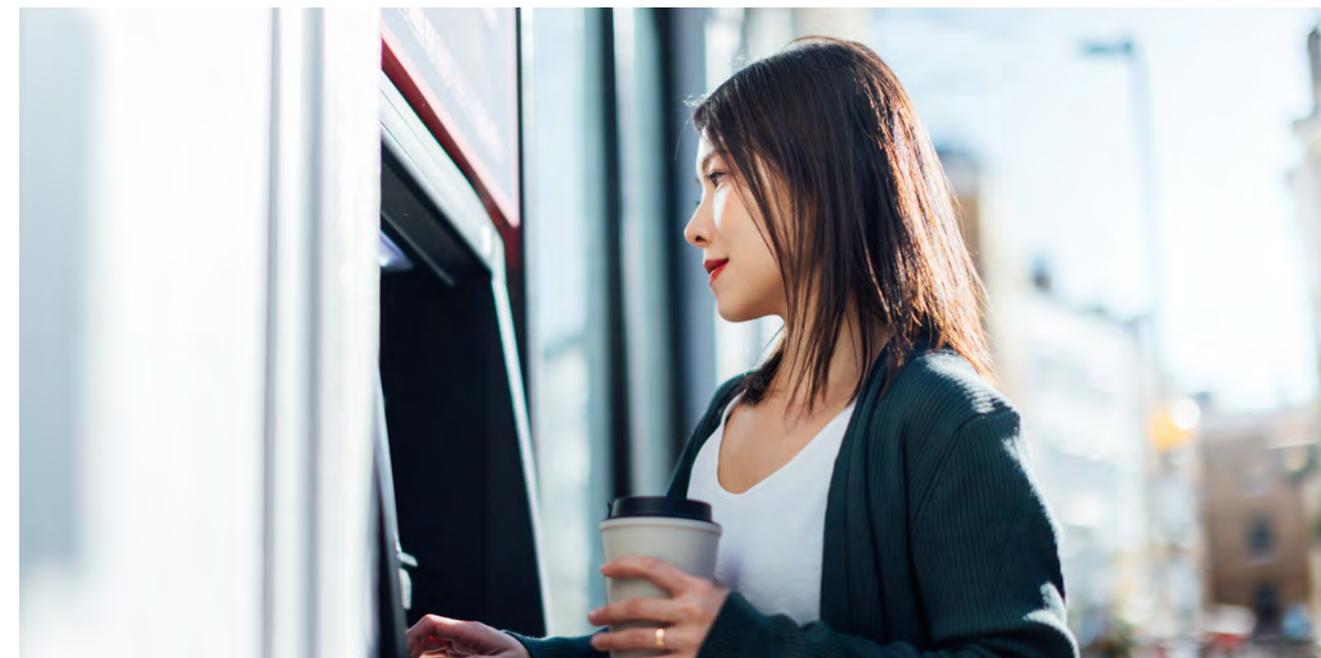
INCLUSIÓN ECONÓMICA: HABILITACIÓN DEL ACCESO A TRAVÉS DE LA BANCA SIN COMISIÓN Y CON COMISIONES BAJAS

La incertidumbre económica que definió los últimos años solo intensificó nuestra atención a la hora de ofrecer valor y asesoramiento a nuestros clientes, al tiempo que desplegábamos nuevos servicios, productos y herramientas para ayudarles a gestionar los retos a los que se enfrentan.

Los beneficios de la banca y el acceso al financiamiento deberían estar al alcance de todos. Las comisiones bancarias limitan la capacidad de muchas personas para acceder a los servicios financieros. Scotiabank elimina estas barreras mediante la oferta de una gama de servicios y productos bancarios sin comisiones y con comisiones bajas.

Están diseñados para aumentar el acceso de las personas desatendidas e infrabancarizadas y a fin de abordar una amplia gama de circunstancias económicas. Ayudamos a través de nuestra oferta de productos, servicios y programas de la siguiente manera:

- Ofrecemos servicios bancarios con bajas comisiones a través de la **Cuenta Bancaria Básica** de Scotiabank. Ofrece una cuenta bancaria de bajo costo a los clientes con un mínimo de transacciones mensuales.
- Apoya el ahorro en la **cuenta de ahorro Momentum PLUS**. No tiene comisiones mensuales ni requisitos de saldo mínimo, por lo que los clientes ganan intereses desde el primer dólar ahorrado.
- Ayuda a los clientes a mejorar sus hábitos de ahorro mientras realizan sus compras diarias con débito mediante el **Programa de ahorro Bank The Rest®** en Canadá.
- Dispensa de las comisiones mensuales de las cuentas bancarias básicas para los beneficiarios de un Plan de Ahorro Registrado por Incapacidad y los clientes mayores de 60 años de nuestro **programa de descuentos para mayores**. Ofrecemos el **Plan Student Banking Advantage** que brinda un paquete bancario a medida sin comisiones con transacciones de débito ilimitadas para los estudiantes de educación superior a tiempo completo en Canadá y Estados Unidos (consulte **Acceso a los servicios financieros**).



- Ofrecemos varias **opciones de tarjetas de crédito sin comisiones/con comisiones bajas**. **Scotia SelectPay** convierte las compras con tarjeta de crédito en planes de pago a plazos más flexibles, sin tasas de interés ni gastos de cancelación y con comisiones bajas.
- Ayudamos a los recién llegados a Canadá a través de nuestro **Programa StartRight®**, que cuenta con transferencias internacionales de dinero ilimitadas sin comisiones y concede acceso al crédito a clientes sin historial crediticio.
- Si alguien se enfrenta a dificultades económicas, esto puede afectar su capacidad para cumplir con sus obligaciones financieras. Como cada situación es diferente, los asesores de Scotiabank

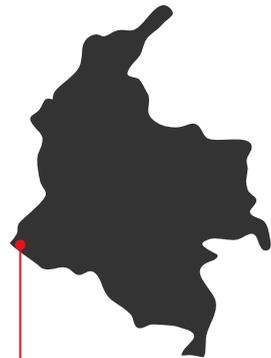
pueden trabajar con los clientes caso por caso para ofrecerles asesoría y la posibilidad de asistencia con opciones de alivio que pueden incluir aplazamientos temporales u otras formas de apoyo.

- Apoyamos a los sobrevivientes de la trata de personas al ofrecerles una cuenta corriente gratuita, una caja de ahorros, productos de crédito e instrucción personalizada sobre conocimientos financieros a través del **Programa de Acceso Financiero de Scotiabank** (consulte la pág. 26).

ENLACES DE INTERÉS

[Acceso al financiamiento](#)

HABILITACIÓN DEL ACCESO A TRAVÉS DE LA BANCA SIN COMISIÓN Y CON COMISIONES BAJAS

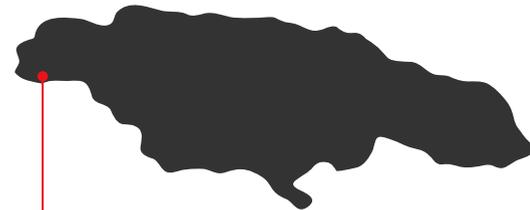


COLOMBIA

Nuestra **Cuenta Cero** de Colpatría elimina las comisiones tradicionales por transacción. Se abrieron un total de 1,6 millones de cuentas sin comisiones desde el lanzamiento del producto en 2016.

Hace más de dos décadas, ofrecemos el **Crédito Fácil Codensa** para ayudar a los clientes de bajos ingresos, desatendidos y no bancarizados que no pueden acceder al crédito formal. A través de este programa, los clientes pueden elevar los reembolsos de sus facturas de servicios públicos al proveedor de energía Codensa en Bogotá para acceder a créditos y adquirir productos de las empresas participantes. Este programa es la primera experiencia de crédito formal para el 75 % de los usuarios, por lo que ayudamos a más de 1,5 millones de clientes hasta la fecha.

1,5 millones
de cuentas abiertas



JAMAICA

Ampliamos nuestro servicio de **Cuenta de nómina salarial** a todo cliente con ingresos mensuales inferiores a JMD 100.000 (CAD 833). Hasta la fecha, se abrieron 78 000 cuentas de depósito a través de empleadores, lo que ayudó a los clientes con bajos ingresos, incluidos muchos que antes no estaban bancarizados. Las cuentas no tienen ningún requisito de saldo mínimo ni comisiones por transacciones en cajeros automáticos o en sucursales de Scotiabank.

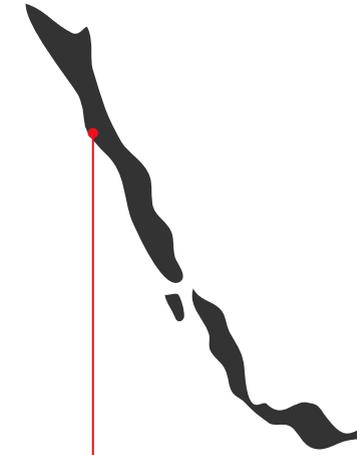
78 000
cuentas abiertas



MÉXICO

La Cuenta Única Digital es una cuenta bancaria 100 % digital para estudiantes adultos o clientes con bajos ingresos y se configura en un dispositivo móvil personal. Dispone de transacciones sin comisiones en la aplicación ScotiaMovil y en la red de cajeros automáticos. Los clientes abrieron 172 000 cuentas desde su lanzamiento el año pasado.

172 000
cuentas abiertas



CHILE

Se lanzó **ScotiaZero**, la primera cuenta corriente gratuita y 100 % digital del mercado. Además de ScotiaZero, ofrecemos **ScotiaFull**, que incluye cuentas bancarias de costo medio, bajo o nulo, adaptadas para estudiantes y personas mayores. Este año se abrieron 85 000 cuentas ScotiaFull.

