

2024

RAPPORT DE DURABILITÉ ET BILAN
DES CONTRIBUTIONS COMMUNAUTAIRES

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Table des matières

2	INTRODUCTION
2	Faits saillants de l'exercice 2024
3	Message du président et chef de la direction
4	Prix et distinctions
5	À propos de ce rapport
6	À propos de la Banque Scotia
7	NOTRE APPROCHE
7	Nous créons de la valeur
8	Message de la cheffe du développement durable
9	Notre approche de durabilité
11	Objectifs et indicateurs de rendement clés en matière d'enjeux ESG
12	GOUVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client

MISE EN GARDE

Le présent document n'a pas à être préparé ou déposé par la Banque (au sens attribué à ce terme dans le présent document) en vertu des lois sur les valeurs mobilières canadiennes ou américaines. L'information contenue dans les présentes ne doit pas être interprétée comme atteignant nécessairement le niveau d'importance de l'information exigée dans nos documents déposés en vertu des lois sur les valeurs mobilières, et elle ne doit pas être considérée comme étant intégrée par renvoi dans ces documents.

Ce document ne doit pas servir de base à la négociation des titres de la Banque ni à toute autre décision de placement, et il n'est pas destiné à constituer des conseils financiers, juridiques, fiscaux, de placement, professionnels ou d'experts. Les renseignements contenus dans ce document sont fournis à titre indicatif uniquement et ne visent pas à promouvoir, directement ou indirectement, un quelconque intérêt commercial.

27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
28	Finance durable
34	Émissions durables de la Banque Scotia
36	Gestion responsable du patrimoine et des actifs
39	Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
41	ENVIRONNEMENT
42	Changements climatiques
43	Nature et biodiversité
44	Engagement des employés en matière de responsabilité environnementale
46	SOCIÉTÉ
47	Bien-être et perfectionnement des employés
52	Inclusion au travail
61	Réconciliation avec les Autochtones
63	Impact communautaire
69	Accès financier et inclusion
75	ANNEXE
76	Bilan des contributions communautaires
77	Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia
78	Émissions durables : affectation des produits et portée
81	Émissions durables — produit net en circulation
83	Énoncés prospectifs
	<u>Corpus de données et indices ESG</u>
	<u>Énoncé de certitude d'audit limitée de KPMG</u>

À PROPOS DE LA BANQUE SCOTIA

La Banque Scotia a pour vision d'être le partenaire financier de confiance de sa clientèle et d'assurer une croissance rentable et durable. Dans l'esprit de notre mission d'entreprise, « pour l'avenir de tous », nous contribuons à la réussite de nos clients, de leur famille et de leur collectivité en offrant des conseils et une vaste gamme de produits et de services, dont des services bancaires aux particuliers, aux entreprises et aux sociétés, des services bancaires privés, des services d'investissement et de gestion de patrimoine ainsi que des services liés aux marchés des capitaux. Au 31 octobre 2024, l'actif de la Banque Scotia s'élevait à environ 1 400 milliards de dollars, ce qui en fait l'une des banques d'Amérique du Nord les plus importantes pour son actif. Les actions de la Banque Scotia sont cotées à la Bourse de Toronto (TSX : BNS) et à la Bourse de New York (NYSE : BNS). Pour en savoir davantage, consultez le site www.banquescotia.com et suivez le fil @Scotiabank sur X.

Les bureaux de la direction de la Banque Scotia sont situés à Toronto au Canada. Les termes « nous », « notre », « nos » et « la Banque » désignent la Banque de Nouvelle-Écosse, faisant affaire sous le nom de Banque Scotia.

RECONNAISSANCE TERRITORIALE DU GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS AUTOCHTONES DE LA BANQUE SCOTIA

Nous avons le privilège de nous trouver sur le territoire ancestral et non cédé des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Nous témoignons notre reconnaissance aux Premières Nations pour avoir pris soin de notre terre et de nos relations, ainsi que pour leurs enseignements à cet égard. Nous reconnaissons les effets des pensionnats et du colonialisme sur les familles et les collectivités autochtones. Compte tenu de cette histoire, nous nous engageons à aller de l'avant dans un esprit de partenariat, de collaboration et de réconciliation. La gestion des populations, des cultures et des collectivités autochtones relève de notre responsabilité à tous. Nous réfléchissons aux actions à poser et aux mesures qui doivent être prises pour répandre la vérité et faire avancer le processus de réconciliation¹.

¹ Cette reconnaissance territoriale s'applique aux territoires sur lesquels la Banque Scotia a ses bureaux de la direction (Toronto, Canada) ainsi qu'aux activités canadiennes, et ne représente pas les expériences historiques et personnelles des peuples autochtones dans l'ensemble de nos activités internationales.

2	INTRODUCTION
2	Faits saillants de l'exercice 2024
3	Message du président et chef de la direction
4	Prix et distinctions
5	À propos de ce rapport
6	À propos de la Banque Scotia

7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Faits saillants de l'exercice 2024



- Émission d'un total de 5,7 milliards de dollars en placements durables en Europe, au Mexique et au Canada, sous l'impulsion du cadre de référence des émissions durables de la Banque.
- Lancement en avril 2024 de notre premier certificat de placement garanti durable au Canada, pour les particuliers et les entreprises, dans le cadre d'une offre périodique à durée limitée. Conformément au cadre de référence des émissions durables de la Banque Scotia, le produit de dépôt a été affecté au financement ou au refinancement, en tout ou en partie, d'actifs verts et sociaux admissibles, nouveaux ou existants (selon la définition du cadre de référence des émissions durables).
- Début de la fourniture d'électricité renouvelable par une installation solaire en Alberta dans le cadre du contrat d'achat d'électricité virtuelle conclu entre la Banque Scotia et Evolugen, soutenant ainsi l'objectif de la Banque de s'approvisionner à 100 % en électricité sans émissions au Canada d'ici 2025, et à l'échelle mondiale d'ici la fin de l'exercice 2030.
- Lancement du Scotia Climate College, une nouvelle série de formations et de cours virtuels destinée aux équipes des services bancaires aux sociétés, aux entreprises et à la clientèle multinationale, ainsi qu'aux agents du risque de crédit, afin d'améliorer leur compréhension des changements climatiques et de notre rôle dans la transition. Plus de 1 100 personnes ont regardé en direct les deux premiers modules présentés en 2024, qui portaient sur les notions de base des changements climatiques et sur les piliers climatiques de la Banque.
- Première émission par la Banque Scotia d'obligations vertes de premier rang à taux fixe de cinq ans à hauteur de 1 milliard d'euros¹ sur le marché européen, et émission sur le marché canadien de billets durables¹ de cinq ans pour une valeur de 1,25 milliard de dollars canadiens, représentant la plus importante émission de titres durables² par une institution financière au Canada.
- Octroi d'un total de 40 milliards de dollars en financement lié au climat en 2024³ dans le respect des critères du cadre financier lié au climat de la Banque Scotia.



- Partenariat avec Immigration.ca pour faciliter l'accès aux ressources conçues pour aider les nouveaux arrivants à s'orienter dans le paysage financier canadien.
- Soutien aux victimes de l'ouragan Béryl par des dons totalisant 150 000 \$ à la Croix-Rouge canadienne, à Centraide Jamaïque et à Centraide Trinidad-et-Tobago.
- Par l'intermédiaire de ScotialNSPIRE, renouvellement du soutien à la Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada avec un investissement de 900 000 \$ sur trois ans pour permettre à 1 600 jeunes Canadiens bénéficiaires de services d'aide à l'enfance de continuer à fréquenter l'école secondaire et de faire des études supérieures.
- Lancement de notre premier plan d'action pour la vérité et la réconciliation, énonçant 37 engagements significatifs pris dans le cadre du processus de réconciliation avec les Autochtones au Canada.
- Octroi par l'intermédiaire de ScotialNSPIRE de plus de 156 millions de dollars depuis 2021 à 300 organismes qui exercent leurs activités dans les collectivités où nous sommes présents.
- Participation de plus de 39 000 entrepreneures aux programmes de L'initiative Femmes de la Banque Scotia offerts au Canada, au Chili, au Costa Rica, en Jamaïque, au Pérou et aux États-Unis ayant été conçus dans le but d'aider les femmes à élargir leurs horizons économiques et professionnels.



- Mise en place d'un comité directeur sur la transition climatique à l'échelle de l'entreprise, chargé d'assurer la responsabilité générale de la réalisation des objectifs relatifs aux changements climatiques de la Banque, du respect des réglementations liées au climat, ainsi que de la conception et de l'exécution du plan de transition climatique de la Banque.
- Lancement d'une page d'apprentissage interne accessible à tous les employés de la Banque Scotia et consacrée à un éventail de sujets comme les changements climatiques, la durabilité et l'impact social.
- Organisation de la Semaine de l'apprentissage sur l'IA, un événement de quatre jours avec 26 séances d'apprentissage sur les plus récentes avancées en intelligence artificielle (IA), notamment l'IA générative, et leur impact sur nos services.
- Maintien de notre présence au sein des meilleurs de catégorie de l'indice Dow Jones pour l'Amérique du Nord et de la note « AAA » pour les facteurs ESG attribuée par MSCI.
- Nommée banque de l'année au Canada pour une cinquième fois par le magazine *The Banker*.
- Lauréate de 11 prix d'excellence décernés par le magazine Euromoney en 2024, dont ceux de meilleure banque au Canada et de meilleure banque au monde au chapitre de la responsabilité d'entreprise.

1 Ces deux émissions sont conformes au cadre de référence des émissions durables de la Banque Scotia.
2 Selon la définition de l'Association internationale des marchés des capitaux (AIMC).
3 Se reporter à notre rapport sur le climat pour la définition du financement lié au climat.

2

INTRODUCTION

2

Faits saillants de l'exercice 2024

3

Message du président et chef de la direction

4

Prix et distinctions

5

À propos de ce rapport

6

À propos de la Banque Scotia

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

75

ANNEXE

Message du président et chef de la direction

Alors que nous mettons en œuvre notre stratégie et concrétisons notre vision d’être le partenaire financier le plus fiable de nos clients, notre Rapport de durabilité 2024 et notre Bilan des contributions communautaires témoignent des nombreuses façons dont nous travaillons pour soutenir la réussite de nos parties prenantes, aujourd’hui et dans les années à venir.

Dans un contexte d’incertitude économique persistante, de conflit géopolitique permanent et d’évolution rapide des attentes des parties prenantes, les efforts que nous avons déployés tout au long de l’année témoignent de notre volonté constante de soutenir nos clients et les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons dans leurs efforts pour être plus résilients et plus adaptables.

Cela comprend le soutien aux clients autochtones et la promotion d’une plus grande réconciliation économique pour les collectivités autochtones. Nous avons lancé notre premier plan d’action pour la vérité et la réconciliation en 2024, qui présente une série d’engagements concrets touchant de nombreux aspects de la Banque et qui trace la voie vers la réconciliation avec les Autochtones du Canada. Nous avons également lancé Capital Feuille Cedar, la première maison de courtage détenue majoritairement par des Autochtones au Canada, en partenariat avec Nch’kay Development, le Groupe Des Nedhe et la Première Nation des Chippewas de Rama, afin d’améliorer l’inclusion des Autochtones sur les marchés de capitaux.

Nous continuons de prendre en compte les exigences et les besoins relatifs à la transition climatique. Nous avons poursuivi nos efforts vers l’atteinte de notre cible de mobilisation de 350 milliards de dollars en financement lié au climat d’ici 2030, avec l’octroi de 40 milliards de dollars cette année, pour un total de 172 milliards de dollars depuis le 1^{er} novembre 2018. Nous avons également créé un comité sur la transition climatique à l’échelle de l’entreprise pour superviser les possibilités et les risques liés au climat ainsi que la mise en œuvre du plan de transition climatique de la Banque.

Nous instaurons une culture de haute performance avec le lancement de LienScotia, notre nouveau cadre régissant la culture organisationnelle. LienScotia comprend un ensemble de valeurs fondamentales et de nouveaux comportements qui seront intégrés dans tous les aspects de notre organisation au cours des prochains mois, qu’il s’agisse de la manière dont nous fixons les objectifs de rendement et de perfectionnement de nos employés, ou de la manière dont nous reconnaissons et récompensons nos équipes. Grâce à ce nouveau cadre, nous souhaitons continuer à créer un environnement de travail qui nous permette d’assurer le meilleur avenir possible à notre Banque, à nos clients et à nos collectivités.

En 2024, le magazine *Euromoney* a accordé à la Banque Scotia le titre de meilleure banque au monde en matière de responsabilité d’entreprise. Nous sommes également fiers d’avoir obtenu la meilleure note S&P Global ESG parmi les banques d’Amérique du Nord selon l’indice d’évaluation de durabilité des entreprises de S&P pour 2024, et d’avoir maintenu pour une septième année notre présence au sein des meilleurs de catégorie de l’indice de durabilité Dow Jones pour l’Amérique du Nord.