85 000
cuentas abiertas

DERRIBAMOS LAS BARRERAS PARA LAS MUJERES

En 2018, lanzamos **La Iniciativa Mujeres Scotiabank® (SWI)** para apoyar a las mujeres con acceso imparcial al capital, soluciones y capital personalizados, educación especializada a medida, servicios integrales de asesoría y mentoría. Apoyamos a las clientas que se identifican como mujeres o con identidades de género no binarias a derribar las barreras y las capacitamos para que tengan éxito en sus propios términos. El programa se lanzó en un principio para empresas pequeñas y comerciales, pero desde entonces, se amplió para apoyar a los clientes corporativos y patrimoniales de Banca y Mercados Globales y Gestión Patrimonial Global. En 2022, también ampliamos el programa a la Banca Internacional.

ASPECTOS DESTACADOS DE 2022

\$10 mil millones para 2025

Nuevo objetivo para el capital movilizado hacia las empresas con propietarias mujeres y dirigidas por mujeres en Canadá. Alcanzamos nuestro compromiso inicial de capital de \$3 mil millones a tres años en 2021.

\$5,6 millones desplegados hasta la fecha

en capital para empresas dirigidas por mujeres y con propietarias mujeres en Canadá.

Más de 2400 clientes patrimoniales y sus familias

asistieron a sesiones educativas en las que se abordó la gestión del patrimonio durante las transiciones importantes de la vida, como las sesiones sobre la jubilación y la planificación patrimonial.

Más de 70 mujeres

a través de seis cohortes participaron en nuestro programa de Buen Gobierno Corporativo para apoyar a las mujeres en la búsqueda de su mejor futuro profesional y caminos hacia una mayor participación en la Junta.

PROMOCIÓN DE LAS EMPRESAS DIRIGIDAS POR MUJERES EN JAMAICA

Según el Banco Mundial, solo el 10 % de las mujeres de Jamaica pidieron dinero prestado a una institución financiera en 2021, mientras que el 19 % de las mujeres lo pidieron a amigos y familiares.¹ La expansión de la Iniciativa Mujeres Scotiabank a Jamaica tendrá por objetivo abordar esta brecha mediante el ofrecimiento de un acceso imparcial al capital a las empresas líder dirigidas por mujeres y con propietarias mujeres.

En enero de 2022, **Jamaica** fue el primer país en lanzar la Iniciativa Mujeres Scotiabank fuera de Canadá. Entre las ofertas personalizadas especiales del programa durante 2022, encontramos las siguientes:

- Un fondo de préstamos de JMD 3 mil millones a tres años, en el que los propietarios de empresas elegibles podrán acceder a un máximo de \$100 millones a una tasa de lanzamiento del 7 %, ² con exención de algunas comisiones aplicables.
- Seminarios en línea y talleres educativos a medida sobre la gestión financiera y la tecnología digital.
- Taller de asesoramiento para apoyar a las mujeres propietarias de negocios durante la gestión de sus Juntas.

El programa contribuye a captar nuevos clientes, aumentar los préstamos y posicionar a Scotiabank en el mercado como el banco preferido de las mujeres de Jamaica.



¹ **Inclusión Financiera Global, DataBank** (worldbank.org).

² Al 31 de diciembre de 2022.

ABORDAJE DE LA ASEQUIBILIDAD DE LA VIVIENDA

Los mercados inmobiliarios de Canadá enfrentan una insuficiencia crónica de la oferta, con el número más bajo de unidades de vivienda cada 1000 residentes de todos los países del G7.¹ El acceso a una vivienda asequible es un requisito fundamental para que las personas puedan satisfacer sus necesidades y apoyar su capacidad para alcanzar la resiliencia económica. Scotiabank **se comprometió a movilizar \$10 mil millones** para 2030 con el fin de desarrollar soluciones innovadoras de préstamo, inversión y suscripción para clientes particulares, comerciales y corporativos que apoyen este importante objetivo de vivienda en Canadá.

En Perú, nuestro préstamo para viviendas sostenibles ofrece cuotas reducidas para los clientes que adquieran casas verdes y sostenibles certificadas por el **Fondo Mivivienda**. Mivivienda es un programa del gobierno peruano que trabaja con instituciones financieras, desarrolladores y el sector inmobiliario para apoyar el acceso a una vivienda adecuada y reducir el endeudamiento de las familias en materia de vivienda.

A través de este programa, Scotiabank facilitó la compra de 312 viviendas verdes y sostenibles en 2022, frente a las 292 de 2021.

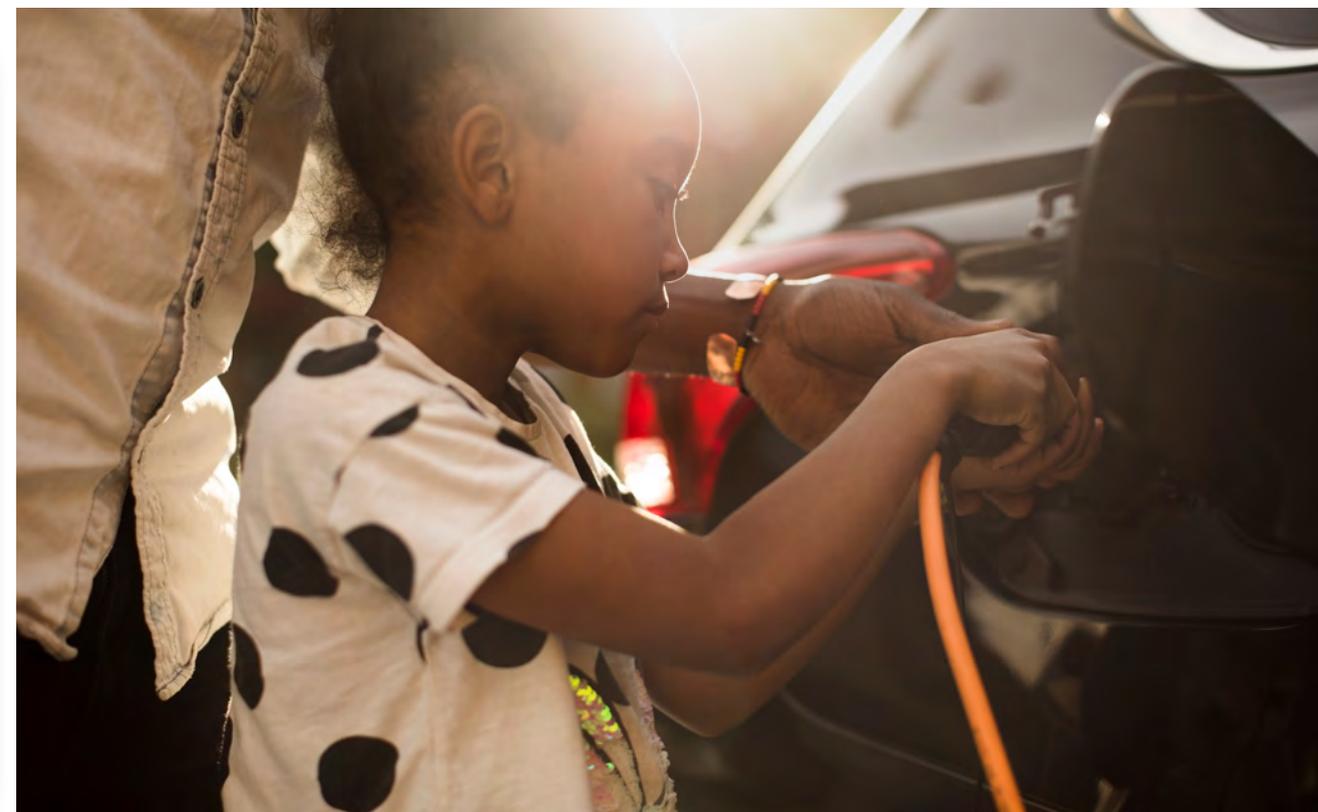
¹ **Estimación de la escasez estructural de viviendas en Canadá.**

² **Agencia de Protección Ambiental de EE. UU.: Emisiones de gases de efecto invernadero de un vehículo típico para pasajeros.**

Scotiabank se alineó con la Corporación Hipotecaria y de Vivienda de Canadá (CMHC) **para transformar la asequibilidad de la vivienda en todo el país**. Como autoridad canadiense en materia inmobiliaria, la CMHC, implementa la Estrategia Nacional de Vivienda: una inversión federal en viviendas de más de \$70 mil millones por 10 años, con financiamiento adicional de la que participan las provincias y los territorios.

APOYO A LOS CLIENTES PARA QUE REALICEN COMPRAS MÁS ECOLÓGICAS

Según la Agencia de Protección Ambiental (EPA) de EE. UU., ²un vehículo para pasajeros típico a gasolina emite 4,6 toneladas métricas de dióxido de carbono al año. Scotiabank brinda productos financieros a los clientes preocupados por las emisiones de carbono y que buscan financiamiento para tomar decisiones de compra de vehículos más ecológicos. Como socio bancario de confianza de los fabricantes y compradores de vehículos eléctricos (EV), Scotiabank atiende a clientes con conciencia ecológica en todo Canadá. En 2022, facilitamos más



de 20 000 transacciones de vehículos híbridos y eléctricos, por un valor superior a los \$1000 millones.

En toda la región del Caribe anglosajón, introdujimos el financiamiento de vehículos totalmente eléctricos e híbridos para nuestros clientes de consumo y pequeñas empresas.

En Uruguay, ofrecemos un plan de crédito con una tasa del 0 % para apoyar las compras de vehículos eléctricos o híbridos y animamos a los clientes a financiar instalaciones de paneles solares en sus hogares.

En México, ofrecemos un plan de crédito con incentivos para la compra de un vehículo eléctrico o híbrido a través del Programa de Crédito Verde de **CrediAuto**. En los últimos cinco años, financiamos más de 1300 vehículos a través de CrediAuto.

En Barbados, organizamos una campaña para animar a los clientes a financiar la instalación de paneles solares en sus hogares y empresas, mediante el ofrecimiento de tasas atractivas para facilitar la compra de fuentes de energía bajas en carbono.

EL CRECIMIENTO DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

El éxito de las pequeñas y medianas empresas es la base de una economía vibrante. Crean puestos de trabajo locales, aumentan la base impositiva y, a menudo, se convierten en una parte integral de sus comunidades. Su capacidad para acceder al financiamiento es clave para su creación, crecimiento y productividad. Aunque la comunidad empresarial expresó su optimismo ante el declive de la pandemia de COVID-19 en 2022, la incertidumbre en los mercados, el malestar social, la actual escasez de mano de obra y de la cadena de suministro y los cambios en las orientaciones de la salud pública aún son un desafío para las empresas que pretenden trazar el camino hacia la recuperación total.

También apoyamos a los clientes de pequeñas y medianas empresas con recursos, préstamos, soluciones de préstamo y acercamiento proactivo adaptados a sus necesidades. Mejoramos nuestros procesos para las pequeñas empresas mediante aperturas de cuentas y solicitudes de crédito más eficientes en nuestras sucursales y canales digitales. Estas mejoras redujeron el tiempo necesario para completar una solicitud de crédito de Scotiabank en más de un 60 %: de 60 minutos a solo 20.

El equipo virtual Advice+ de Scotiabank ayuda a las pequeñas y medianas empresas a adaptarse y prosperar en el mundo digital actual. En 2022, añadimos nuevos recursos a nuestro **Centro Advice+ para empresas**, entre ellos nuestro segundo informe anual **Path to Impact**. El Centro también ofrece **herramientas interactivas** para ayudar a las pequeñas y medianas empresas a lanzarse, mantenerse y crecer. Los aspirantes a empresarios utilizaron nuestra Herramienta de Redacción de

Planificaciones para Empresas, una de las seis herramientas disponibles en el sitio y desarrollaron un promedio de 1200 planes de empresa cada mes. Otras maneras en las que ayudamos a las PYME:

- Canadá: Lanzamos un nuevo **Programa de Financiamiento Empresarial Dirigido por Afrodescendientes** para eliminar barreras y ofrecer soluciones de préstamo equitativas e inclusivas. Para las empresas con al menos un 50 % de propietarios afrodescendientes, el programa brinda \$100 millones en capital a través de financiamiento a plazos tanto para empresas nuevas como para empresas establecidas dirigidas por afrodescendientes.
- Canadá: **Nos asociamos con Intuit** para ofrecer a los clientes herramientas digitales que simplifiquen la gestión, el control y la protección de sus datos financieros mediante herramientas empresariales clave en línea, como TurboTax y QuickBooks.¹
- Caribe: Brindamos ayuda a los clientes mediante capacitaciones, asistencia financiera, mentoría y apoyo para identificar nuevas oportunidades de mercado en el extranjero. En los dos últimos años, más de 800 clientes de nuestra región del Caribe Norte asistieron a seminarios web para desarrollar sus competencias en el impulso del crecimiento empresarial. También organizamos una campaña de transformación digital dirigida a las PYME para su concientización en cuanto al poder de la banca en línea. Más de 400 clientes empresariales se suscribieron a los servicios de banca en línea a través de esta iniciativa.
- Chile: Lanzamos **Emprendedoras Conectadas + Finanzas**, en colaboración con la Fundación

¹ Este servicio requiere el consentimiento explícito del cliente para habilitar el intercambio de datos con sus cuentas en las plataformas tecnológicas de Intuit.



Kodea, que ofrece a un máximo de 150 mujeres microemprendedoras capacitación tecnológica en ventas y finanzas en línea y una amplia gama de herramientas digitales.

- República Dominicana: Presentamos **ScotiaLine Empresarial** para facilitar el acceso al crédito y ayudar a mejorar las capacidades productivas y el crecimiento empresarial de los clientes de pequeñas y medianas empresas. La disponibilidad de los fondos aumenta con cada pago efectuado.
- México: Se imparten **Charlas PyME** en línea y programas de capacitación presenciales a más de 2000 clientes de PYME de todo el país.

UNA DÉCADA DE IMPACTO

Por undécimo año consecutivo, Scotiabank Chile entregó el premio “Entrepreneur Award”, iniciativa que reconoce el talento femenino y la gestión de las mujeres en los negocios, con énfasis en las PYME.

IMPACTO:

- Atrajo a 1200 emprendedores en 2022, 33 000 desde su creación.
- Ochenta y un mujeres recibieron el Premio Entrepreneur Award en 2022.

Apoyo para nuestros clientes

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Las instituciones financieras tienen un rol vital al facilitar la estabilidad económica, la inclusión financiera y la equidad a fin de permitir un futuro mejor para todos. Nos esforzamos por eliminar los prejuicios de nuestros procesos para que nuestras ofertas de productos y servicios y nuestras prácticas de marketing y compras apoyen y reflejen toda la amplitud de las diversas comunidades y culturas a las que servimos.

BRINDAMOS UNA EXPERIENCIA DEL CLIENTE DE CALIDAD

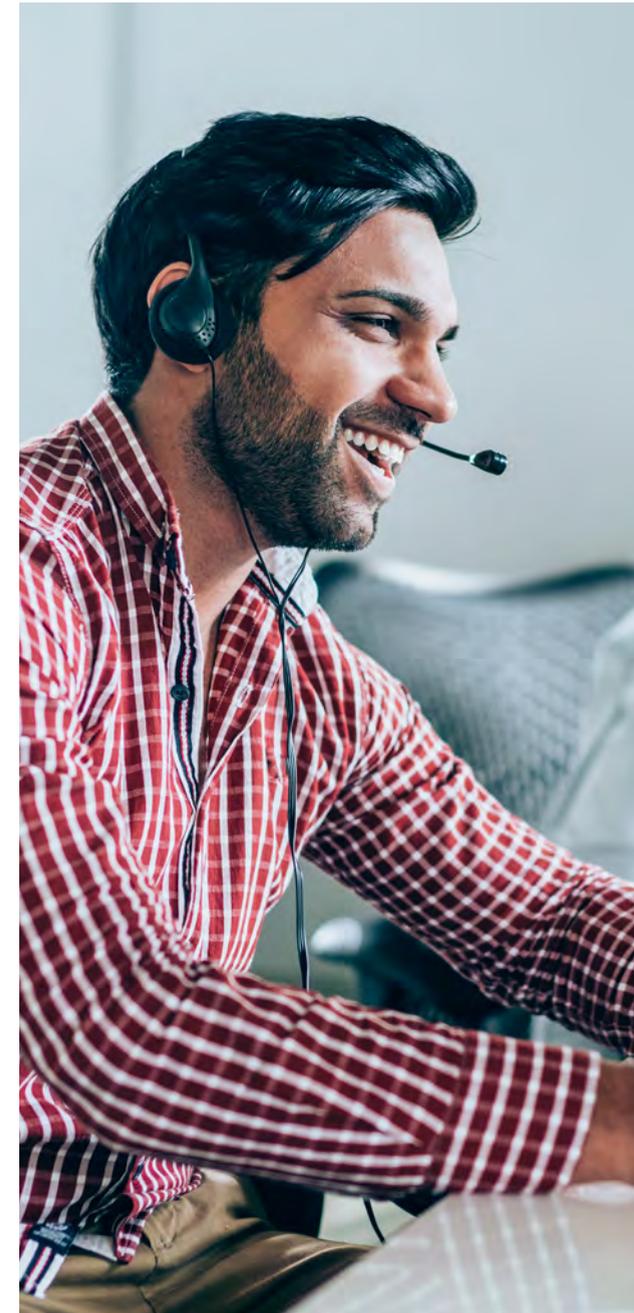
Al adoptar un enfoque centrado en el cliente, mejoramos el acceso a los servicios financieros esenciales y garantizamos transacciones seguras y experiencia profesional para ayudar a nuestros clientes a crear resiliencia financiera y alcanzar sus metas. Dar prioridad a los clientes, ya sea en la banca minorista o comercial, no es simplemente algo que decimos, es una forma de pensar en lo que somos y nuestra estrategia para prosperar como empresa.

Scotiabank utiliza diversos medios de investigación y encuesta (tanto primarios como secundarios) para recabar la visión de los clientes y consultarles sobre los productos y servicios. Esta investigación ayuda a identificar las áreas de mejora de los productos y servicios existentes, incluidos los canales utilizados para brindar dichos productos y servicios. Esta investigación también brinda ideas valiosas que ayudan a guiar la experiencia del cliente, la segmentación y la estrategia de producto, además de la orientación de las mejoras y el desarrollo de nuevos productos y servicios para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Con el fin de recabar retroalimentaciones coherentes, procesables y en tiempo real de los clientes en todas nuestras operaciones, medimos la satisfacción de los clientes a través de El Pulso. El Pulso es una herramienta para medir los indicadores transaccionales y de relación entre las líneas comerciales clave del Banco y los segmentos prioritarios, como las pequeñas empresas y los clientes de valor alto, mediante el uso de el Net Promoter Score (NPS) como indicador principal del sentimiento del cliente. En 2022, aumentamos nuestro acercamiento a los clientes a través de El Pulso mediante la distribución de alrededor de 14,9 millones de invitaciones a encuestas para clientes minoristas y 81 400 invitaciones para clientes comerciales en toda nuestra presencia. Realizamos un seguimiento con llamadas a 535 553 clientes minoristas y 7336 clientes comerciales para obtener retroalimentaciones adicionales sobre sus experiencias bancarias con nosotros.

En 2022, nuestros puntajes de Experiencia del Cliente mejoraron en la mayoría de nuestras sucursales minoristas, centros de contacto y portales digitales en 11 países, lo que resultó en objetivos alcanzados e incluso superados. Atribuimos estos resultados positivos a las mejoras en la capacitación de los empleados, a las nuevas y superiores funciones que ofrecemos a través de nuestras plataformas digitales y a nuestro foco en mejorar las experiencias de los clientes en cada etapa de las interacciones de un cliente con Scotiabank.