À la Banque Scotia, nous nous efforçons tous de contribuer à l’amélioration du monde qui nous entoure, jour après jour. Alors que nous continuons de faire face aux forces uniques qui refaçonnent le visage de l’économie mondiale aujourd’hui et que nous nous tournons vers celles qui se profilent à l’horizon, la durabilité – avec ses risques et ses possibilités – demeure un élément important de notre stratégie d’entreprise.

Je tiens à remercier toutes les équipes de la Banque qui contribuent à la réalisation de nos objectifs, ainsi que tous les BanquiersScotia pour les efforts qu’ils ont déployés au cours de l’année 2024 et qu’ils continueront à déployer.

Scott Thomson
Président et chef de la direction



Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

N^o 10 Promouvoir les objectifs du plan d’action pour la vérité et la réconciliation dans les messages de la direction afin de sensibiliser l’ensemble de la Banque à son importance

Calendrier : T1 2025, puis actualisé chaque année



2

INTRODUCTION

2

Faits saillants de l'exercice 2024

3

Message du président et chef de la direction

4

Prix et distinctions

5

À propos de ce rapport

6

À propos de la Banque Scotia

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

75

ANNEXE

Prix et distinctions

INCLUSION DANS LES INDICES

Meilleure de catégorie de l'indice de durabilité Dow Jones (DJSI) pour l'Amérique du Nord¹



Indice FTSE4GOOD³



Indice de diversité et d'inclusion FTSE⁴

NOTES ET CLASSEMENTS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ



Classée au premier rang des banques nord-américaines en 2024 selon l'indice d'évaluation de durabilité des entreprises de S&P²



ISS ESG : C, Prime⁵



Indice MSCI ESG : AAA (parmi les 5 % des meilleures banques au monde)⁶



Notation Sustainalytics : 21,0 Risque moyen^{7, 8}



La Banque Scotia et Tangerine figurent sur la liste de 2024 des Meilleurs lieux de travail^{MC} au Canada dans le secteur des services financiers et de l'assurance⁹.



Lauréate de 11 prix d'excellence décernés par le magazine *Euromoney* en 2024, dont ceux de meilleure banque au Canada, de meilleure banque au monde au chapitre de la responsabilité d'entreprise et de meilleure banque en Amérique du Nord au chapitre de la responsabilité d'entreprise.



Reconnue comme offrant l'un des Meilleurs lieux de travail^{MC} au Canada par Great Place to Work[®].



En 2024, *IR Magazine* a décerné à la Banque Scotia le prix du meilleur rapport ESG au Canada pour les sociétés à forte capitalisation.



Nommée parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada par Mediacorp Canada Inc. pour une troisième année de suite.



La Banque Scotia a été nommée parmi les meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens en 2024 par Mediacorp Canada Inc. pour la quatrième année de suite.

Récipiendaire du prix Banque d'investissement de l'année en financement durable sur le marché des emprunteurs souverains et supranationaux et des agences (SSA) par les Investment Banking Awards 2023 du magazine *The Banker*.



Récipiendaire de deux prix décernés par DatalQ, dont celui du meilleur programme d'IA responsable et celui de l'utilisation la plus novatrice de l'IA.



En 2024, *IR Magazine* a décerné à la Banque Scotia le prix du meilleur rapport ESG au Canada pour les sociétés à forte capitalisation.

1

Au 23 décembre 2024

2

Au 23 décembre 2024

3

Au 9 juillet 2024

4

Au 30 juin 2024

5

Au 1^{er} novembre 2024

6

Au 13 août 2024

7

Au 19 décembre 2024

8

Cliquez [ici](#) pour voir les définitions des différentes notations fournies par Sustainalytics.

9

Ce prix comporte des frais d'inscription.

2	INTRODUCTION
2	Faits saillants de l'exercice 2024
3	Message du président et chef de la direction
4	Prix et distinctions
5	À propos de ce rapport
6	À propos de la Banque Scotia
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

À propos de ce rapport

Étendue du rapport et période

Le rapport de durabilité et le bilan des contributions communautaires de la Banque Scotia (la « Banque ») présentent nos activités et notre rendement en matière de facteurs environnementaux, sociaux, et de gouvernance (les « facteurs ESG ») pour la Banque qui, selon nous, importent à nos parties prenantes. Nous visons à améliorer notre rapport en fonction des nouvelles tendances et des pratiques exemplaires et à continuer de passer en revue la façon dont nous gérons, évaluons et déclarons nos résultats sur les facteurs ESG importants pour notre entreprise et nos parties prenantes.

Notre rapport de durabilité est examiné et approuvé par le comité de divulgation de la Banque. Il est également communiqué au comité d'exploitation, au comité de gouvernance d'entreprise et au conseil d'administration de la Banque (le « conseil ») à des fins d'information.

Pour produire le présent rapport, nous recueillons les données auprès d'experts en la matière des diverses activités commerciales et fonctions intégrées mondiales de la Banque Scotia. Certaines données proviennent des clients et d'autres sources tierces. La Banque Scotia n'a pas vérifié de façon indépendante ces données ou les suppositions sur lesquelles elles sont basées. Elle ne peut donc pas garantir leur exactitude ni leur exhaustivité. Les changements apportés aux données ou aux méthodes de collecte des données pourraient affecter les cibles décrites dans le présent rapport de durabilité et dans d'autres publications de la Banque Scotia et la capacité de la Banque Scotia à atteindre lesdites cibles. Les données sont fournies par les experts en la matière pertinents et approuvées par leurs dirigeants respectifs avant d'être insérées dans le rapport de durabilité. Elles sont ensuite présentées au comité de divulgation de la Banque pour examen et approbation. Les données sont présentées conformément aux cadres de présentation de l'information et aux normes mentionnés dans le présent document.

Le présent rapport porte sur les activités de durabilité de l'exercice 2024 (du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2024) et les opérations mondiales, sauf indication contraire. La Banque Scotia ne s'engage pas à mettre à jour ce rapport ni les renseignements qu'il contient, sauf si les lois applicables l'exigent.

Les rapports antérieurs sont disponibles sur notre page de publications et politiques ESG. Les rapports précédents sont conservés uniquement à des fins d'information historique et ne constituent pas une représentation active de la Banque de Nouvelle-Écosse.

Cadres de référence pour le rapport


Nous utilisons plusieurs cadres de référence, indicateurs et normes pour orienter la production de notre rapport sur des sujets pertinents. Veuillez vous reporter au Corpus de données et indices ESG pour savoir comment nous utilisons les ressources suivantes :

- Normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Normes universelles du Global Reporting Initiative (GRI)
- Principes du Pacte mondial de l'ONU
- Objectifs de développement durable de l'ONU (ODD)
- Bilan des contributions communautaires (réglementation canadienne)

Devise

Toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens, sauf exception indiquée, et sont soumises aux variations des taux de change.

Assurance externe

KPMG a effectué une mission d'expression d'assurance limitée et indépendante pour certains indicateurs de rendement marqués du symbole  dans le rapport. Les données sur l'investissement dans les collectivités (pour les exercices 2020 à 2024) sont vérifiées de façon indépendante par LBG Canada à l'aide du modèle du London Benchmarking Group, une norme mondiale reconnue pour la gestion, la mesure et la présentation de l'investissement dans les collectivités. Notre objectif est de nous tenir informés des normes ou des règles de divulgation de l'information sur les facteurs ESG en vigueur dans les territoires où nous exerçons nos activités. Nous reconnaissons et apprécions les avantages de l'expression d'une assurance par des tiers et prévoyons améliorer notre pratique d'établissement de rapports de temps en temps afin d'en accroître la transparence et l'exactitude.


Voir :


- Rapport d'assurance limitée 2024 de KPMG
- Énoncé de vérification par LBG Canada des investissements dans la collectivité 2024

Changements majeurs depuis notre rapport de 2023

Le rapport de durabilité 2024 introduit un nouveau chapitre sur la finance durable et l'investissement responsable qui présente la manière dont nous aidons nos clients, tous secteurs confondus, à intégrer leurs objectifs de durabilité dans les activités des marchés de capitaux.

Tout retraitement ou changement apporté à la méthodologie des données depuis le dernier exercice sera mentionné dans les notes de bas de page des tableaux de données, le cas échéant.

Vous remarquerez tout au long du présent rapport une image autochtone qui représente les 37 engagements du plan d'action pour la vérité et la réconciliation de la Banque Scotia. Lancés en 2024, ces engagements reflètent notre responsabilité de répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, et mettent l'accent sur l'appel à l'action 92, qui appelle le secteur des entreprises à adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) en tant que cadre de réconciliation. Cette image  nous rappelle notre parcours et notre engagement à rendre compte. Chaque case de l'engagement en matière de vérité et de réconciliation est codée par couleur, en fonction de nos six piliers d'intervention.



Crédit d'auteur : Joshua Hunt est un graphiste ojibway de la Première Nation d'Eagle Lake.

- 2 INTRODUCTION
- 2 Faits saillants de l'exercice 2024
- 3 Message du président et chef de la direction
- 4 Prix et distinctions
- 5 À propos de ce rapport

6 À propos de la Banque Scotia

- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
- 41 ENVIRONNEMENT
- 46 SOCIÉTÉ
- 75 ANNEXE

À propos de la Banque Scotia

Au cœur de nos activités se trouvent nos millions de clients qui font régulièrement appel à nos services et conseils. Nous servons nos clients dans le cadre de nos quatre secteurs d'activité :

Réseau canadien

Le Réseau canadien offre une gamme complète de conseils financiers et de solutions bancaires, soutenu par un service à la clientèle hors pair, à plus de 11 millions de clients. Il sert les clients des services aux particuliers, les petites et moyennes entreprises et les commerces par l'intermédiaire d'un réseau composé de 898 succursales et de 3 578 guichets automatiques bancaires (GAB), de même que par des services bancaires en ligne, par appareil mobile et par téléphone, ainsi que par des équipes de ventes spécialisées. Le Réseau canadien offre également une solution bancaire de rechange aux clients de Tangerine qui gèrent eux-mêmes leurs avoirs.

Opérations internationales

Les Opérations internationales représentent une franchise diversifiée et bien établie qui offre des conseils financiers et des solutions financières à plus de 12 millions de particuliers, de sociétés et de commerces. Les Opérations internationales sont présentes dans plus de 15 pays, y compris le Mexique, le Chili, le Pérou, la Colombie, le Brésil, l'Uruguay et divers marchés de l'Amérique centrale et des Caraïbes. L'empreinte géographique unique de la Banque assure une connexion fiable dans le couloir nord-américain.

Gestion de patrimoine mondiale

La Gestion de patrimoine mondiale concentre ses activités sur la prestation d'une gamme complète de services-conseils et de solutions de gestion de patrimoine à des clients partout où la Banque Scotia offre des services. Elle sert plus de 2 millions de clients de fonds d'investissement et de services-conseils dans 13 pays et administre des actifs totalisant plus de 700 milliards de dollars.

Services bancaires et marchés mondiaux

Les Services bancaires et marchés mondiaux offrent aux sociétés clientes des services de prêts, des services de transactions, des services bancaires d'investissement et un accès aux marchés financiers. Ils agissent à titre de banque de gros dans les Amériques, auprès d'une clientèle qui est répartie entre le Canada, les États-Unis, l'Amérique latine, l'Europe et l'Asie-Pacifique.

Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le [profil de la Banque Scotia](#).

NOUS SOMMES LÀ POUR L'AVENIR DE TOUS

La Banque Scotia a pour vision d'être le partenaire financier de confiance de sa clientèle et d'assurer une croissance rentable et durable.



PRENDRE DE L'AMPLEUR ET CROÎTRE DANS LES MARCHÉS PRIORITAIRES

Nous injectons la majorité de nos capitaux supplémentaires dans nos activités prioritaires au Canada, aux États-Unis et au Mexique afin de soutenir notre stratégie de croissance et de renforcer notre connectivité dans le couloir nord-américain.



FACILITER LA VIE DE NOTRE CLIENTÈLE

En simplifiant et en améliorant l'accès à nos produits et services, nous nous engageons à faciliter l'expérience bancaire de notre clientèle.



ACQUÉRIR DES RELATIONS BANCAIRES PRINCIPALES

Grâce à nos services-conseils et à nos solutions, nous nous appliquons à offrir une expérience de grande qualité dans tous les canaux.



GAGNER EN TANT QU'ÉQUIPE

En investissant dans notre personnel, notre culture et nos collectivités, nous nous efforçons d'être l'employeur de choix pour nos employés et de créer un lieu de travail où ils peuvent s'épanouir.