El NPS del Banco en las sucursales canadienses subió un 2 % en 2022 y, en el exterior, experimentamos una mejora del 3 % en los mercados de la Alianza del Pacífico de Chile, Colombia, México y Perú. Mantuvimos nuestra clasificación de NPS competitivo para empatar en el segundo puesto en Canadá y pasamos a ocupar una posición de NPS competitivo líder en Colombia.



PARA APOYAR A NUESTROS CLIENTES, HACEMOS LO SIGUIENTE:

- Atendemos los reclamos de los consumidores en un plazo de 56 horas.
- Restringimos la responsabilidad por los cargos no autorizados posteriores a la denuncia de pérdida o robo de una tarjeta de crédito.
- Brindamos información bancaria por escrito en un lenguaje claro y sencillo.
- Brindamos alertas bancarias automáticas para saldos de cuenta bajos o posibles actividades fraudulentas.

Nos adherimos a varios **Códigos de Conducta Voluntarios y Compromisos Públicos** diseñados para proteger los intereses de los consumidores, incluidos los documentos hipotecarios en lenguaje sencillo, la seguridad de los clientes, la protección en las transacciones en línea y los principios voluntarios en la prestación de servicios bancarios.

ENLACES DE INTERÉS

[Servicios de Accesibilidad de Scotiabank](#)

[Plan de Accesibilidad de 2021 a 2023](#)

[Política de Accesibilidad de los Clientes](#)

REFLEJO DE NUESTROS CLIENTES EN LOS MATERIALES DE MARKETING

En 2020, establecimos nuestra iniciativa Inclusion by Design para reflejar mejor en nuestra publicidad y marketing las diversas comunidades en las que operamos. Desde entonces, logramos lo siguiente:

- Formalizamos un Comité de Inclusión por el Diseño para ayudar a integrar los principios del programa en todos nuestros equipos de marketing.
- Trabajamos con nuestros proveedores para aumentar el acceso a imágenes más inclusivas.
- Automatizamos las auditorías de imágenes de marketing mediante aprendizaje automático para ayudar a identificar posibles sesgos y áreas en las que podemos mejorar la representación de comunidades diversas.
- Nos unimos a [SeeHer](#), una iniciativa que lidera la Asociación de Anunciantes Nacionales y [The Female Quotient](#), para aumentar la representación precisa de las mujeres y las niñas en el marketing. A través de SeeHer, completamos los estudios de la Medida de Igualdad de Género para las campañas de marketing de Scotiabank con el fin de ayudar a garantizar que nuestra publicidad esté libre de prejuicios sexistas.
- Actualizamos los estilos de ilustración dentro de nuestras guías globales de marca para añadir más opciones de tonos de piel y rasgos faciales.

MEJORAMOS EL ACCESO A LOS SERVICIOS FINANCIEROS PARA CLIENTES DIVERSOS

Scotiabank se comprometió a aumentar el acceso de las poblaciones desde siempre marginadas. Para lograrlo, trabajamos con el fin de eliminar las barreras sociales y físicas, lo que incluye ofrecer productos bancarios gratuitos o con costos bajos y brindar formatos de documentos accesibles o alternativos (braille, por ejemplo) a pedido del cliente. Apoyamos y brindamos educación financiera y diseñamos programas especializados para clientes que puedan ser vulnerables o necesiten apoyo adicional.

PUEBLOS INDÍGENAS

El equipo de Servicios Financieros para Indígenas de Scotiabank entiende los matices asociados con la legislación y las regulaciones que dificultan a las naciones, empresas e individuos indígenas el acceso a capital. Como resultado, los productos y servicios financieros que generamos se adaptan a las necesidades específicas de las naciones, organizaciones, empresas y pueblos indígenas con los que trabajamos. Estas soluciones financieras suelen tener como objetivo garantizar que las comunidades obtengan mayores intereses en los proyectos que producen un impacto sobre sus tierras y derechos tradicionales, así como el control sobre la riqueza que generan las comunidades.

Nuestro equipo de Servicios Financieros para Indígenas cuenta con liderazgo indígena y lo conforman expertos en el desarrollo de tierras tanto dentro como fuera de las reservas y con experiencia en grandes proyectos en los que participan comunidades y empresas indígenas. Para entender y atender mejor a nuestros clientes indígenas, exigimos a todos los empleados de Canadá y de otros países que se relacionan con clientes canadienses que completen una capacitación sobre competencia cultural indígena. Además, promovemos iniciativas de bienestar económico con el Grupo de Trabajo de la Cámara de Comercio Canadiense sobre Compromiso

Corporativo e Indígena, los Defensores Boreales para la Administración Ambiental y la Mesa de Aliados para la Prosperidad de Tkaronto.

Como parte de nuestros esfuerzos por dar a conocer la historia de los pueblos indígenas de Canadá, Scotiabank es la primera institución financiera que alberga tres Espacios del Legado de [Gord Downie y Chanie Wenjack](#), dos de ellos abiertos al público en Toronto, Ontario, y Yellowknife, en los Territorios del Noroeste. Desarrollados con la orientación de las comunidades indígenas, estos espacios brindan educación sobre el trauma intergeneracional que provoca el sistema de escuelas residenciales de Canadá y un espacio solemne para reflexionar.



En junio, el Fondo Downie Wenjack se asoció con Scotiabank y Maple Leaf Sports & Entertainment para organizar el [Día Nacional de los Pueblos Indígenas](#) y celebrar las culturas, historias, tradiciones y lenguas indígenas con una asistencia récord de 1200 estudiantes y educadores en el Scotiabank Arena de Toronto, Ontario. (Crédito de la foto: Tom Pandi)

Scotiabank cuenta con la certificación de nivel oro del [Consejo Canadiense de Empresas Aborígenes para las Relaciones Progresistas Aborígenes](#), lo que refleja nuestros esfuerzos por establecer relaciones sólidas con los pueblos indígenas de las comunidades a las que servimos. El Banco es una de las únicas 10 empresas públicas que cotizan en la Bolsa de Toronto con este nivel de certificación. A través de nuestro trabajo con el Consejo Canadiense de Empresas Aborígenes, Scotiabank designó a un Defensor de Compras Aborígenes.

Para obtener más información, consulte: [Servicios financieros para las comunidades indígenas](#).

RECIÉN LLEGADOS E INMIGRANTES

La investigación que realizó Scotiabank en 2022 muestra que los recién llegados a Canadá tienen necesidades bancarias únicas, y muchos de los encuestados reportaron que sus finanzas y la navegación por el sistema bancario canadiense los preocupa, abruma e incluso confunde. Esta falta de conocimiento puede poner a los inmigrantes en riesgo de fraude financiero o como objetivo potencial de las estafas telefónicas o por Internet.

Dado que la cantidad de inmigrantes en Canadá continúa aumentando, Scotiabank está presente para facilitar la transición a un nuevo país. En 2022, lanzamos una edición personalizada de la revista **Advice Matters** para ayudar a los recién llegados a establecerse en Canadá y conocer los aspectos financieros básicos. También lanzamos la campaña **“Primer Día”** con consejos de recién llegados a otros recién llegados a Canadá, en relación con nuestro **Programa StartRight®**.

Nuestro **programa StartRight®** ayuda a los recién llegados a conocer mejor el acceso al crédito y a establecer su vida financiera en un nuevo país. Ofrece la apertura de cuentas antes de su llegada para facilitar su transición a Canadá, así como servicios multilingües, asesores financieros, y mucho más (para obtener más detalles, consulte el recuadro de la derecha). Creamos nuevas vías para ayudar a los refugiados a abrir cuentas y acceder a ayudas financieras mientras se formaliza su residencia permanente, su condición de trabajador extranjero o de estudiante internacional. Por ejemplo, para ayudar a los ucranianos que huían de su patria, ofrecimos productos bancarios sin costo y acceso al crédito y a asesores financieros que hablan ucraniano.

PERSONAS QUE VIVEN CON UNA DISCAPACIDAD

El Centro de Excelencia en Accesibilidad de Scotiabank para toda la empresa asesora sobre productos, servicios e instalaciones a fin de identificar, evitar y eliminar las barreras que impiden el acceso de las personas con discapacidad a los servicios financieros. Defiende un enfoque de diseño inclusivo centrado en el ser humano para desarrollar políticas, productos, tecnología, servicios e instalaciones que mejoren la accesibilidad.

Nuestro **Plan de Accesibilidad de 2021 a 2023¹** guía nuestra actuación y la prestación de una serie de **servicios de accesibilidad** que eliminan barreras y abordan las necesidades de las personas que viven con una discapacidad para que puedan acceder mejor a nuestros productos y servicios. En 2022, lanzamos A11yBoost, un programa de capacitación en accesibilidad digital basado en roles, y un programa de embajadores de accesibilidad. Estos programas ayudan a nuestros empleados en Canadá a diseñar, construir y mejorar nuestros productos digitales, como nuestra aplicación móvil, para que sean accesibles a clientes con discapacidades visuales, motoras, auditivas y cognitivas.

Trabajamos para garantizar que todas las sucursales e instalaciones nuevas y renovadas de Scotiabank en Canadá cumplan o superen la guía de accesibilidad de la **Asociación Canadiense de Normas (CSA)**. En 2022, a partir de una revisión de nuestras sucursales, se determinó que la accesibilidad era superior al 98 % en todas las zonas públicas. Nuestra meta es alcanzar el 100 % de accesibilidad. A nivel internacional, también aplicamos los estándares CSA en todas las nuevas sucursales y en las renovaciones importantes.

Entre otros ejemplos de cómo apoyamos a las personas con discapacidades, podemos encontrar los siguientes:

APOYO VISUAL

- Ofrecemos documentos en formatos alternativos, como braille, con letra grande y PDF accesibles.
- Nuestra aplicación móvil y nuestros sitios web tienen fuentes escalables, contraste de colores intensos y están diseñadas y desarrolladas conforme a las Pautas de Accesibilidad para el Contenido en la Web (WCAG).
- Nos aseguramos de que los cajeros automáticos tengan colores contrastantes, luces de pantalla LED y navegación por audio.

APOYO PARA LAS COMUNIDADES SORDAS O CON DIFICULTADES AUDITIVAS

- Brindamos capacitaciones en lengua de señas y talleres de atención al cliente inclusiva para empleados de primera línea en muchos países.
- Servicio inclusivo de atención al cliente. Por ejemplo, probamos mascarillas inclusivas en Chile (certificadas y transparentes) para comunicarnos mejor con las personas con discapacidad auditiva.

APOYO PARA LAS PERSONAS CON LIMITACIONES EN LA MOVILIDAD.

- Diseñamos e instalamos cajeros automáticos accesibles, por ejemplo, con requisito de alturas mínimas estándar para mejorar el acceso de los clientes en silla de ruedas y barras de apoyo para ayudar a las personas con problemas de movilidad.

El apoyo de StartRight® incluye lo siguiente:

- **Programa de apertura de cuentas internacionales:** Los recién llegados pueden transferir fondos desde 17 países antes de trasladarse a Canadá y acceder a ellos en cuanto activan su cuenta diaria al llegar a al país.
- **Programa GIC para estudiantes:** Los estudiantes internacionales de ocho países pueden facilitar su transición mediante la apertura de cuentas bancarias para demostrar que disponen de fondos antes de llegar a Canadá. Este programa también ayuda a los estudiantes internacionales a obtener sus permisos de estudio más rápido.
- Ofrece soluciones crediticias especializadas para residentes temporales y permanentes, como préstamos para automóviles, tarjetas de crédito, préstamos y pólizas hipotecarias mejoradas.

¹ Scotiabank se compromete a cumplir con los objetivos y requisitos que se establecen en la *Ley de Canadá Accesible (ACA)* y a satisfacer las necesidades de accesibilidad de las personas con discapacidades de manera oportuna mediante la aplicación de los requisitos de la ACA y sus regulaciones aplicables. Scotiabank cree en la integración y en las oportunidades equitativas a través de un entorno diverso e inclusivo y se compromete a identificar, evitar y eliminar las barreras a la accesibilidad y a cumplir los requisitos de accesibilidad.

PERSONAS MAYORES

Reconocemos y apreciamos las contribuciones significativas que las personas mayores hacen a nuestras comunidades y apoyamos sus necesidades bancarias y de accesibilidad. Nos esforzamos por mejorar las experiencias bancarias de los adultos mayores, como lo ilustra el **Compromiso de Scotiabank con la Prestación de Servicios Bancarios a los Adultos Mayores**. Estos principios están diseñados para garantizar la oferta de una experiencia del cliente óptima a los clientes mayores. Brindamos capacitaciones basadas en competencias a los empleados que desempeñan o empiezan a desempeñar roles de atención al cliente para ayudarlos a comunicarse de forma eficaz con las personas mayores y a identificar situaciones de posible abuso financiero, fraude y estafas financieras.

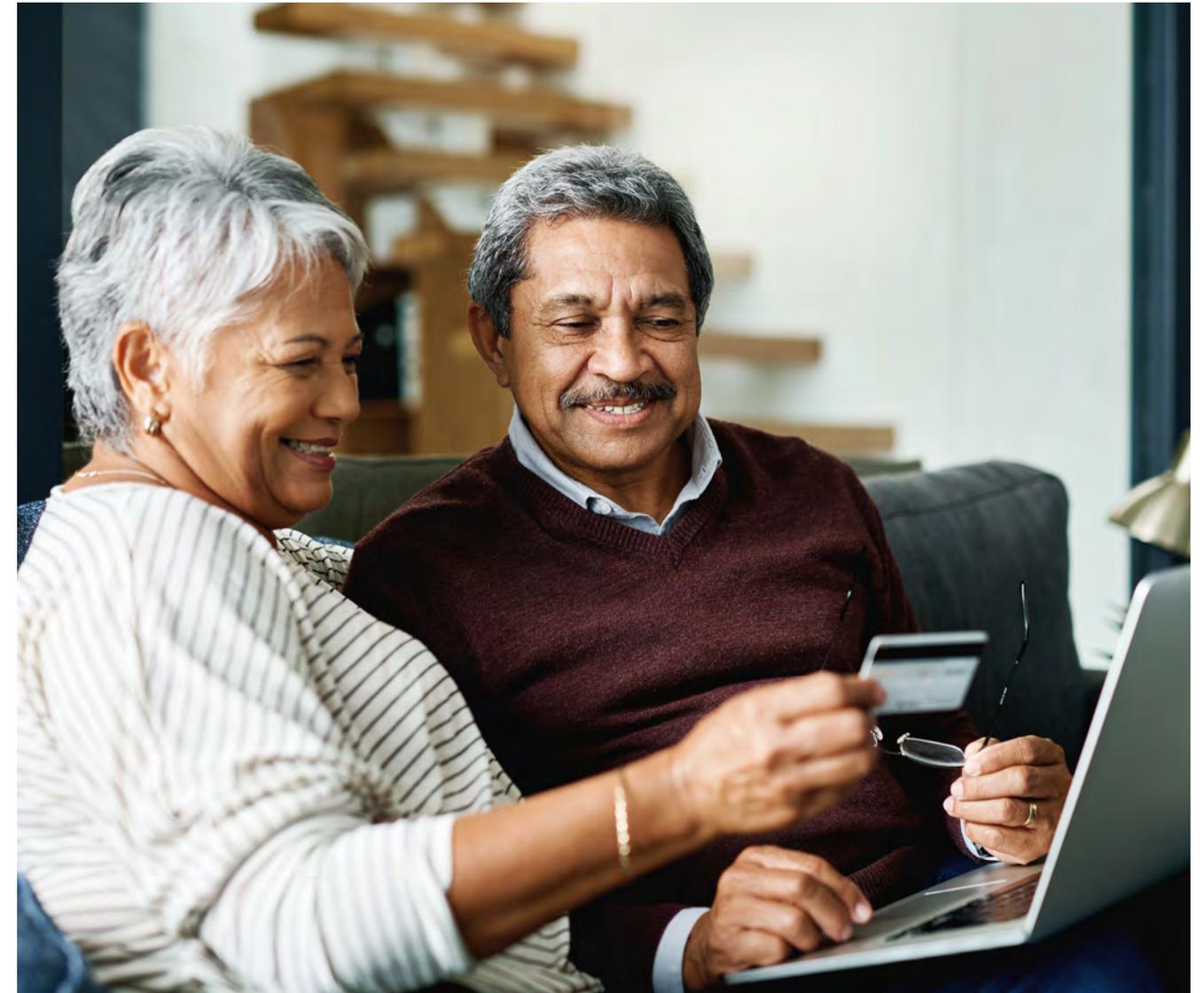
Colaboramos con organizaciones para identificar tendencias, concientizar y asesorar sobre asuntos financieros que interesan y afectan a las personas mayores. Por ejemplo, patrocinamos **“Hablemos de dinero: adultos mayores”** que presentó la Fundación Canadiense para la Educación Económica. Este programa de educación financiera promueve los beneficios de las conversaciones sobre el dinero entre las personas mayores y sus hijos adultos y brinda recursos para hablar sobre la gestión de activos, el poder notarial y la herencia.

Entre otras formas en las que apoyamos a las personas mayores, podemos encontrar las siguientes:

- Nuestro **Centro de Recursos para Mayores** y el **portal Advice+ para mayores** ofrecen orientación sobre los servicios bancarios digitales y en línea, información sobre cómo realizar operaciones bancarias en línea de forma segura y protegerse contra el fraude, recursos para la planificación de la jubilación, asesoramiento financiero y herramientas de planificación.
- Los clientes mayores de 75 años tienen **acceso prioritario** cuando llaman a nuestro centro de contacto.
- Nuestra Oficina del Defensor de las Personas Mayores ayuda a nuestros empleados a tener en cuenta las necesidades únicas de las personas mayores para el diseño y la prestación de soluciones bancarias.

JÓVENES Y ESTUDIANTES

Ofrecemos **cuentas bancarias para estudiantes** sin cuota mensual y con transacciones de débito ilimitadas para estudiantes de educación superior a tiempo completo en Canadá y Estados Unidos y para los menores de 19 años. Los estudiantes que buscan financiar su educación superior y establecer un historial crediticio pueden solicitar una Línea de Crédito Personal ScotiaLine para Estudiantes. Los estudiantes pueden pagar los intereses únicamente mientras aún estén en la escuela y son elegibles para un período de gracia de solo intereses durante 12 meses después de la graduación.



En Trinidad y Tobago, organizamos sesiones de capacitación digital para familiarizar a los adultos mayores con la aplicación Scotia Caribbean y la banca en línea de Scotia. Entre 2020 y 2022, se produjo un aumento del 102 % en la cantidad de personas mayores que utilizan nuestros canales en línea en el país.

ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS FINANCIEROS

Cuando los clientes están capacitados para tomar decisiones informadas y eficaces sobre sus finanzas, avanzan hacia un futuro mejor. A través de nuestro **Centro Scotia Advice+**, publicamos asesoramiento financiero relevante y oportuno que ayuda a los clientes a recorrer su camino financiero, fijar metas, acceder a asesores y conocer diferentes tipos de productos financieros. En 2022, introdujimos nuevas y atractivas funciones, como cuestionarios, trivialidades y podcasts, así como **Scotia Smart Money**, una nueva herramienta para ayudar a los clientes a entender en qué gastan el dinero, establecer presupuestos, monitorear las anomalías en los hábitos de gasto e identificar oportunidades de ahorro. En Colombia, **Scotiabank Colpatría** ofrece a los clientes particulares y empresariales educación financiera autodirigida a través de la plataforma **EconomÍA**.