NOTRE CULTURE ORGANISATIONNELLE :

LienScotia

LienScotia énonce les valeurs fondamentales à respecter et les principaux comportements à adopter pour nous aider à façonner un avenir meilleur pour notre clientèle, nos actionnaires et notre personnel partout dans le monde.

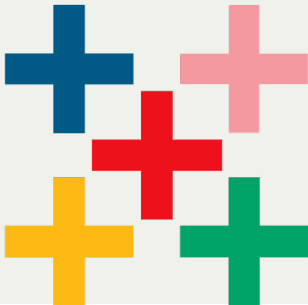
Nous nous engageons à créer des espaces sûrs pour apprendre et évoluer, à encourager la prise de responsabilité, à promouvoir l'inclusivité et à reconnaître que **seul le travail d'équipe nous permettra d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés.**

VALEURS

Une culture rigoureuse axée sur les valeurs a toujours fait partie intégrante de la Banque Scotia. Nos valeurs guident nos décisions et nos interactions au quotidien, notre approche axée sur la clientèle se reflétant dans la façon dont nous menons nos activités à l'échelle de la Banque.

COMPOTEMENTS

Les principaux comportements à adopter sont ceux attendus de chacun des BanquiersScotia dans la poursuite de nos objectifs prioritaires, et ils sous-tendent la stratégie que nous mettons de l'avant pour les atteindre, en équipe.

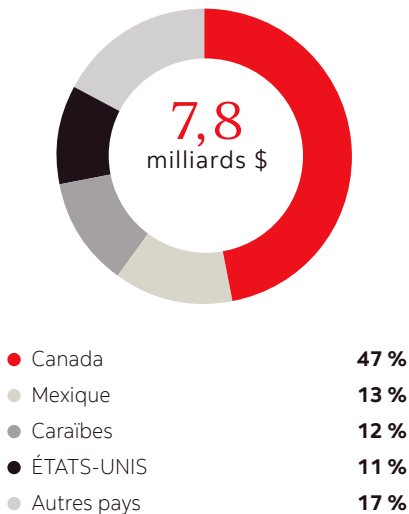


Nous créons de la valeur

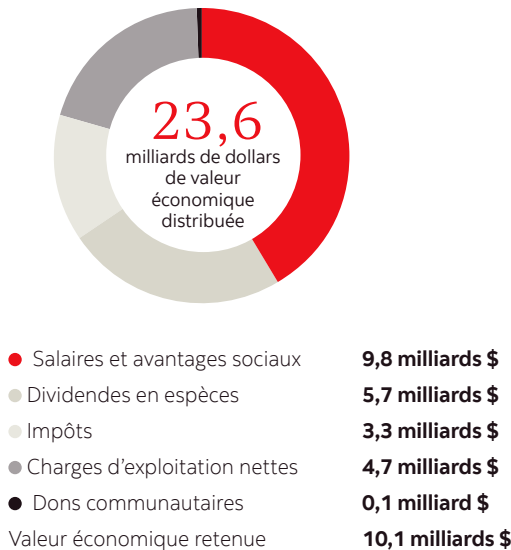
Guidés par nos priorités en matière de facteurs ESG et conformément à nos objectifs de faire notre part *pour l'avenir de tous*, nous travaillons à créer de la valeur pérenne pour notre entreprise et nos parties prenantes, appuyant la vision de la Banque Scotia d'être le partenaire financier de confiance de notre clientèle et d'assurer une croissance durable et rentable.

FOURNISSEURS	COLLECTIVITÉS	ACTIONNAIRES	EMPLOYÉS	CLIENTS	ENVIRONNEMENT
<ul style="list-style-type: none">7,1 milliards de dollars pour l'achat de biens et de services auprès de fournisseurs¹Environ 15 300 fournisseurs dans le monde¹	<ul style="list-style-type: none">100,1 millions de dollars[▲] investis dans les collectivités sous forme de dons, de commandites, de bénévolat des employés et d'autres types d'investissements solidaires3,7 milliards de dollars d'impôts payés²23,6 milliards de dollars de valeur économique distribuée³	<ul style="list-style-type: none">5,7 milliards de dollars en dividendes distribués4 % de taux de croissance composé des dividendes depuis cinq ansTaux de rendement des capitaux propres de 10,2 % déclaré	<ul style="list-style-type: none">88 488 employés⁴9,8 milliards de dollars en salaires et avantages sociaux82,1 millions de dollars investis dans la formation et le perfectionnement	<ul style="list-style-type: none">15,2 milliards de dollars en prêts verts et liés à la durabilité autorisés ⁵13,5 milliards de dollars d'obligations vertes, sociales, durables et liées à la durabilité souscrites⁶	<ul style="list-style-type: none">172 milliards de dollars de financements liés au climat octroyés depuis le 1^{er} novembre 2018⁷35,7 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de portées 1 et 2 dans nos propres activités par rapport aux niveaux de 2016⁸65 % d'électricité achetée de sources non polluantes⁹ dans le cadre de nos activités

BÉNÉFICES DÉCLARÉS PAR MARCHÉ
Revenus nets attribuables aux porteurs de titres de capitaux propres



VALEUR ÉCONOMIQUE DISTRIBUÉE³
33,7 milliards de dollars en revenus attribués



Les chiffres présentés sur cette page sont les données pour l'exercice financier clos le 31 octobre 2024.

1 Charges relatives aux fournisseurs, excluant les opérations avec des non-fournisseurs comme les organismes gouvernementaux et les organisations non gouvernementales, les opérations par carte de crédit d'entreprise, les taxes et les charges non gérées par les achats mondiaux (fournisseurs non gérés par les achats).

2 Comprend les impôts sur le revenu et les autres impôts comme les charges sociales et les taxes sur les entreprises, sur le capital et sur les produits et services.

3 La valeur économique distribuée est une mesure de durabilité et a été calculée selon la méthodologie GRI 201-1 Valeur économique directe générée et distribuée (2016) en tant qu'indicateur de la manière dont la Banque crée de la valeur pour ses différentes parties prenantes. Veuillez vous reporter à la mesure présentée dans le [Corpus de données](#) pour obtenir de plus amples renseignements.

4 En fonction d'un nombre d'équivalents temps plein (ETP) selon le [Rapport annuel 2024](#) de la Banque Scotia (p. 19).

5 Comprend le montant autorisé des prêts désignés verts et liés à la durabilité.

6 Comprend les obligations vertes, sociales, durables et liées à la durabilité. Reflète la valeur répartie des opérations pour lesquelles la Banque Scotia a agi à titre de file teneur de livre, conformément aux normes du secteur.

7 Consultez le Cadre financier lié au climat de la Banque Scotia pour obtenir de plus amples renseignements sur les produits et services liés aux changements climatiques et les opérations admissibles.

8 Pour plus de détails, consultez la [Méthodologie relative aux GES](#) de la Banque Scotia.

9 Physiquement ou virtuellement. Les sources sans émissions comprennent les sources renouvelables (hydroélectricité et énergie solaire, éolienne, géothermique et marémotrice) et nucléaires, et peuvent inclure l'utilisation de certificats d'énergie renouvelable (CER). L'électricité produite à partir de sources sans émissions au Canada est fondée sur une combinaison d'électricité provinciale provenant du Cahier d'information sur l'énergie 2023-2024 de Ressources naturelles Canada, pages 62 et 63. À l'échelle internationale, elle est basée sur les rapports de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) et du département de l'Énergie des États-Unis sur la production d'électricité par pays, par source.

▲ La vérification indépendante du montant total des investissements communautaires de la Banque Scotia a été effectuée par LBG Canada selon le modèle LBG. LBG Canada n'a pas vérifié de façon indépendante les investissements communautaires attribués particulièrement à ScotialNSPIRE.

Message de la cheffe du développement durable

Le soutien du travail de nos clients, fournisseurs et collectivités dans la réalisation de leurs objectifs de durabilité les aide à être mieux positionnés pour l'avenir. En intégrant les aspects de durabilité dans les valeurs de notre culture et de notre stratégie commerciale, nous renforçons notre capacité à être le partenaire financier le plus fiable de nos clients.

Le rapport de durabilité et le bilan des contributions communautaires 2024 de la Banque Scotia mettent en lumière nos actions et nos efforts. Ils expliquent la façon dont nous construisons des processus pour gérer les possibilités et les risques en matière de durabilité, en donnant la priorité aux thèmes qui s'alignent sur notre stratégie commerciale et qui comptent le plus pour nos parties prenantes.

Le rapport de cette année témoigne de notre soutien en faveur de la vérité et de la réconciliation, de la résilience économique, de l'alliance inclusive et de l'inclusion. En 2024, nous avons distribué 100 millions de dollars d'investissements dans les collectivités mondiales où nous sommes présents. Grâce à notre engagement d'impact social ScotialNSPIRE, nous avons franchi une étape importante en distribuant 156 millions de dollars à plus de 300 organisations depuis 2021, afin d'aider les gens à atteindre leur potentiel et à s'adapter à un monde en rapide évolution.

En tant que banque, nous pouvons jouer un rôle important en fournissant des capitaux et des conseils, des produits financiers et des services pour aider nos parties prenantes à atteindre leurs objectifs de durabilité. Cette année, nous avons proposé notre premier produit de CPG durable aux particuliers et aux petites entreprises et émis 5,7 milliards de dollars en placement durable en Europe, au Mexique et au Canada, conformément à notre nouveau cadre de référence des émissions durables. Nous avons également atteint notre objectif de nous approvisionner entièrement en électricité exempte d'émissions¹ au Canada. Notre rapport sur le climat porte sur nos plans de transition vers une économie à plus faibles émissions de carbone.

Nous sommes fiers des prix qui nous ont été décernés en 2024 et qui récompensent nos efforts pour répondre à l'évolution des attentes des parties prenantes et des exigences réglementaires. Nous apprécions le soutien des BanquiersScotia qui font de leur mieux et accomplissent le travail qui sous-tend nos efforts en matière de durabilité.

Les relations solides et collaboratives que nous entretenons avec les acteurs des secteurs public et privé demeurent des catalyseurs essentiels dans la poursuite d'objectifs communs. Je demeure persuadée qu'en travaillant avec les parties prenantes dans toute notre chaîne de valeur et dans tous les secteurs de l'économie, nous progresserons de manière significative dans la réalisation de nos objectifs communs, aussi bien aujourd'hui que demain.

Meigan Terry
Première vice-présidente et cheffe, Affaires générales et Durabilité



Nous cherchons à créer de la valeur à long terme pour nos clients, nos employés et nos collectivités grâce à nos efforts en matière de durabilité.

1 Physiquement ou virtuellement. Les sources sans émissions comprennent les sources renouvelables (hydroélectricité et énergie solaire, éolienne, géothermique et marémotrice) et nucléaires, et peuvent inclure l'utilisation de certificats d'énergie renouvelable (CER).

Notre approche de durabilité

Détermination des enjeux prioritaires liés à la durabilité

Nous communiquons régulièrement avec les parties prenantes afin de les écouter, de nous informer et de discuter de la manière d’aborder les questions importantes pour elles et pour notre entreprise. Cet engagement nous aide également à mieux connaître notre impact et les domaines dans lesquels nous sommes le plus en mesure de susciter le changement et de créer de la valeur. En cernant et en abordant les priorités des parties prenantes, nous espérons renforcer la confiance et la crédibilité sur lesquelles repose notre vision, à savoir être le partenaire financier le plus fiable de nos clients. Le tableau de la page suivante résume nos efforts déployés en 2024 pour dialoguer avec les parties prenantes et répondre à leurs préoccupations les plus pressantes, ainsi que notre collaboration avec les organisations évoquées tout au long de ce rapport.

La Banque Scotia s’est associée à un consultant externe en durabilité pour nous aider à saisir les facteurs ESG les plus importants pour la Banque Scotia et ses parties prenantes. Nous avons utilisé les résultats de cette analyse pour orienter notre rapport de durabilité 2024 et prendre en considération les enjeux qui comptent le plus pour nos clients. Ce processus d’engagement alimente non seulement le rapport, mais aussi notre approche globale en matière de durabilité, qui fait partie intégrante de la stratégie d’entreprise de la Banque. En harmonisant davantage nos efforts avec les priorités de nos parties prenantes, nous arrivons à tisser des liens plus étroits avec nos clients et à devenir leur partenaire financier le plus fiable.

Notre méthodologie d’évaluation comportait des étapes de détermination, de hiérarchisation et de validation des facteurs ESG. Pour chaque facteur, nous nous sommes penchés sur le potentiel d’impact sur les activités et la société et le niveau d’importance pour nos principales parties prenantes. Nous avons examiné les secteurs comparables, les normes SASB pertinentes et les demandes de renseignements provenant des agences de notation. Les facteurs ESG ont été classés par ordre de priorité en fonction des résultats de sondages menés à l’interne¹ et à l’externe² auprès des parties prenantes, de plus d’une douzaine d’entretiens avec des dirigeants et des experts en la matière à l’intérieur et à l’extérieur de la Banque et de deux groupes de discussion formés d’employés. Les résultats de notre étude ont été présentés au Comité d’exploitation de la Banque Scotia et communiqués au conseil de la Banque au début de 2024.

1 Les groupes de parties prenantes internes comprenaient des employés et des dirigeants de toute l’entreprise.
2 Les groupes de parties prenantes externes comprenaient des organisations non gouvernementales, des établissements d’enseignement, des organisations communautaires et de développement durable, des actionnaires et des investisseurs, des agences de notation en matière de facteurs ESG, des fournisseurs et des associations sectorielles.



Retombées sur l’économie, l’environnement et les personnes

2 INTRODUCTION

7 NOTRE APPROCHE

7 Nous créons de la valeur

8 Message de la cheffe du développement durable

9 Notre approche de durabilité

11 Objectifs et indicateurs de rendement clés en matière d'enjeux ESG

12 GOUVERNANCE

27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41 ENVIRONNEMENT

46 SOCIÉTÉ

75 ANNEXE

Mobiliser les parties prenantes

Nous mobilisons nos parties prenantes et œuvrons à satisfaire leurs priorités et besoins changeants en privilégiant un dialogue ouvert afin d’instaurer un climat de confiance et de créer des liens forts. Voici un résumé de nos efforts de mobilisation de parties prenantes en 2024. D’autres exemples sont mentionnés tout au long de ce rapport.

	Employés	Clients	Actionnaires, investisseurs, agences de notation et analystes de recherche	Gouvernement et organismes de réglementation	Fournisseurs	Organisations non gouvernementales, établissements d'enseignement et organisations communautaires et de développement durable	Collectivités autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis)
NOS INTERACTIONS EN 2024	<ul style="list-style-type: none">Communications internes (plateformes de réseautage social, courriels, intranet et infolettres)Assemblées locales, réunions d’équipe et séances d’écouteGroupes de ressources et réseaux pour les employés (p. ex. durabilité, haute direction)Sondages (p. ex., Le Pouls Scotia, diversité, accessibilité)Communication entre les gestionnaires et possibilités de perfectionnementÉvénements d’alliance inclusive et de réconciliation	<ul style="list-style-type: none">Sondages auprès des clients (p. ex. Le Pouls, accessibilité, cybersécurité)Événements culturels communautaires, tables rondes et groupes de discussionÉvénements et rapports fondés sur les recherches en matière de facteurs ESGInteractions par l’intermédiaire des succursales, des services bancaires numériques et des centres de contactMédias sociaux, infolettres, courriels et webinairesSensibilisation à la littératie financière	<ul style="list-style-type: none">Assemblée annuelle, conférences téléphoniques et rapports trimestriels sur les bénéfices, notamment la circulaire de sollicitation de procurations, la notice annuelle, le rapport de durabilité, les communiqués de presse et le site Web.Conférences d’investisseurs et interactions avec les classeurs et les fournisseurs de données et d’information sur les facteurs ESGRencontres avec des investisseurs ESG, des agences de notation et des fournisseurs d’avis de deuxième partie sur les critères et tendances des obligations en matière de facteurs ESGPropositions d’actionnaires, demandes de renseignements et groupes de discussion	<ul style="list-style-type: none">Réunions avec les décideurs, les organismes de réglementation et les gouvernementsPrésentation de mémoires au gouvernement et au secteurParticipation au Conseil d’action en matière de finance durable du CanadaDiscussions avec Normes d’accessibilité Canada et Services partagés CanadaDiscussions fréquentes avec les organismes mondiaux de régulation de la cybersécuritéRapports réglementaires annuelsAudits et inspections sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none">Procédures d’approvisionnement avec évaluations des fournisseurs potentiels en matière de durabilité et programme de gestion des risques liés aux tiersProcessus officiel de demande de propositions et évaluations des fournisseurs potentiels en matière de sécuritéParticipation à des organisations consacrées à la diversité des fournisseurs	<ul style="list-style-type: none">Investissements, événements et partenariats communautairesBénévolat des employésStatut de membre dans diverses initiatives mondiales (p. ex. l’Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l’environnement)Participations dans le Pacte mondial des Nations Unies et l’initiative BlackNorthParticipation à divers programmes de droits de la personne (comme le programme Accélérateur des droits de la personne du Pacte mondial des Nations Unies)Éducation et sensibilisation à la cybersécurité	<ul style="list-style-type: none">Conférences et sommets sur la réconciliation économiquePow-wow et cérémoniesGroupes de discussion et cercles d’écouteInvestissements, commandites et campagnes publicitaires dans les collectivitésAllocutionsRencontres, ateliers et partenariats avec des auteurs autochtones
SUJETS CLÉS ABORDÉS	<ul style="list-style-type: none">Bien-être, sécurité, accessibilité et mesures d’adaptationAlliance inclusive et inclusionDroits de la personneFormation, perfectionnement et conduite éthiqueRéconciliation avec les AutochtonesInvestissement dans la collectivitéRecherche sur l’environnement, le climat et les facteurs ESGLittératie inancière, inclusion et accès aux services financiersPrincipes mondiaux de vente et de culture du risque	<ul style="list-style-type: none">Expérience client, mesures d’adaptation et détermination des obstaclesPratiques en matière de facteurs ESG, finance durable et engagement à l’égard des services bancaires carboneutresLittératie inancière, inclusion et accès aux services financiersInvestissements communautaires pour une résilience économiqueProtection des consommateurs, prévention de la fraude, cybersécurité, confidentialité des donnéesDroits de la personne et esclavage moderne	<ul style="list-style-type: none">Enjeux géopolitiques, marché de l’habitation et endettement des consommateursDivulgations, normes et rapports en matière de facteurs ESGInitiatives carboneutres et liées aux changements climatiquesInstruments et directives pour la structuration du financement durable; gestion du risque en matière de financement et de prêtsInclusion financière et accèsIA, protection des données, cybersécuritéInclusion et accessibilitéRelations avec les Autochtones et droits de la personneComposition du conseil d’administration, rémunération de la haute direction, mandat du vérificateur	<ul style="list-style-type: none">Cybersécurité et crimes financiersFinance numérique, confidentialité des données et IACommerce internationalInclusion et accessibilitéPolitique sur la finance durable et les changements climatiquesLogement abordableTaxonomies de financement transitoire et normes de communication de l’information en matière de facteurs ESGSanté, sécurité et conformité réglementaire	<ul style="list-style-type: none">Gestion des risques en matière de facteurs ESGPolitique d’approvisionnement mondiale, processus et formationLégislation relative à l’esclavage moderne et droits de la personneCode d’éthique du fournisseurDiversité des fournisseurs	<ul style="list-style-type: none">Changements climatiques, tarification du carbone et carboneutralitéDroits de la personne et esclavage moderneÉquité racialeAccessibilité et mesures d’adaptationInclusion et résilience économiquesLittératie et éducation financièresImmigration et établissement des nouveaux arrivantsRéconciliation avec les AutochtonesDiversité des fournisseurs, transparence relativement aux risques ESG, cybersécurité	<ul style="list-style-type: none">Inclusion économique des AutochtonesRétablissement culturel et linguistiqueGénocide culturelFemmes, filles et personnes 2ELGBTQI+ autochtones disparues et assassinées (FFADA2E+)Transition justeRecrutement et maintien en poste de talents autochtones

Objectifs et indicateurs de rendement clés en matière d'enjeux ESG

Au cœur de notre stratégie se trouve notre engagement à gagner et à maintenir la confiance de nos parties prenantes. Cette confiance est renforcée par des objectifs et cibles mesurables, étayés par une assurance externe limitée et une vérification des indicateurs de rendement clés (IRC). Ces indicateurs permettent non seulement de suivre nos progrès, mais aussi de garantir la responsabilité à mesure que nous nous adaptons à l'évolution des attentes des parties prenantes. Le tableau ci-dessous présente les résultats obtenus en 2024 par rapport à ces objectifs. Pour obtenir des données détaillées sur le rendement d'un exercice sur l'autre, reportez-vous au [Corpus de données et indices ESG](#).

Pilier stratégique ESG	Description	Cible	IRC principal	Rendement 2024	Progrès d'une année sur l'autre	Tendance	Lié à la rémunération de la haute direction
POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE ¹	Fournir à nos clients le financement lié aux changements climatiques pour les aider à réaliser leurs propres projets et objectifs liés aux changements climatiques	350 milliards de dollars d'ici 2030 ²	Financement lié aux changements climatiques depuis l'exercice 2019	172 milliards de dollars (total cumulatif) ²	+ 40 milliards de dollars	<div><div></div></div> 49 % de la cible	✓
	Réduire les émissions de GES provenant de nos propres activités	40 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) ³ des portées 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2016)	% de réduction des émissions de GES Portée 1 ⁴ Portée 2 (en fonction de l'emplacement) ⁴	35,7 % de réduction 25 475 t éq. CO ₂ ⚡ 63 759 t éq. CO ₂ ⚡	Plus de 3,2 % de réduction	<div><div></div></div> 89 % de la cible	✓
		Utilisation de sources sans émissions pour 100 % de notre électricité au Canada d'ici 2025 ⁵	% d'électricité sans émissions	83 %	—	<div><div></div></div> 83 % de la cible	
RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE, SOCIÉTÉ INCLUSIVE ⁶	Outils les femmes de notre effectif afin qu'elles puissent réussir et réaliser leur plein potentiel	40 % de femmes occupant des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur dans le monde d'ici 2025	% de femmes occupant des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur dans le monde ⁴ de femmes occupant des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur au Canada ⁴ de femmes occupant des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur à l'international ⁴	39 % ⚡ 43 % ⚡ 29 % ⚡	—	<div><div></div></div> 98 % de la cible	✓
	ScotiaINSPIRE : Investissements communautaires visant à appuyer la résilience économique	500 millions de dollars d'ici 2030 par l'intermédiaire de ScotiaINSPIRE	\$ en investissements communautaires depuis 2021 ▲	156 millions de dollars (total cumulatif)	+54 millions de dollars	<div><div></div></div> 31 % de la cible	
LEADERSHIP ET GOUVERNANCE	Viser la parité des genres au sein des membres du conseil ⁷	Représentation minimum de 30 % de femmes au conseil	% de femmes siégeant au conseil ⁸	36 %	—	Cible atteinte	
	Valoriser la rétroaction des membres du personnel et promouvoir un climat de confiance	Résultats supérieurs à la moyenne mobile des institutions financières sur trois ans	Indice d'engagement des employés ⁴	84 % ⚡	moins de 3 % de réduction	Cible dépassée	✓

¹ Pour obtenir des renseignements sur les émissions financées, consultez notre [rapport sur le climat](#).

² L'objectif de 350 milliards de dollars, qui comprend l'attribution de 350 milliards de dollars en financement lié au climat d'ici 2030, représente une petite partie des services de prêt et de consultation de la Banque.

³ Selon la définition du Protocole des gaz à effet de serre, les gaz à effet de serre, ou GES, comprennent les six gaz énumérés dans le Protocole de Kyoto : le dioxyde de carbone (CO₂), le méthane (CH₄), l'oxyde nitreux (N₂O), les hydrofluorocarbures (HFC), les perfluorocarbures (PFC) et l'hexafluorure de soufre (SF₆). La Banque mesure actuellement le CO₂, le CH₄ et le N₂O pour ses émissions liées à l'exploitation.

⁴ Les définitions des mesures garanties sont fournies dans le [Corpus de données et indices ESG](#) de ce rapport. Voir les tableaux de données pertinents pour « l'engagement des employés » (onglet Société) et « les femmes occupant des postes de direction et faisant partie de la main-d'œuvre » (onglet Société). Vous trouverez des détails sur nos émissions de GES opérationnelles dans notre [rapport sur le climat](#).

⁵ Physiquement ou virtuellement. Les sources sans émissions comprennent les sources renouvelables (hydroélectricité et énergie solaire, éolienne, géothermique et marémotrice) et nucléaires, et peuvent inclure l'utilisation de certificats d'énergie renouvelable (CER). L'électricité produite à partir de sources sans émissions au Canada est fondée sur une combinaison d'électricité provinciale provenant du Cahier d'information sur l'énergie 2023-2024 de Ressources naturelles Canada, pages 62 et 63. À l'échelle internationale, elle est basée sur les rapports de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) et du département de l'Energie des États-Unis sur la production d'électricité par pays, par source.

⁶ Les indicateurs de rendement liés aux objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au Canada sont à la [page 54](#). Nos objectifs en matière d'inclusion mondiale sont ambitieux et traduisent notre volonté de faire en sorte que tous nos employés aient la possibilité de réussir et de progresser dans leur carrière sans subir de discrimination. Cela étant, toutes nos initiatives sont examinées pour s'assurer de leur conformité avec les lois locales, et les décisions individuelles en matière d'emploi sont toujours prises sur la base du mérite, dans le respect de toutes les lois locales applicables.