Nuestro portal de alfabetización digital **Bank Your Way** enseña a los clientes nuevos en banca electrónica y digital a acceder a sus cuentas financieras de forma segura desde cualquier dispositivo digital. También colaboramos con otras organizaciones para ampliar el acceso a la educación financiera de grupos específicos de clientes. Nos asociamos con la empresa de tecnología educativa **myBlueprint** para apoyar el aprendizaje financiero específico de los estudiantes. También hicimos una donación a la **Fundación PLAN** en Colombia para mejorar las condiciones sociales y económicas de los adolescentes y sus familias a través de sesiones de alfabetización financiera y mentoría, así como de habilidades para la toma de decisiones y la resolución de conflictos sobre cuestiones financieras e igualdad de género.

INNOVACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS DIGITALES

Estamos en medio de una transformación digital de varios años con la aspiración de ser un líder digital en la industria de servicios financieros. Nuestro objetivo es ofrecer plataformas que den información de forma más rápida, un mejor servicio y asesoramiento a los clientes globales y productos que permitan un acceso fácil, práctico y seguro a las cuentas de los clientes y a soluciones financieras para aumentar su patrimonio. Además de ser esencial para el desarrollo de productos y servicios financieros, la innovación en la banca digital también nos permite atender las necesidades de las personas y de nuestras comunidades y facilitar una mayor inclusión financiera. En 2022, las ventas digitales representaron el 50 % de las ventas de la banca personal y más del 90 % de todas las transacciones bancarias fueron operaciones de autoservicio. Consulte nuestro **Informe anual de 2022**, pág. 4, para obtener más información sobre nuestro avance relativo a la adopción digital y los aspectos destacados que seleccionamos a continuación.

ASPECTOS DESTACADOS

- En Chile, lanzamos un nuevo proceso de registro digital que permite a los clientes crear cuentas u otros servicios en línea en solo 10 minutos. En su primer mes, más de 10 000 nuevos clientes se incorporaron al Banco sin acudir a una sucursal física. Para los clientes existentes, introdujimos nuestro primer asesor virtual, “Scoty”, para brindar asistencia en línea.
- En la región del Caribe anglosajón, lanzamos un módulo de Banca Digital Monitor Plus que aumenta la seguridad de las transacciones realizadas en la Aplicación Scotia Caribbean y Scotia OnLine. Nos permite rechazar en tiempo real las transferencias de clientes que consideramos de alto riesgo y retener los fondos contra posibles ataques fraudulentos.



En Colombia, el porcentaje de clientes digitales de Scotiabank Colpatría aumentó de forma significativa en los últimos cuatro años, del 45 % en 2019 al

71 % en 2022.



Información adicional

EN ESTA SECCIÓN:

101 DECLARACIÓN PÚBLICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS

102 ACERCA DE ESTE INFORME

104 PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

106 CERO EMISIONES NETAS OTRAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS DATOS

107 DECLARACIONES PROSPECTIVAS

Declaración pública de rendición de cuentas

En nuestra Declaración pública de rendición de cuentas (PAS) anual se describen las contribuciones de Scotiabank a la economía y la sociedad canadienses. Estos informes se exigen a todas las instituciones financieras reguladas a nivel federal en Canadá con un capital superior a \$1 000 millones. Los informes de Declaración Pública de Rendición de Cuentas (PAS) anteriores de Scotiabank están disponibles en nuestra página de [Publicaciones y Políticas ASG](#).

En [Apoyo para las Comunidades Resilientes](#) y la [Posibilidad de una resiliencia económica a través de ScotiANSPIRA](#), se detallan los objetivos, el enfoque y las actividades del Banco relacionadas con la inversión en la comunidad, el desarrollo, las donaciones, el voluntariado de los empleados y la actividad filantrópica.

En [Empoderamiento de nuestros clientes](#), se ofrece información sobre el apoyo a las pequeñas empresas, las inversiones en programas financieros y el acceso a los servicios financieros para las personas con bajos ingresos.

En [Apoyo para nuestros clientes](#), se comparte información sobre cómo el Banco brinda y asesora sobre productos y servicios a los clientes, incluidas las personas con bajos ingresos, mayores, con discapacidades y las que enfrentan desafíos de accesibilidad, lingüísticos o de alfabetización.

En [Apoyo para la responsabilidad sobre productos y servicios](#), se abarcan los códigos de conducta voluntarios, los compromisos y cómo abordamos los reclamos de los clientes. La [Oficina de Apelación de Reclamos de los Clientes \(CAAO\) de Scotiabank](#) publica cada mes de marzo un [informe anual](#) detallado.

A lo largo de este informe, analizamos las tendencias y los problemas emergentes para el Banco y sus clientes.

Consulte el [Paquete de Datos e Índices Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo \(ASG\)](#) sobre los siguientes temas de la PAS:

- Empleo en Canadá (por provincia)
- Impuestos sobre la renta y el capital pagados
- Financiamiento de la deuda a empresas canadienses
- Aperturas, cierres y traslados de sucursales y cajeros automáticos

LISTA DE AFILIADOS Y ALCANCE DE LOS INFORMES

En esta Declaración pública de rendición de cuentas se incluye información del 1 de noviembre de 2021 al 31 de octubre de 2022 para los siguientes afiliados de Scotiabank en Canadá: Scotia Capital Inc, National Trust Company, Scotia Mortgage Corporation, Scotia General Insurance Company, ADS Canadian Bank, Montreal Trust Company of Canada, Scotia Life Insurance Company, The Bank of Nova Scotia Trust Company, Scotia Dealer Advantage Inc, Roynat Inc, MD Private Trust Company y MD Life Insurance Company. Estas empresas afiliadas son entidades o instituciones financieras subsidiarias de Scotiabank que operan en Canadá y cuyo capital social es inferior a \$1 000 millones, con la excepción de Scotia Capital, cuyo capital social es superior a \$1 000 millones. Tangerine Bank es una subsidiaria de propiedad absoluta que publica su propio informe PAS, el cual está disponible en la página web de Tangerine. Todas las divisas se expresan en dólares canadienses, salvo que se indique lo contrario, y pueden estar sujetas a las fluctuaciones de los tipos de cambio.



Acerca de este informe

ALCANCE DEL INFORME

Mediante el Informe ASG de Scotiabank, se presentan nuestra actividad y desempeño en los temas ASG del Banco que les importan a nuestras partes interesadas. Nuestro objetivo es mejorar continuamente nuestros informes y revisar cómo gestionamos, medimos e informamos sobre los temas ASG pertinentes a nuestro negocio e importantes para nuestras partes interesadas. El Comité Corporativo ASG de Scotiabank, que recomienda su aprobación al Comité Operativo, revisa nuestro Informe ASG.

En este informe, se cubre el año fiscal 2022 (desde el 1 de noviembre de 2021 hasta el 31 de octubre de 2022) y las operaciones globales, a menos que se indique lo contrario. Para 2022, en nuestro Informe ASG, se incorporan las actualizaciones del avance de cero carbono neto de Scotiabank, nuestro PAS y los informes de impacto de ScotialNSPIRA.

Los informes anteriores están disponibles en nuestra página [Publicaciones y Políticas ASG](#).

Los datos se recopilan en toda la organización a partir de expertos en la materia de todas las operaciones comerciales y funciones corporativas de Scotiabank. Algunos de estos datos se obtienen de clientes y otras fuentes de terceros. Scotiabank cree que estos datos son confiables, pero no los verificó en cada caso, ni las suposiciones subyacentes a ellos, de forma independiente, por lo que no puede garantizar su exactitud o integridad. Los cambios en los datos o las metodologías de recopilación de datos pueden afectar los objetivos descritos en este Informe ASG y la capacidad de Scotiabank para cumplir con esos objetivos. Los datos se aprueban para su publicación en varios niveles de la empresa pero, en última instancia, lo aprueba la Junta Directiva. Los datos se presentan de forma que se ajusten a los marcos y normas de presentación de informes que se identifican en este documento.

Todas las divisas se expresan en dólares canadienses, salvo que se indique lo contrario, y pueden estar sujetas a las fluctuaciones de los tipos de cambio.

TEMAS FUNDAMENTALES

Durante 2020 y 2021, llevamos a cabo una evaluación de la materialidad respecto de factores ASG para validar e informar la estrategia actual y futura de Scotiabank, profundizar la interacción con las partes interesadas y reforzar nuestro enfoque respecto de la presentación de informes y la divulgación de información ASG. Si desea más información sobre el proceso y los resultados, consulte el [Informe ASG de 2021](#) (pág. 10), donde podrá ver en más detalle esta evaluación y la [Determinación de temas significativos de sostenibilidad](#).

CAMBIOS IMPORTANTES DESDE EL ÚLTIMO INFORME

A medida que aumenta el interés por nuestros resultados en materia ASG, nuestros informes al respecto evolucionan. En este informe, presentamos nuestro desempeño de acuerdo con la estrategia de sostenibilidad de cuatro pilares de Scotiabank. Este desglose ayudará al lector a seguir cómo la sostenibilidad está integrada en toda nuestra empresa y alineada con nuestra estrategia.

Tenga en cuenta los siguientes cambios realizados en el informe de datos de GEI:

- Debido al momento y la disponibilidad de los datos, se estimaron las cifras de los últimos dos meses del año fiscal 2022, excepto para viajes de negocios, jets y vehículos de la flota canadiense.

- En 2022, se produjo un cambio en la metodología para la clasificación de todas las grandes oficinas arrendadas y la estimación de los GEI de los combustibles fósiles (por ejemplo, el gas natural). Anteriormente, se contabilizaban en las emisiones de Alcance 2, y ahora se reflejan en las emisiones de Alcance 1 de 2019 a 2022 excepto las emisiones de GEI de vapor que aún se informan en el Alcance 2. Por lo tanto, nuestras emisiones totales de años anteriores no serán comparables con los informes anteriores de ASG. De forma similar, antes, se contabilizaban como consumos de energía térmica y ahora como consumos de combustible. Reformulamos las compras de calor y combustible del año anterior de 2019 a 2021 para compararlas mejor. Dado que este es solo un cambio de reclasificación, no tiene un impacto en nuestras emisiones totales para el año actual y años anteriores.