⁷ Notre politique écrite sur la diversité au sein du conseil stipule que nous aspirons à atteindre la parité entre les hommes et les femmes et que nous maintenons notre objectif ambitieux d'avoir un conseil composé d'au moins 30 % de femmes. Elle figure dans nos politiques de gouvernance d'entreprise, disponibles sur notre site Web. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les objectifs de diversité au sein du conseil, reportez-vous à notre [circulaire de sollicitation de procurations](#).

⁸ Les chiffres peuvent différer de la [circulaire de sollicitation de procurations](#) présentant la liste des administrateurs qui sont candidats aux élections au printemps.

⚡ KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Reportez-vous au [rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG](#).

▲ La [vérification indépendante](#) du montant total des investissements communautaires de la Banque Scotia a été effectuée par LBG Canada selon le modèle LBG. LBG Canada n'a pas vérifié de façon indépendante les investissements communautaires attribués particulièrement à ScotiaINSPIRE.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

13

Gouvernance d'entreprise et intégrité

17

Gestion des risques environnementaux et sociaux

19

Confidentialité et sécurité des données

22

Droits de la personne

23

Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement

25

Expérience client

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

75

ANNEXE

Gouvernance

Nous nous efforçons de gagner la confiance des parties prenantes en agissant avec intégrité et en assurant une surveillance responsable sur les marchés où nous exerçons nos activités. Notre cadre de gouvernance intègre la gestion des risques ESG, la confidentialité et la sécurité des données, ainsi que des pratiques responsables en matière de chaîne d’approvisionnement, qui visent à protéger les droits des parties prenantes tout en offrant une expérience client exceptionnelle. Avec cette approche, nous nous efforçons de créer une valeur durable pour nos clients, nos collectivités et nos activités.

Gouvernance d'entreprise et intégrité

Pourquoi ça compte?

Depuis plus de 190 ans, la confiance est un principe fondamental qui guide nos relations avec les clients, les actionnaires, les employés et les collectivités que nous servons. Aujourd’hui, la vision de la Banque Scotia, la confiance est synonyme d’honnêteté, d’intégrité, de responsabilité et de transparence. Nous nous efforçons de maintenir un climat de confiance dans tous les aspects de notre travail en favorisant une culture inclusive et « sans risque de repréaillés », en adoptant des pratiques exemplaires, en prônant une saine culture du risque et en maintenant des normes éthiques.

Gouvernance du conseil et de la haute direction

Le conseil de la Banque Scotia supervise la gestion des activités de la Banque et donne le ton en ce qui concerne la confiance des actionnaires, des clients, des employés, des organismes de réglementation et des collectivités. Ses devoirs et responsabilités sont décrits dans son mandat et dans les chartes de ses comités. Notre conseil apporte diverses compétences, expériences et expertises à la gestion de nos activités. En effet, la majorité des cadres qui y siègent ont une expérience dans les facteurs ESG¹, notamment une expérience des questions de durabilité, des questions liées aux changements climatiques et d’autres facteurs ESG, et une connaissance des normes de présentation de rapport en matière de changements climatiques et d’engagement communautaire.

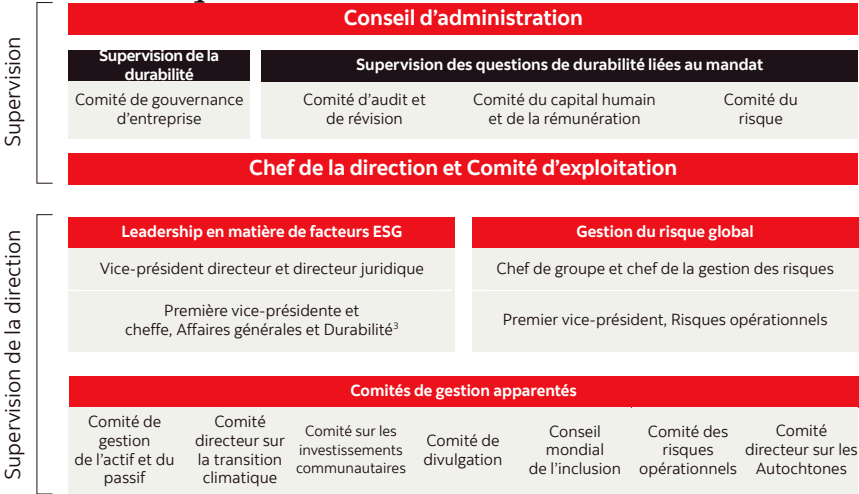
Nos administrateurs se tiennent régulièrement informés des facteurs ESG dans le cadre d’un programme de formation continue plus large conçu pour soutenir leurs responsabilités de surveillance dans un paysage mondial en constante évolution. Pour obtenir de plus amples renseignements, reportez-vous à la page 54 de la circulaire de sollicitation de procurations. Le programme d’orientation aide les nouveaux administrateurs à comprendre leurs responsabilités et les activités de la Banque, en abordant des sujets comme la gouvernance du conseil d’administration et des filiales, ainsi que la vision et la mission de la Banque.

En outre, conformément à l’engagement n° 3 de notre plan d’action pour la vérité et la réconciliation, nous avons mis en place une formation obligatoire de sensibilisation à la culture autochtone pour les membres du conseil et du Comité d’exploitation. En 2024, tous les membres du conseil ont suivi le module de formation « Les 4 saisons de la réconciliation ». De plus, en 2024, le conseil et ses comités ont reçu des mises à jour régulières et des séances consacrées aux facteurs ESG, notamment sur notre plan de transition climatique, sur la durabilité et sur le plan d’action pour la vérité et la réconciliation de la Banque Scotia.

Plusieurs comités et conseils composés de hauts dirigeants de la Banque assurent la surveillance des mises à jour régulières des facteurs ESG pour nos hauts dirigeants, le conseil et les comités du conseil. Cela comprend des recommandations, une orientation stratégique et des séances d’information provenant des entités suivantes :

- Le **Comité de gestion de l’actif et du passif** assure la supervision du cadre de référence des émissions durables de la Banque.
- Le **Comité directeur sur la transition climatique**² est chargé d’établir la responsabilité générale de l’exécution de la stratégie relative aux changements climatiques de la Banque, du respect des réglementations liées au climat, ainsi que de la conception et de l’exécution du plan de transition climatique de la Banque.
- Le **Comité sur les investissements communautaires**, qui est responsable de l’exécution de la stratégie d’investissement communautaire de la Banque, ainsi que de l’examen et de l’approbation des investissements communautaires, comme ScotiaINSPIRE.
- Le **Comité de divulgation**, qui agit à titre de conseiller du président et chef de la direction et du conseil afin de s’assurer que toutes les communications publiques de renseignements faites par la Banque, sous quelque forme que ce soit, sont opportunes, exactes et équilibrées et que des mesures de contrôle appropriées sont employées et fonctionnent efficacement. Le Comité de divulgation est responsable de l’examen et de l’approbation du Rapport de durabilité de la Banque.
- Le **Conseil mondial de l’inclusion** de la Banque Scotia est responsable de la stratégie d’inclusion mondiale de la Banque.

Gouvernance de la durabilité à la Banque Scotia



- Le **Comité des risques opérationnels** assure une surveillance et un examen critique de la gestion des risques environnementaux et sociaux de la Banque. Ses responsabilités comprennent la surveillance du profil de risque en matière de facteurs ESG et la proposition de recommandations sur l’approbation des cadres de gestion des risques pertinents, les politiques et les énoncés relatifs à l’appétence pour le risque au Comité des risques opérationnels.
- Le **Comité directeur sur le plan d’action pour la vérité et la réconciliation** est une équipe interfonctionnelle spécialisée qui est responsable de la gouvernance du plan d’action pour la vérité et la réconciliation de la Banque, ainsi que de la mise en œuvre et du maintien de ses 37 engagements.

LIENS PERTINENTS

Politique en matière de gouvernance d'entreprise

Conseil d'administration

Rapports annuels, procurations et documentation de l'AGA

Consultez notre circulaire de sollicitation de procurations annuelle pour prendre de connaissance de ce qui suit :

- Structure et composition du conseil
- Rémunération de la haute direction et mesures ESG
- Responsabilités et activités liées aux facteurs ESG

1 Comme déterminé par l’auto-déclaration.

2 Le Comité directeur sur la transition climatique, qui, à l’exercice 2024, a été investi du mandat du Comité ESG en ce qui a trait aux questions liées aux changements climatiques, y compris la reddition de comptes relativement à la conformité à la réglementation relative aux changements climatiques ainsi que la conception et l’exécution du plan de transition aux changements climatiques de la Banque.

3 La première vice-présidente et cheffe, Affaires générales et Durabilité relève de la cheffe, Stratégie et Exploitation.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Facteurs ESG et rémunération liée au climat

Le Comité du capital humain et de la rémunération du conseil reconnaît l'importance des facteurs ESG dans l'évaluation du rendement de la Banque et dans l'établissement des récompenses incitatives variables des membres de la haute direction. En 2024, le Comité a approuvé les paramètres ESG fondamentaux, en mettant l'accent sur le financement lié aux changements climatiques, la décarbonation de ses activités et la représentation des groupes qui méritent l'équité, en plus de l'expérience client dans le calcul du facteur de rendement de l'ensemble de la Banque, avec une pondération globale de 20 %. (Voir les pages 66, 85 et 89 de notre circulaire de sollicitation de procurations).

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation	
Nº 3	Sensibiliser davantage le conseil d'administration aux questions autochtones grâce à une formation obligatoire. Calendrier : En cours – T2 2025, puis actualisé chaque année
Nº 4	Créer plus d'occasions pour les Autochtones d'orienter de façon significative et respectueuse la Banque Scotia dans sa démarche de réconciliation par la création d'un conseil consultatif autochtone. Calendrier : En cours – T2 2026, puis actualisé chaque année
Nº 20	Créer et entretenir à l'échelle de l'entreprise des relations de confiance avec les Autochtones qui travaillent avec la Banque Scotia. Calendrier : En cours – T1 2026, puis actualisé chaque année



« Pour renforcer les liens de confiance avec la Banque, il faut de la transparence, une surveillance rigoureuse et des pratiques de bonne gouvernance. Ce sont là les fondements qui nous permettent d'être une organisation efficace et inclusive qui instaure des rapports de confiance avec ses parties prenantes et qui les préserve. »

Ian Arellano, vice-président directeur et directeur juridique

Conduite responsable et éthique

LA PROTECTION DE NOTRE CULTURE DE GESTION DES RISQUES

Notre culture de gestion des risques, soutenue par des éléments comme le code d'éthique de la Banque Scotia (notre « code ») et les politiques sur le signalement, fait partie intégrante de notre vision, qui est d'être le partenaire financier le plus fiable de nos clients. En donnant la priorité à une solide culture de gestion des risques, nous visons à instaurer un climat de confiance avec nos clients et à renforcer notre engagement en faveur d'une conduite éthique.

Le Comité d'audit et de révision est responsable de la culture de gestion des risques, du risque d'inconduite et de la surveillance de nos normes éthiques. Sous la supervision de l'équipe de la haute direction, le Comité d'audit et de révision contribue à aligner notre programme sur la vision, les valeurs et les conduites de la Banque, et à maintenir notre solide culture de gestion des risques, selon laquelle chacun est responsable de la gestion des risques et de la prise des bonnes décisions pour nos clients, nos actionnaires, nos employés et les collectivités que nous servons.

CULTURE DE GESTION DES RISQUES

- Nos actions, nos paroles et nos comportements reflètent les valeurs et la conduite de la Banque.
- Nous définissons les activités risquées qui dépassent la tolérance au risque établie afin d'assurer la sécurité de notre Banque.

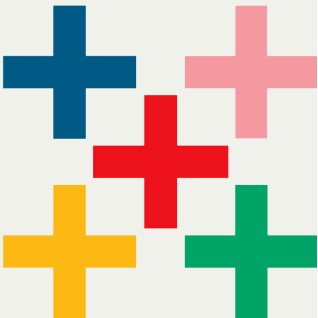


NOUS SOMMES LÀ POUR L'AVENIR DE TOUS

LienScotia

LienScotia traduit notre engagement envers nos clients, nos actionnaires et chacun de nos employés. Il incarne nos valeurs et nos comportements renouvelés, visant à favoriser une culture de la responsabilité, de l'inclusion et de l'amélioration continue. Pour ce faire, il est essentiel d'entretenir une solide culture de gestion des risques, en vertu de laquelle nous nous efforçons de gérer les risques de manière responsable et de veiller à ce que nos actions soient conformes aux valeurs de la Banque.

LienScotia vise à créer des espaces sûrs pour la croissance, à promouvoir le travail d'équipe et à produire des résultats, parce que nous réussissons lorsque nous travaillons ensemble comme une seule équipe unie. Consultez la page 6 pour obtenir davantage de renseignements sur **LienScotia**.



2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

CODE D'ÉTHIQUE ET PROGRAMME DE SIGNALEMENT

Notre code d'éthique traduit notre engagement à maintenir une conduite éthique et décrit nos attentes à l'égard de nos employés, de nos administrateurs, de nos dirigeants et de nos partenaires commerciaux. Le respect de la lettre et de l'esprit de notre code est une condition d'emploi à la Banque Scotia. Reposant sur six principes alignés sur nos valeurs, il promeut une culture de communication ouverte en offrant des ressources qui permettent aux employés d'exprimer leurs préoccupations. Chaque année, tous les employés de la Banque Scotia doivent obligatoirement passer en revue le code et le ratifier, ce qui permet de renforcer la responsabilité et le respect des règles d'éthique.

PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

Le programme de signalement de la Banque Scotia est un mécanisme officiel de signalement qui permet de soulever des préoccupations sur des violations réelles, soupçonnées ou potentielles de notre code ou sur des violations des lois, des règlements ou des politiques internes par des employés, des employés temporaires, des administrateurs, des dirigeants ou des prestataires de services de la Banque. Ce canal peut également être utilisé pour signaler des problèmes ou des lacunes dans les politiques, procédures, lignes directrices, processus ou mesures de contrôle de la Banque Scotia. Géré de manière indépendante par un tiers, le portail de notre programme de signalement est offert en anglais, en espagnol et en français, et permet aux employés de faire part de leurs préoccupations sur un site Web ou par téléphone. Les préoccupations soulevées par le portail tiers sont gérées par le Bureau du programme de signalement et sont confiées à des experts en la matière impartiaux aux fins d'enquête. Notre politique sur le signalement régit le processus d'examen, d'enquête et de traitement des préoccupations soulevées par l'intermédiaire de ce canal.

Les cas d'inconduite signalés par les employés dans le cadre du programme de signalement sont traités conformément à la politique de la Banque, qui comprend des mesures correctives et disciplinaires allant de l'encadrement au congédiement pour motif valable. Les risques ouverts relevés dans le cadre du programme de signalement sont pris en compte dans le cadre d'examens ou de vérifications des politiques ou des processus.

LIENS PERTINENTS

- Aperçu du cadre et de la politique en matière de risque ESG de la Banque Scotia
- Code d'éthique de la Banque Scotia
- Politique sur le signalement de la Banque Scotia
- Portail de signalement

PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

Le programme de lutte contre la corruption et les pots-de-vin de la Banque Scotia vise à maintenir des normes d'éthique élevées et conformes à nos valeurs fondamentales. Un ensemble complet de politiques, de procédures et de contrôles connexes, conçus pour assurer la conformité aux exigences réglementaires et aux meilleures pratiques de l'industrie, couvre un large éventail de risques de corruption et de pots-de-vin. La formation comprend un module d'apprentissage obligatoire pour tous les employés, ainsi qu'une formation supplémentaire adaptée aux fonctions et à leurs responsabilités. Des rapports réguliers sur les risques de corruption et de pots-de-vin fournissent une surveillance supplémentaire et renforcent le sens des responsabilités au sein des activités de la Banque. Cette approche structurée de la gestion des risques s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par la Banque Scotia pour prévenir, détecter et atténuer efficacement les risques de pots-de-vin et de corruption.

PRINCIPES DE NOTRE CODE

- 1 Respecter les lois en vigueur dans les pays où la Banque est implantée.**
- 2 Éviter de se placer ou de placer la Banque Scotia dans une situation de conflit d'intérêts.**
- 3 Agir avec honnêteté et probité.**
- 4 Respecter la vie privée et la confidentialité, et assurer la conformité et la sécurité des biens, des communications, de l'information et des opérations.**
- 5 Traiter toutes les personnes de façon correcte, équitable et professionnelle.**
- 6 Respecter nos engagements envers les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités.**

« La culture de responsabilité et de confiance de la Banque Scotia est l'une des principales raisons de son succès depuis plus de 190 ans. Les BanquiersScotia travaillent chaque jour de façon rigoureuse et proactive afin de cerner, d'évaluer et de gérer différents risques. Cet engagement en faveur de l'excellence est essentiel pour répondre aux attentes de nos clients et des organismes de réglementation, ainsi que de celles des collectivités où nous vivons et travaillons. »

Julie Walsh, vice-présidente directrice et cheffe, Conformité

SOUMETTRE DES PRÉOCCUPATIONS

À la Banque Scotia, tous les employés ont le droit de s'exprimer et de signaler leurs préoccupations sans crainte de représailles, et ils sont encouragés à le faire. Lorsqu'une préoccupation est soulevée, les employés peuvent s'attendre à être traités avec équité, dignité et respect. Les préoccupations sont prises au sérieux et traitées avec tact et cohérence, et une réponse est fournie dans les meilleurs délais. Les employés peuvent soulever des préoccupations quant aux contraventions réelles, soupçonnées ou potentielles de notre code par plusieurs moyens, notamment :

- un directeur ou un chef de secteur;
- les ressources humaines;
- notre programme de signalement avec l'option de demeurer anonyme.

Le Bureau de l'ombudsman des employés est également disposé à fournir aux employés des conseils en toute confidentialité ou à les aider à déterminer un moyen approprié de signaler leurs préoccupations. Au besoin, les préoccupations peuvent également être transmises directement au président du conseil par courriel dans les situations qui justifient une évaluation spéciale (comme les préoccupations liées à la gouvernance de la politique de signalement d'un problème).

Nous exerçons nos activités de façon éthique, intègre et conforme aux lois et aux règlements qui régissent notre entreprise et notre secteur, partout où nous exerçons nos activités.



2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Politique responsable en matière d’impôts sur le bénéfice des sociétés

En tant que banque multinationale, la culture de gestion des risques de la Banque Scotia favorise la responsabilisation et une solide gouvernance dans l'ensemble de ses activités mondiales. Nous nous efforçons de maintenir des pratiques rigoureuses de gestion du risque fiscal afin de garantir le respect de toutes les obligations en matière de déclaration de revenus et de communication de l'information fiscale dans chaque territoire où nous exerçons nos activités. La Banque surveille activement l'évolution de la législation, de la jurisprudence et des décisions gouvernementales en matière de fiscalité afin d'évaluer de manière proactive les incidences potentielles qu'elles pourraient avoir sur nos activités commerciales.

Le processus de gestion du risque fiscal de la Banque Scotia est régi par notre cadre de gestion du risque fiscal mondial, qui s'applique à toutes nos succursales et à nos filiales directes et indirectes. Ce cadre est conforme au cadre de gestion du risque à l'échelle de la Banque et décrit notre approche en matière de gouvernance du risque fiscal, d'appétit pour le risque fiscal et de détection, d'atténuation et de déclaration du risque fiscal.

NOUS NOUS ENGAGEONS À :

- nous conformer entièrement à toutes les obligations de dépôt et de communication de l'information fiscale dans tous les territoires où la Banque exerce ses activités;
- payer le montant d'impôt légalement exigible dans les délais prescrits et respecter l'esprit et la lettre de toutes les lois fiscales applicables dans tous les territoires où la Banque exerce ses activités;
- appliquer les méthodes et les approches reconnues en matière de fixation des prix de cession à toutes les opérations intragroupement;
- favoriser de bonnes relations avec les autorités fiscales et les gouvernements en entreprenant toutes ces opérations de façon professionnelle, courtoise et opportune dans tous les territoires où la Banque exerce ses activités.

Politiques publiques et défense des intérêts

Nous participons aux discussions sur les politiques publiques qui touchent notre secteur, à la fois directement et par nos adhésions à des associations professionnelles. L'engagement dans les politiques publiques relève de la responsabilité de la direction. Par l'intermédiaire du service Affaires gouvernementales, nous avons établi un cadre interne pour les activités de lobbying qui assure une gouvernance et une supervision globales afin de garantir la cohérence au sein de la Banque.

DÉCLARATION DE NOS ACTIVITÉS DE LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Au palier fédéral canadien, la Banque Scotia est tenue par la loi de déclarer toute communication avec les fonctionnaires, conformément à la *Loi sur le lobbying* du Canada. Les employés qui se livrent à des activités de lobbying au palier fédéral au nom de la Banque Scotia doivent également respecter le code d'éthique des lobbyistes, qui établit les normes de comportement des personnes inscrites au registre, comme l'exige la *Loi sur le lobbying*. La Banque Scotia adhère également à des régimes de conformité équivalents en matière de lobbying aux paliers provincial et municipal, au besoin. Par l'intermédiaire du service Affaires gouvernementales, la Banque Scotia rend compte chaque mois de ses activités de lobbying au palier fédéral.

En interne, notre Politique de communication avec les fonctionnaires du gouvernement du Canada et de conduite d'activités politiques définit les attentes et les exigences des employés qui interagissent avec les fonctionnaires du gouvernement. Notre politique garantit que les employés de la Banque Scotia déclarent les communications comme l'exige la loi. La politique garantit également que toutes les communications avec les fonctionnaires sont honnêtes, éthiques et légales. Le pouvoir d'approbation de la politique relève du président et chef de la direction de la Banque Scotia.

Nous passons régulièrement en revue nos activités de promotion d'intérêts et d'engagement politique afin de nous assurer qu'elles sont conformes à nos positions de principe, y compris nos objectifs sur le climat. La Banque Scotia ne fait pas de contributions politiques et s'oppose à l'accès « payant » aux élus et aux décideurs.

ACTIVITÉS DE DÉFENSE DES INTÉRÊTS

Nous travaillons avec des partenaires du secteur public, comme des organismes de réglementation financière, des associations professionnelles et des ministères responsables de politiques en matière d'environnement, de changements climatiques et de ressources naturelles. Nous partageons notre point de vue sur les incidences financières des risques liés au climat, la finance durable et les normes de communication.

Les activités en matière de politique publique de la Banque Scotia et plusieurs enjeux pour lesquels nous nous engageons sont déclarés sur notre [page Web Politique publique](#).

LIENS PERTINENTS

[Activités en matière de politique publique](#)

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Gestion des risques environnementaux et sociaux

Pourquoi ça compte?

L'intégration des risques environnementaux et sociaux, comme ceux liés aux changements climatiques, à la biodiversité, aux droits de la personne et à l'impact des nouvelles initiatives de la Banque, dans nos décisions stratégiques est fondamentale pour la bonne gouvernance et vise à nous aider dans nos efforts pour atténuer ces défis et adapter nos activités en tenant compte de facteurs comme la durabilité et la résilience.

Notre approche en matière de risques ESG

Les risques ESG sont complexes et convergent parfois avec d'autres types de risques (reportez-vous à la rubrique « Identification et évaluation des risques » dans le Rapport annuel 2024, aux pages 77 et 78), d'où la nécessité de repérer les interconnexions entre les risques et de les intégrer dans les cadres de gestion des risques existants de la Banque, conformément aux lois, aux règlements, aux normes sectorielles et à notre propre propension à prendre des risques. Nos secteurs d'activité sont responsables des activités quotidiennes de gestion des risques, tandis que notre conseil et ses comités supervisent notre programme de gestion des risques.

Nos processus de gestion des risques et de structures de contrôle permettent à la Banque de cerner, d'évaluer, de mesurer, de suivre et de signaler les risques ESG. La Banque a mis en place une série de mesures pour informer ses dirigeants de l'impact des facteurs ESG sur les risques réputationnels, opérationnels et liés au crédit. De plus, notre cadre de propension à prendre des risques à l'échelle de la Banque comprend des mesures autonomes de gestion des risques climatiques. Nos mesures de risques ESG servent à garantir l'alignement avec les stratégies commerciales et financières globales de la Banque et à s'assurer que la propension de l'organisation à prendre des risques s'élève à des niveaux acceptables de tolérance au risque ESG. Ces mesures de risques sont élaborées par les parties prenantes de tous les secteurs d'activité et de toutes les fonctions de la société et font l'objet de rapports trimestriels aux comités de la haute direction et au comité du risque du conseil.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous surveillons et gérons les risques, reportez-vous à notre circulaire de sollicitation de procurations (p. 30) et à notre rapport annuel 2024 (pages 72 à 78 et 108 à 109). Pour obtenir des renseignements sur la manière dont nous gérons les risques climatiques, reportez-vous à notre Rapport sur le climat.