- Además, comenzamos a recopilar datos de nuestra flota de vehículos arrendados. Esto se reportó en la sección de emisiones de Alcance 1 de 2019 a 2022. Por lo tanto, nuestras emisiones totales de años anteriores no serán comparables con los informes anteriores de ASG.

Consulte las notas al pie de página de los datos de GEI, cuando corresponda, y [la metodología de GEI de Scotiabank](#) para obtener más detalles.

ASEGURAMIENTO EXTERNO

Buscamos una verificación externa e independiente para los indicadores seleccionados en este informe. KPMG llevó a cabo un compromiso independiente y de aseguramiento limitado para determinados indicadores de resultados marcados con este símbolo  en el informe. LBG Canada verificó de forma independiente las cifras de inversión comunitaria (ejercicios fiscales 2020-2022)

mediante el modelo de London Benchmarking Group, una norma mundial reconocida para gestionar, medir e informar sobre la inversión comunitaria. Consulte los documentos siguientes:

- [Informe de Aseguramiento Limitado de KPMG de 2022](#)
- [Declaración de Verificación de la Inversión Comunitaria de 2022 por parte de LBG Canada](#)

NORMAS Y MARCOS DE INFORMACIÓN

Varios marcos de información, indicadores y normas guían nuestros informes sobre temas relevantes. Consulte el [Paquete de Datos e Índices ASG](#) para ver lo siguiente:

- Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con el Clima (TCFD)
- Normas del Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB)
- Normas Universales de la Iniciativa Global de Informes (GRI)
- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PMNU)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU
- Declaración Pública de Rendición de Cuentas (PAS, normativa canadiense)

DIVULGACIONES ADICIONALES DE SCOTIABANK

	COBERTURA DEL EJERCICIO FISCAL 2022			OTROS INFORMES PERTINENTES				
	Informe anual	Circular de Representantes de la Dirección	Informe ASG, Paquete de Datos e Índices ASG	Informe de Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas	Informe de Impacto de Scotiainspira	Informe sobre Títulos Sostenibles	Informe de Scotia GAM sobre Gestión e Inversión Responsable, Informe de Administración de JFL	Informe Narrativo sobre la Equidad en el Empleo (en Canadá únicamente)
Impacto ambiental	●	●	●	●		●	●	
Resultados financieros	●					●		
Gobierno corporativo y estrategia	●	●	●	●	●		●	●
Riesgo	●	●	●	●			●	
Impacto social	●	●	●		●	●	●	●

APOYAMOS, SOMOS FIRMANTES O MIEMBROS DE LAS SIGUIENTES ORGANIZACIONES:



Miembro de la Alianza Bancaria de Cero Emisiones Netas



*1832 Asset Management L.P., MD Financial Management Inc. y Jarislowsky Fraser Limited son signatarios de los PRI

Premios y reconocimientos

S&P Global

Dentro del 5 %¹ de las mejores instituciones financieras participantes en la **Evaluación Global de Sostenibilidad Corporativa de S&P**. Se incluyó a Scotiabank en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) de Norteamérica todos los años desde 2018.



La revista *The Banker* lo nombró **Banco del Año** (ganado en Canadá y el Caribe inglés) y **Banco de Inversión del Año para las Américas**.



Se lo reconoció con seis victorias en los **Premios de Finanzas Sostenibles de Global Finance de 2022**, incluso como Mejor Banco de Canadá por su liderazgo en finanzas sostenibles y por el Liderazgo Destacado en Transparencia de Sostenibilidad (por segundo año consecutivo).



LatinFinance lo nombró Banco del Año (Trinidad y Tobago), Banco de Finanzas Sostenibles del Año para América Latina y el Caribe y Banco de Inversión del Año (Chile y Colombia) en los Premios Banco **del Año 2022**.



La revista *Global Finance* para Bahamas, Barbados, Islas Caimán, Jamaica, Trinidad y Tobago y Turcas y Caicos lo nombró **Mejor Banco y Mejor Banco Digital de Consumo**.



Recibió el Premio al **Mejor Uso de la Tecnología para la Experiencia Global del Cliente** en los Premios Globales de Banca Digital CX 2022 de The Digital Banker.



Lo nombraron Mejor Banco de América del Norte para las Finanzas Sostenibles en los Premios Euromoney 2022, Mejor Banco en Canadá y Mejor Banco de Inversión en Chile, según la **revista Euromoney**.



The Banker reconoció a Scotiabank con el **Premio Banking in the Community 2022 de alcance mundial** por su compromiso de impulsar un impacto significativo en las comunidades a las que presta servicios a través de **ScotiaINSPIRA**.

Recibió el premio a la **Mejor Estrategia de Sostenibilidad Corporativa** en los ESG Investing Awards 2022.



En Great Place to Work® (la única empresa con sede en Canadá que figura en la lista, y el único banco), se lo clasificó en el puesto 16 de la lista de **los 25 mejores lugares de trabajo del mundo** (World's Best Workplaces™).



Se lo reconoció como uno de los **mejores lugares de trabajo (Best Workplaces™)** en Canadá, Trinidad y Tobago, Panamá, Colombia, Uruguay, México, República Dominicana, Barbados y Jamaica.

En Great Place to Work®, se lo nombró **Best Workplace™ entre los Servicios Financieros en América Latina** por segundo año consecutivo.

¹ Al 9 de diciembre de 2022, fecha del anuncio de la inclusión en el DJSI para 2022.



Lo nombraron **Best Workplaces™ por el trabajo híbrido en Canadá.**

Lo reconocieron por la diversidad de género de los ejecutivos en la lista **Women Lead Here** de *The Globe and Mail* por segundo año consecutivo.



En Human Rights Campaign Foundation, se lo nombró uno de los **Mejores Lugares para Trabajar por la Igualdad LGBTQ+.**

Ranking Aequales PAR de 2021, que mide el avance de las empresas latinoamericanas hacia la igualdad de género.



En Equidad CL, Chile, se lo certificó como Mejor Lugar de Trabajo para empleados LGBTQ+ por cuarto año consecutivo, y en Equidad MX, México, se lo reconoció con un puntaje **perfecto del 100 % por la inclusión LGBTQ+ en el lugar de trabajo.**



En Excellence Canada, se lo reconoció con el **Gold Standard Award** por crear un entorno psicológicamente seguro.

Vea otros premios que recibió **Scotiabank** por la **Banca y los Mercados Globales** y como **líder o mejor lugar para trabajar.**

INCLUSIÓN EN ÍNDICES



Índice Bloomberg de Igualdad de Género



Índice DJSI de Norteamérica



FTSE4Good

Índice FTSE4GOOD



TOP 100 COMPANY 2022
Diversity and Inclusion Index

Índice de Diversidad e Inclusión de Refinitiv

CALIFICACIONES Y CLASIFICACIONES ASG¹



(entre el 5 % de los mejores bancos del mundo)



ISS ASG: Prime



Calificación ASG de MSCI: AAA
(el 6% de los mejores bancos del mundo)



CDP: B



Análisis de Sostenibilidad: 20,4, Riesgo Medio

¹ Puntuaciones públicas al 31 de diciembre de 2022.

Cero emisiones netas: Otras consideraciones sobre los datos

LOS AÑOS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES SON ANTERIORES AL COMPROMISO DE LA ALIANZA BANCARIA CERO EMISIONES NETAS (NZBA)

Al informar sobre las actualizaciones de los parámetros para el año 2020, cabe señalar que Scotiabank estableció sus objetivos provisionales en marzo de 2022. Nuestra línea de base refleja los datos de 2019, y nos comprometimos a informar anualmente en comparación con esa línea de base. Cualquier aumento o disminución de la intensidad de las emisiones físicas u otras métricas de información en 2020 en comparación con 2019 son anteriores al establecimiento de los objetivos de reducción de la intensidad de las emisiones para 2030 descritos en el cuadro de cero emisiones financiadas netas y al correspondiente compromiso de reducción con respecto a la base de referencia de 2019. Es importante señalar que los datos de 2019 y 2020 también son anteriores al establecimiento de los objetivos o planes de cero emisiones netas de algunos clientes.

MOMENTO RESPECTO DEL INFORME DE DATOS

Los informes de Scotiabank sobre las emisiones financiadas y la intensidad de las emisiones dependen de los datos que los clientes informaron y, luego, se pusieron a disposición mediante los agregadores de datos. El proceso de presentación de informes y agregación de datos, y la puesta a disposición de esos datos, es prolongado. Esto crea un retraso significativo en la capacidad de Scotiabank para publicar el avance anual de las métricas. A modo ilustrativo, los datos de emisiones al 31 de diciembre de 2019 que informaron

las empresas no están disponibles para el agregador hasta, aproximadamente, septiembre de 2020. Antes de la publicación por parte del agregador, los datos debían validarse y, por lo tanto, no estuvieron ampliamente disponibles hasta, aproximadamente, febrero de 2021. Por lo tanto, Scotiabank no está en condiciones de facilitar el avance anual sobre la base de datos que tienen menos de dos años calendario de retraso con respecto a la fecha de nuestro informe. Si bien es prolongada, la obtención de datos a través de agregadores es importante para la integridad del proceso de recopilación de datos de emisiones, ya que permite la supervisión de terceros y la estandarización de la información en toda la industria financiera.

El Banco continúa buscando formas de abordar la demora asociada con la disponibilidad de los datos a través de foros de la industria y servicios de datos de emisiones de verificación por parte de terceros.

VARIABILIDAD EN LOS DATOS INFORMADOS

El ejercicio de presentación de informes anuales de las emisiones financiadas y la intensidad de las emisiones está inherentemente basado en datos. Los mejores datos disponibles pueden, en algunos casos, ser muy variables, lo que socava la capacidad de realizar una comparación útil año tras año. Por ejemplo, es posible que las empresas que pueden haber informado datos relacionados con la producción o la generación de un año (un punto de datos necesario para calcular la intensidad de las emisiones físicas) no informen la producción o la generación del año siguiente. Esto crea cambios en la intensidad de las emisiones físicas asociadas con un determinado portafolio.