PRINCIPES DIRECTEURS : GESTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX

Le cadre de gestion des risques ESG de la Banque Scotia décrit les principes clés qui guident la Banque dans son approche de gestion des risques ESG. Ces principes sont les suivants :

- respecter les lois et réglementations applicables en matière environnementale, sociale et de gouvernance, ainsi que les normes et initiatives obligatoires ou volontaires adoptées par la Banque;
- intégrer les facteurs de risque environnemental, social et de gouvernance dans les processus décisionnels pour d'autres types de risques et stratégies commerciales;
- prendre en compte les facteurs ESG en vue de pallier les impacts sur la chaîne de valeur de la Banque, y compris les employés, les relations avec les clients, les fournisseurs et les collectivités, ainsi que les détenteurs de droits;
- reconnaître les interactions entre les questions environnementales, sociales et de gouvernance et le fait qu'une approche multidimensionnelle est nécessaire pour les aborder;
- réduire et limiter les risques réputationnels, financiers et réglementaires conformément aux cadres de gestion des risques distincts applicables à ces types de risques et atténuer les conséquences négatives ou les coûts causés par les impacts des facteurs ESG;
- atténuer les répercussions défavorables importantes des installations et des activités de la Banque sur l'environnement et les collectivités locales;
- éviter les arguments environnementaux ou sociaux mensongers ou trompeurs, ou encore l'« écoblanchiment », notamment (le cas échéant) en veillant à ce que ces déclarations soient correctement étayées;
- respecter les droits de la personne dans notre pratique et nos activités commerciales;
- mettre en œuvre des pratiques de gouvernance solides et transparentes et évaluer les pratiques de gouvernance des clients et des tiers, au besoin;
- promouvoir et intégrer la culture de gestion des risques ESG au sein de la Banque.



2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Évaluation des risques environnementaux et sociaux

Nous repérons et évaluons les risques environnementaux et climatiques dans nos processus de contrôle diligent et d'octroi de crédit. Cela comprend des procédures obligatoires d'évaluation des risques liés à l'environnement et aux changements climatiques et des exigences pour les crédits autres qu'aux particuliers.

Notre évaluation des risques liés aux changements climatiques (ERCC) sert à évaluer les risques liés aux changements climatiques pour l'ensemble de notre portefeuille de prêts autres qu'aux particuliers. Ces processus sont conçus pour nous aider à cerner les risques et les responsabilités en matière d'environnement et de changements climatiques inhérents aux activités commerciales d'un emprunteur et à tout bien immobilier donné en garantie.

Nous évaluons également les stratégies de gestion et d'atténuation des risques de l'emprunteur, en intégrant ces processus d'évaluation des risques à nos politiques en matière de risque de crédit. Les opérations présentant des risques environnementaux élevés ou significatifs sont transmises pour examen au comité de gestion du risque de la haute direction ou à la direction supérieure concerné. De plus, les risques environnementaux et climatiques sont pris en compte dans nos analyses sectorielles annuelles.

En 2024, notre équipe des risques ESG a traité environ 1 000 demandes internes concernant les processus de contrôle diligent et d'atténuation des risques environnementaux pour les crédits aux entreprises.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus d'évaluation des risques liés aux changements climatiques de la Banque Scotia, consultez notre [rapport sur le climat](#).

Principes de l'Équateur : En tant que signataire des Principes de l'Équateur depuis 2006, nous utilisons ce cadre de gestion du risque pour guider la manière dont nous cernons, évaluons, gérons et atténuons les risques et les impacts environnementaux et sociaux lorsque nous finançons des infrastructures et des développements industriels pertinents de grande envergure. Ces projets sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur les gens et l'environnement¹. Le cadre de référence sert de norme minimale pour le contrôle diligent et le suivi des projets. Il est conçu pour soutenir une prise de décision en matière de risques écologiquement et socialement responsable à l'échelle mondiale.

Nous rendons compte chaque année de notre application des Principes de l'Équateur sur notre [site Web](#) consacré aux politiques ESG et sur le [portail d'accès aux rapports sur les Principes de l'Équateur](#).

RESPECTER LES DROITS DE LA PERSONNE

En 2024, nous avons élargi notre Guide de diligence raisonnable environnementale et sociale pour les services bancaires aux entreprises afin d'y inclure des considérations relatives aux droits de la personne, en ciblant l'esclavage moderne dans les secteurs à haut risque.

Dans le cadre de notre stratégie en matière de droits de la personne, nous poursuivons notre recherche d'occasions d'intégrer le contrôle diligent en matière de droits de la personne dans nos processus bancaires d'entreprise, commerciaux et internationaux. Plus précisément, nous étudions les moyens d'intégrer explicitement les évaluations de l'esclavage moderne dans les procédures de contrôle diligent existantes.

En outre, nous avons participé au programme Accélérateur Droits Humains du Pacte mondial des Nations Unies afin de renforcer notre approche et de faire progresser un plan d'action pour les prêts aux entreprises axé sur le contrôle diligent en matière de droits de la personne.

LA GESTION DES NOUVEAUX RISQUES

À mesure que nous prenons de l'expansion sur de nouveaux marchés et que nous adoptons de nouvelles technologies, notre processus d'évaluation des risques pour les nouvelles initiatives (ERNI) nous aide à cerner et à gérer les risques potentiels. Le processus d'ERNI évalue jusqu'à 33 catégories de risques, y compris les risques financiers et non financiers comme les données environnementales, sociales et de gouvernance, les renseignements personnels, la sécurité de l'information et la conformité réglementaire. Nos développeurs de produits sont tenus de suivre ce processus lorsqu'ils créent de nouveaux produits, services ou technologies de soutien, ou lorsqu'ils apportent des modifications importantes à des produits existants.

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

N° 37 Intégrer les droits des Autochtones dans les activités de prêt aux entreprises et commerciales au moyen de politiques et de processus de gestion des risques existants.



Calendrier : En cours – T1 2027, puis actualisé chaque année

LIENS PERTINENTS

- [Rapports sur la durabilité et les facteurs ESG](#)
- [Rapports sur le climat](#)
- [Cadre de référence des émissions durables](#)
- [Aperçu du cadre et de la politique en matière de risque ESG](#)
- [Politiques de durabilité liées à la nature pour les prêts autres que de particuliers](#)
- [Énoncé sur les activités de financement dans l'Arctique](#)
- [Énoncé sur les activités de financement du charbon](#)
- [Rapport sur l'application des Principes de l'Équateur](#)

1 Association des Principes de l'Équateur, Principes de l'Équateur EP4 : Large infrastructure and industrial Projects can have adverse impacts on people and on the environment

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Confidentialité et sécurité des données

Pourquoi ça compte?

La protection de la confidentialité et de la sécurité des données est essentielle et s’inscrit dans notre engagement à être le partenaire financier le plus fiable de nos clients. Grâce à un programme complet de protection des renseignements personnels, à une éthique robuste en matière de données, à une utilisation responsable de l’intelligence artificielle et à de solides mesures de prévention du blanchiment d’argent, de la fraude et d’autres crimes financiers, nous nous efforçons de faire en sorte que nos clients puissent compter sur nous pour obtenir des services bancaires sûrs et responsables.

Mesures de confidentialité et de sécurité des données

Nous reconnaissons l’importance d’assurer la confidentialité et la sécurité des données de nos clients. À cette fin, la Banque Scotia a mis en place des mesures et des dispositifs de protection rigoureux visant à protéger la confidentialité, l’intégrité et la résilience de ses systèmes qui traitent et conservent des renseignements personnels.

Notre cadre de gestion du risque d’atteinte aux renseignements personnels pour l’ensemble de l’entreprise, conforme aux attentes de l’Organisation de coopération et de développement économiques, sert de structure de gouvernance principale pour la supervision et la gestion des risques liés à la protection des renseignements personnels et des données. Notre code exige que tous les employés se conforment aux lois, aux règlements et aux normes en matière de protection des renseignements personnels, ainsi qu’aux attentes raisonnables des personnes avec qui ils interagissent. Le quatrième principe de notre code décrit les responsabilités des employés en matière de respect des renseignements personnels, de confidentialité et de protection de l’intégrité et de la sécurité des biens, des communications, de l’information et des opérations.

Sous la direction de notre vice-présidente à la direction et cheffe, Conformité, l’équipe de la Conformité mondiale de la Banque supervise le respect des normes et exigences établies en matière de protection des renseignements personnels. Le chef mondial de la protection de la

vie privée de la Banque dirige le Bureau de protection de la vie privée, qui établit et maintient le programme de protection des renseignements personnels de la Banque Scotia. Les éléments clés de notre approche comprennent entre autres :

- Une politique sur la protection des renseignements personnels des employés à l’échelle de la Banque qui décrit la façon dont nous traitons les renseignements personnels que nous recueillons, le moment et les raisons de leur collecte et les circonstances dans lesquelles nous les partageons et communiquons.
- Des politiques ou des ententes en matière de protection des renseignements personnels, accessibles en ligne dans tous les pays où la Banque Scotia exerce ses activités, qui officialisent la façon dont nous gérons les renseignements des clients de façon responsable et protégeons les données personnelles.
- Une formation obligatoire sur la protection des renseignements personnels pour tous les nouveaux employés afin d’atténuer les risques liés à la protection des renseignements personnels et de promouvoir la sensibilisation. Cette dernière porte sur les pratiques en matière de confidentialité des données, les obligations de conservation et de destruction des données, les évaluations des facteurs relatifs à la vie privée et la façon de signaler et de gérer les atteintes à la vie privée.
- La gestion des droits individuels en matière de protection des renseignements personnels comme ils sont décrits dans nos politiques ou ententes de protection des renseignements personnels, qui expliquent comment les personnes peuvent demander l’accès à leurs renseignements personnels, corriger les inexactitudes et retirer leur consentement.
- Les procédures de gestion des incidents et des atteintes à la vie privée de la Banque Scotia visant à signaler de façon proactive les incidents à la haute direction et au conseil, y compris ceux mettant en cause des tiers.
- Les évaluations de la confidentialité et de l’incidence des cessions pour toutes les nouvelles initiatives et tous les nouveaux services qui utilisent les renseignements personnels pour examiner les risques et contribuer à assurer la conformité aux exigences réglementaires pertinentes.

- Le surveillance et l’évaluation continues des tendances internes et externes en matière de protection des renseignements personnels et des nouveaux enjeux, et la communication à la haute direction et au conseil au besoin, ainsi que l’élaboration de stratégies de conformité ou d’atténuation.
- La communication sur une base régulière à la haute direction, à notre conseil et à ses comités, de renseignements sur les risques d’atteinte à la vie privée, y compris les résultats de tests indépendants de nos contrôles à ce chapitre.

À quelques exceptions près¹, nous demandons à nos fournisseurs de se conformer à notre **Code d’éthique du fournisseur** (le « Code du fournisseur »). Le Codé du fournisseur exige des fournisseurs qu’ils aient des politiques écrites ou des mécanismes de gouvernance ou de surveillance visant à garantir qu’eux-mêmes et les membres de leur chaîne d’approvisionnement exercent leurs activités de façon légale et conforme aux valeurs fondamentales de la Banque Scotia et aux principes énoncés dans le Code du fournisseur.

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

N° 6

Créer une section consacrée aux données autochtones dans les politiques de la Banque relatives aux données afin de mieux respecter et protéger la souveraineté des données autochtones.
Calendrier : En cours – T4 2027, puis actualisé chaque année

Notre capacité à fournir des services bancaires sûrs et efficaces et à protéger les renseignements personnels est essentielle au maintien de la confiance de nos clients.

LIENS PERTINENTS

[Engagement en matière de confidentialité de la Banque Scotia](#)

[Entente sur la confidentialité de la Banque Scotia](#)

[Code d'éthique du fournisseur](#)

[Politique sur la protection de la vie privée numérique et la publicité ciblée par centres d'intérêt de la Banque Scotia](#)

1 Les opérations suivantes ne sont pas couvertes par notre politique d'approvisionnement mondiale : les intermédiaires qui dirigent des clients à la Banque, les projets de construction (sauf dans certains cas dans notre empreinte internationale), la location immobilière pour le propre compte de la Banque, les activités des contreparties en lien avec a) notre propre financement, la gestion des liquidités, les opérations de couverture; b) les opérations de couverture pour le compte de nos clients; c) les opérations sur marchandises, les dons de bienfaisance et les commandites ponctuelles.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Renforcement de la cybersécurité

Les comportements criminels, comme les cyberattaques ciblant le secteur des services financiers, continuent d'évoluer, ce qui accroît les risques de fuite de données, d'accès non autorisé à des renseignements sensibles et d'usurpation d'identité. Parallèlement, la concurrence s'intensifie dans les régions et les secteurs d'activité où la Banque Scotia exerce ses activités. Il est donc important pour la Banque d'adapter en permanence sa stratégie de cybersécurité afin de rester en phase avec l'évolution constante de ces enjeux et les objectifs stratégiques généraux de la Banque.