MÁRGENES DE ERROR EN LOS DATOS AGREGADOS

El proceso de obtener los mejores datos disponibles para calcular las métricas reportables comienza con la referencia a las fuentes de datos agregados estándar de la industria de información del cliente. A través de esas fuentes agregadas, solo se puede reportar lo que un usuario del banco pone a disposición en un momento dado y, por lo tanto, puede haber errores, por lo que se requiere validación y corrección usuario por usuario para obtener los mejores datos disponibles utilizados en las métricas reportables de Scotiabank.

ES POSIBLE QUE LOS DATOS NO ESTÉN DISPONIBLES O SEAN INCONSISTENTES

Para calcular las emisiones financiadas, se deben reportar los datos de emisiones de un cliente. Si bien las empresas que informaron datos de emisiones las aumentaron ligeramente entre 2019 y 2020, más de la mitad de los clientes en cada una de las carteras de petróleo y gas y de electricidad y servicios públicos no informaron datos de emisiones en 2020. Cuando dichos datos no están disponibles, la Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) recomienda hacer referencia a los códigos asignados bajo el Estándar Internacional de Códigos de la Industria de América del Norte (NAICS) para crear estimaciones. Los códigos NAICS pueden cambiar o perfeccionarse de un año a otro, y su aplicación requiere suposiciones simplificadas, lo que incluye que negocios similares generan emisiones similares. Esto genera posibles inconsistencias o estimaciones inexactas de los datos de emisiones informados año tras año.

COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD DE LOS DATOS

En este segundo año de presentación de informes, se realizaron esfuerzos concertados para compilar, validar y comprender los datos y sus limitaciones. Scotiabank está trabajando con auditores internos y externos para desarrollar metodologías sobre sí, cuándo y cómo reformular los datos sobre la base de criterios relevantes, y para mantener la transparencia en nuestros informes.

Declaraciones prospectivas

En ocasiones, nuestras comunicaciones públicas incluyen declaraciones prospectivas orales o escritas. Las declaraciones de este tipo se incluyen en este documento y pueden incluirse en otras presentaciones ante los reguladores de valores canadienses o la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU. (SEC), o en otras comunicaciones. Además, los representantes del Banco pueden incluir declaraciones prospectivas de forma oral a analistas, inversionistas, medios de comunicación y otros. Todas estas declaraciones se realizan de conformidad con las disposiciones de “puerto seguro” de la *Ley de Reforma de Litigios de Valores Privados* de EE. UU. de 1995 y toda legislación de valores canadiense aplicable. Las declaraciones a futuro pueden incluir, entre otras, declaraciones realizadas en el presente documento, en la sección de Análisis y Comentarios de la Dirección del informe Anual 2022 del Banco bajo los encabezados “Perspectiva” y en otras declaraciones sobre los objetivos del Banco, estrategias para lograr esos objetivos, el entorno regulatorio en el que opera el Banco, los resultados financieros previstos y las perspectivas de los negocios del Banco y de las economías canadiense, estadounidense y mundial. En especial, este documento incluye declaraciones prospectivas sobre nuestros objetivos, visión y metas estratégicas ASG. Dichas declaraciones generalmente se identifican con palabras o frases como “creer”, “esperar”, “prever”, “pronosticar”, “anticipar”, “pretender”, “estimar”, “planear”, “objetivo”, “meta”, “proyectar”, “comprometer”, “propósito” y expresiones similares de verbos futuros o condicionales, como “haré”, “debería”, “haría”, “tal vez haga”, “podré” y “podría” y sus variaciones positivas y negativas.

Por su propia índole, las declaraciones prospectivas requieren que hagamos suposiciones y se sujetan a riesgos e incertidumbres inherentes, lo que da lugar a la posibilidad de que nuestras predicciones, pronósticos, proyecciones, expectativas o conclusiones no resulten ser precisos, que nuestras suposiciones puedan no ser correctas y que nuestro desempeño financiero y los objetivos, la visión, las metas estratégicas y aquellas relacionadas con las cuestiones ASG no se logren.

Advertimos a los lectores que no confíen indebidamente en estas declaraciones, ya que varios factores de riesgo, muchos de los cuales están fuera de nuestro control y cuyos efectos pueden ser difíciles de predecir, podrían provocar que nuestros resultados reales difieran materialmente de las expectativas, objetivos, estimaciones o intenciones expresadas en dichas declaraciones prospectivas. El desarrollo y evolución continuos del entorno legal y normativo relacionado con cuestiones ASG, y cuestiones relacionadas con el clima y GEI en particular, puede dar lugar a actualizaciones o revisiones de estas declaraciones en el futuro. Otros factores que pueden requerir cambios en estas declaraciones, o afectar los resultados reales incluyen cambios en metodologías, estándares, escenarios o marcos, la disponibilidad y calidad de los datos, el cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos por parte de terceros, nuestra capacidad para implementar iniciativas en nuestro cronograma esperado, suposiciones con respecto al uso de créditos de carbono y energía renovable u otros mecanismos de transición y desarrollos tecnológicos, económicos, científicos, legales o de políticas.

Los resultados futuros que se relacionan con las declaraciones prospectivas pueden verse influenciados por muchos factores, incluidos, entre otros, los siguientes: condiciones económicas y de mercado generales en los países en los que operamos; cambios en la moneda y las tasas de interés; mayores costos de financiamiento y volatilidad del mercado debido a la falta de liquidez del mercado y la competencia por el financiamiento; el incumplimiento de terceros de sus obligaciones con el Banco y sus filiales; cambios en la política monetaria, fiscal o económica y en la legislación e interpretación tributaria; cambios en las leyes y regulaciones o en las expectativas o requisitos de supervisión, incluidos los requisitos y la guía de capital, tasa de interés y liquidez, y el efecto de dichos cambios en los costos de financiamiento; cambios en nuestras calificaciones crediticias; los posibles efectos en nuestro negocio de acciones bélicas o terroristas y las consecuencias imprevistas derivadas de dichas acciones; riesgos operativos y de infraestructura; riesgos

reputacionales; la exactitud e integridad de la información que el Banco recibe sobre clientes y contrapartes; el desarrollo e introducción oportunos de nuevos productos y servicios, y la medida en que los productos o servicios vendidos anteriormente por el Banco requieren que el Banco incurra en pasivos o absorba pérdidas no contempladas en su origen; nuestra capacidad para ejecutar nuestros planes estratégicos, incluida la finalización exitosa de adquisiciones y disposiciones, incluida la obtención de aprobaciones regulatorias; estimaciones contables críticas y el efecto de los cambios en las normas, reglas e interpretaciones contables sobre estas estimaciones; actividad de los mercados de capitales globales; la capacidad del Banco para atraer, desarrollar y retener ejecutivos clave; la evolución de los diversos tipos de fraude u otras conductas delictivas a las que se encuentra expuesto el Banco; interrupciones o ataques (incluidos los ataques cibernéticos) a la tecnología de la información, Internet, acceso a la red u otros sistemas o servicios de comunicaciones de voz o datos del Banco; mayor competencia en las áreas geográficas y comerciales en las que operamos, incluso a través de Internet y la banca móvil y competidores no tradicionales; exposición relacionada con litigios importantes y asuntos regulatorios; el cambio climático y otros riesgos ambientales y sociales, incluida la sostenibilidad que puedan surgir incluso de las actividades comerciales del Banco; la ocurrencia de eventos catastróficos naturales y no naturales y reclamos resultantes de dichos eventos; presiones inflacionarias; vivienda canadiense y endeudamiento de los hogares; el surgimiento de emergencias de salud o pandemias generalizadas, incluida la magnitud y duración de la pandemia de COVID-19 y su impacto en la economía global, las condiciones del mercado financiero y el negocio del Banco, los resultados de las operaciones, la situación financiera y las perspectivas; y la anticipación y éxito del Banco en la gestión de los riesgos que ello implica. Una parte sustancial del negocio del Banco implica otorgar préstamos o asignar recursos a empresas, industrias o países específicos. Los hechos imprevistos que afecten a dichos prestatarios, industrias o países podrían tener un

efecto adverso significativo en los resultados financieros del Banco, en sus negocios, condición financiera o liquidez. Estos y otros factores pueden ocasionar que el desempeño efectivo del Banco difiera sustancialmente del que se prevé en las declaraciones prospectivas. El Banco advierte que la lista anterior no incluye de manera exhaustiva todos los factores de riesgo posibles y otros factores también podrían afectar de manera adversa los resultados del Banco. Para obtener más información, consulte la sección “Gestión de riesgos” de la Memoria Anual de 2022 del Banco, que puede actualizarse en los informes trimestrales. Los lectores deberán considerar los factores antes enunciados al examinar estas secciones. Cuando utilicen las declaraciones prospectivas para tomar decisiones con respecto al Banco y sus títulos valores, los inversionistas y otras personas deberán considerar atentamente los factores mencionados, otras incertidumbres y hechos potenciales.

Cualquier declaración prospectiva que se incluya en el presente documento representa los puntos de vista de la dirección solo a la fecha de este y se presenta para ayudar a los accionistas y analistas del Banco a entender la situación financiera, los objetivos y las prioridades del Banco y su desempeño financiero al y para los períodos finalizados en las fechas presentadas, y posiblemente no sea apropiadas para otros fines. Excepto que la ley lo requiera, el Banco no se compromete a actualizar ninguna declaración prospectiva, fuere escrita o verbal, que pudiera efectuar ocasionalmente por sí mismo o en su nombre.

Puede encontrar información adicional relacionada con el Banco, incluido el Formulario de Información Anual y el Informe Anual del Banco de 2022, en el sitio web de SEDAR en www.sedar.com y en la sección EDGAR del sitio web de la SEC en <http://www.sec.gov>.

Scotiabank

*Marca registrada de Bank of Nova Scotia

Todas las demás marcas comerciales son propiedad de sus respectivos dueños.

Concepto y diseño: worksdesign.com