Notre politique mondiale en matière de cybersécurité guide notre approche de la gestion des risques liés à la cybersécurité, afin de garantir le respect des réglementations applicables dans l'ensemble des territoires où nous sommes présents et de protéger la Banque et ses clients contre les nouvelles menaces qui pèsent sur la sécurité. Cette politique soutient notre cadre de gouvernance de la sécurité de l'information et nos programmes, qui suivent les normes du National Institute of Standards and Technology (NIST), en mettant l'accent sur la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité, ainsi que sur la cyberrésilience. Notre politique et notre cadre font partie intégrante de la structure de gestion et de contrôle des risques de la Banque Scotia.

Notre responsabilité pour la stratégie mondiale de cybersécurité incombe au chef de l'information et chef de groupe de la Banque Scotia. Ce dernier rend compte tous les trimestres au comité du risque du conseil sur les risques, les programmes et les tendances en matière de cybersécurité. Le conseil examine et approuve la stratégie chaque année.

Notre équipe de la cybersécurité, composée d'experts agréés, mène des activités de contrôle régulières, notamment des évaluations de vulnérabilité et des tests de pénétration, dans le but d'atténuer les risques liés aux logiciels malveillants et de renforcer la protection des données et les contrôles d'accès. La surveillance du risque cybernétique est intégrée dans notre cadre global de gestion du risque et, en cas d'incident cybernétique, nous nous conformons aux réglementations mondiales en matière de notification.

Tous les employés doivent suivre une formation annuelle sur la cybersécurité et nous organisons des activités de sensibilisation à la cybersécurité tout au long de l'année. Nous effectuons également des tests d'hameçonnage réguliers afin d'évaluer la capacité des employés à repérer les courriels suspects. En 2024, nous avons mis en œuvre de nouvelles technologies pour améliorer notre position en matière de cybersécurité, réduire les vulnérabilités et prévenir la perte de données.

ASSURER DES SERVICES BANCAIRES SÉCURITAIRES

Notre portail sur la cybersécurité et la fraude propose des simulations interactives de fraude pour aider les clients à reconnaître la cybercriminalité, et fournit aux propriétaires de petites et moyennes entreprises des pratiques exemplaires pour se protéger contre les cyberrisques. En 2024, plus de 400 000 clients ont visité le site Web du portail sur la cybersécurité et la fraude, et plus de 4 000 clients ont utilisé notre outil de simulation de fraude, qui fournit des renseignements utiles sur les escroqueries les plus courantes et sur les façons de les éviter. Cette année, nous avons créé un poste de protection des clients où le titulaire a pour mission d'aider les clients à améliorer leurs stratégies de cybersécurité et à se tenir informé des dernières menaces, tendances et pratiques exemplaires du secteur.

RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ À L'ÉCHELLE MONDIALE

En octobre, à l'occasion du Mois de la sensibilisation à la cybersécurité, Scotiabank México a lancé sur son site Web un simulateur de fraude virtuelle qui permet de tester les connaissances des utilisateurs et de les aider à éviter de tomber dans le piège des cybercriminels. À l'interne, Scotiabank México propose à ses 10 000 employés des formations, des forums et des groupes de discussion auxquels participent des experts en cybersécurité. Dans le cadre d'une série de séances de formation sur la cybercriminalité, des webinaires animés par des experts ont été organisés sur des sujets tels que les cyberrisques des systèmes financiers et les vulnérabilités de l'informatique en nuage, y compris trois séances au Pérou axées sur ces domaines cruciaux.

FAVORISER L'INNOVATION NUMÉRIQUE

En 2024, la Banque Scotia a continué de renforcer ses services numériques dans toute l'Amérique latine, améliorant ainsi la commodité et l'accessibilité pour les clients.

Au **Chili**, l'application ScotiaGO permet désormais aux utilisateurs de recharger facilement leurs cartes de transport en commun Bip! et de demander une carte de crédit physique au moyen de l'application. Par ailleurs, l'intégration des applications ScotiaGO et Keypass a permis d'unifier nos services numériques et d'offrir une expérience intégrée aux utilisateurs.

Au **Costa Rica** et au **Panama**, l'adoption des services numériques a atteint 61 % et 51 % respectivement. Les nouvelles offres numériques comprennent :

- **Scotia Token Panama** avec l'intégration biométrique.
- La plateforme **Scotia New Online Breeze Panama**, avec transferts internationaux.
- Des fonctionnalités bancaires mobiles améliorées, notamment un centre d'aide à la clientèle, des transferts en temps réel (ACH Express au Panama), un service d'aide par robot conversationnel et un service d'ouverture de compte comprenant des options d'interdistribution supplémentaires.

Au **Mexique**, un programme complet de protection des données a été lancé, offrant une formation spécialisée à 67 responsables de la protection des renseignements personnels et des cours obligatoires de cybersécurité à plus de 9 000 employés.

LIENS PERTINENTS

Pratiques informatiques sécuritaires

Portail sur la cybersécurité et la fraude

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Éthique des données et de l'intelligence artificielle

Les équipes chargées de l'éthique des données et du risque lié aux données et à l'IA de la Banque Scotia favorisent l'utilisation responsable des données et de l'IA à l'échelle de la Banque au moyen de la formation, de lignes directrices, d'outils et de processus. Outre son engagement public envers ses clients, la Banque est guidée par son code et ses principes d'éthique des données, et régie par sa politique de gestion des risques liés à l'IA ainsi que par son cadre et sa politique de gestion des risques liés aux données.

Les évaluations des risques de problèmes éthiques de la Banque, qui comprennent les outils Trusted AI et Trusted Data Use, sont conçues pour aider à cerner et à atténuer les risques de problèmes éthiques, comme les préjugés et la discrimination, lors du travail avec les données des clients ou de la création de solutions d'IA, d'apprentissage machine et d'IA générative.

Pour renforcer la culture de l'éthique des données et de l'IA, nous exigeons une formation à l'éthique des données pour les employés travaillant dans le domaine des analyses avancées. Depuis son lancement en mars 2023, cette formation a été suivie par 1 800 employés.

En 2024, nous avons élargi l'évaluation éthique avec l'outil Trusted AI afin de couvrir tous les cas d'utilisation de l'IA, de l'apprentissage machine et de l'IA générative de la Banque.

LA BANQUE SCOTIA RECONNUE POUR SA CULTURE ÉTHIQUE ET INNOVANTE EN MATIÈRE D'IA

Le programme d'éthique en matière de données et d'IA de la Banque Scotia, reconnu comme une initiative novatrice dans le secteur financier, a remporté le prix du meilleur programme d'IA responsable aux 2024 DataIQ AI Awards. En tant que première banque canadienne disposant d'une équipe consacrée à l'éthique des données et d'un engagement envers le public en matière d'éthique des données, nous nous efforçons d'intégrer des pratiques éthiques tout au long du cycle de vie de l'IA. De plus, le robot conversationnel de la Banque Scotia a remporté le prix de l'utilisation la plus novatrice de l'IA. Le robot conversationnel, développé dans le cadre d'une collaboration entre plusieurs services, traite efficacement plus de 40 % des demandes des clients et réduit les délais de réponse de près de 70 %, ce qui témoigne de notre engagement en faveur de l'innovation et de l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle.

Lutte contre le blanchiment d'argent

La sécurité de nos clients, des collectivités et de la Banque est une priorité essentielle et fait partie intégrante de notre vision, qui est d'être le partenaire financier le plus fiable de nos clients. Des pratiques rigoureuses de lutte contre le blanchiment d'argent sont essentielles pour préserver l'intégrité de nos services et protéger ceux qui comptent sur nous.

La Banque Scotia applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'utilisation de ses produits et services à des fins de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme ou de contournement des sanctions. Notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent est conçu pour nous aider à nous conformer aux lois et règlements applicables dans les territoires où nous exerçons des activités, et tous les employés reçoivent une formation obligatoire sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le contournement des sanctions.

Le conseil et la haute direction de la Banque Scotia supervisent le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ainsi que le programme de conformité aux sanctions de la Banque. Le chef de groupe de la lutte contre le blanchiment d'argent a un accès direct et sans restriction à la direction générale et au conseil, avec lesquels il communique régulièrement, et il leur fournit des rapports réguliers sur les activités et l'efficacité du programme de lutte contre le blanchiment d'argent de la Banque. L'audit interne fournit à la haute direction et au conseil une assurance indépendante à l'échelle de l'entreprise sur l'efficacité des pratiques de gestion des risques.

Notre programme repose sur des politiques et des contrôles rigoureux et s'appuie sur des solutions technologiques qui permettent de minimiser l'exposition de la Banque Scotia à ces risques. Pour obtenir plus de détails et pour lire notre déclaration sur la lutte contre le blanchiment d'argent, consultez notre [site Web](#). Vous trouverez ici de plus amples renseignements sur les autres partenariats de lutte contre le blanchiment d'argent auxquels nous participons.

SEMAINE DE L'IA

En octobre, le groupe Renseignements, données et analyses sur les clients a organisé la **Semaine de l'apprentissage sur l'IA**, un événement de quatre jours avec 30 séances d'apprentissage qui ont permis à 2 000 BanquiersScotia de découvrir les plus récentes avancées en IA, notamment l'IA générative, et leur impact sur nos services. Tous les employés curieux d'en savoir plus sur l'IA, ses cas d'utilisation à la Banque et la façon de tirer parti des innovations au profit de nos clients, de nos équipes et de nos collectivités ont pu assister aux séances.

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

N° 25 Mettre à jour les processus de lutte contre le blanchiment d'argent, de connaissance du client et d'intégration, ainsi que la formation, afin de mieux soutenir et servir les clients autochtones.
Calendrier : En cours – T2 2026, puis actualisé chaque année



LIENS PERTINENTS

[Engagement de la Banque Scotia envers l'éthique des données](#)
[Énoncé sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent de la Banque Scotia](#)
[Énoncé sur le programme de conformité aux sanctions de la Banque Scotia](#)

« À mesure que nous intégrons de manière responsable l'IA et d'autres technologies fascinantes pour répondre à l'évolution des besoins et des attentes de nos clients, nous savons que nous devons faire preuve de prudence et adopter des protocoles solides afin d'assurer la protection des données. »

Sandeep Kumar, premier vice président chef, Données et Analytique



Droits de la personne

DÉFENDRE LES DROITS DE LA PERSONNE

Pourquoi ça compte?

Nous nous engageons à intégrer les considérations relatives aux droits de la personne dans tous les domaines de nos activités, conformément à notre engagement à maintenir des normes éthiques élevées.

Engagement à respecter les droits de la personne

Notre engagement en faveur des droits de la personne est énoncé dans notre **Déclaration des droits de la personne** et dans le principe 5 de **notre code**. Cette déclaration présente l'approche de la Banque Scotïa en matière de respect des droits de la personne dans son rôle d'employeur, de fournisseur de services financiers, de partenaire commercial et d'entreprise citoyenne.

Le **Rapport sur l'esclavage moderne de la Banque Scotia** décrit les mesures que nous prenons pour repérer, évaluer, prévenir et réduire les risques d'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Ce rapport est publié afin de répondre à des exigences réglementaires dans plusieurs pays. Nous avons mis en place des politiques et des procédures conçues pour nous protéger contre ces risques, et une mise à jour annuelle du rapport est réalisée par notre équipe de l'impact social, qui est soutenue par un groupe de travail interfonctionnel.

Notre conseil examine et approuve les déclarations clés relatives aux droits de la personne, comme notre Rapport annuel sur l'esclavage moderne, et se tient au courant des projets clés. La supervision de la stratégie globale en matière de droits de la personne est assurée par le chef, Développement durable, Impact social et Communications, et l'équipe de l'impact social est responsable de la mise en œuvre de la déclaration des droits de la personne, de la formation des employés et de l'intégration des considérations relatives aux droits de la personne dans nos politiques, nos programmes et nos services.

L'équipe de l'impact social collabore avec des services comme Risques ESG, Conformité mondiale et Lutte contre le blanchiment d'argent, Ressources humaines mondiales, Services d'approvisionnement mondiaux, Durabilité mondiale, Contrôles internes, le service juridique et Gestion des risques liés aux tiers. Les hauts dirigeants de chaque service s'efforcent de veiller à ce que les droits de la personne soient pris en compte dans leurs domaines de responsabilité.

Plusieurs cours de notre programme mondial d'apprentissage obligatoire couvrent des sujets liés aux droits de la personne, y compris notre formation sur notre code d'éthique, sur la diversité, sur l'équité et l'inclusion, sur la santé et la sécurité et sur l'accessibilité¹. En 2024, les employés ont reçu un total de 84 741 heures de formation sur ces questions importantes.

Nous effectuons des évaluations des droits de la personne tous les quatre ans, la prochaine étant prévue pour 2025. Ces évaluations, menées par un tiers, permettent de déterminer et de hiérarchiser les impacts potentiels et réels sur les droits de la personne, conformément aux principes directeurs des Nations Unies. Les résultats de l'évaluation nous aident à gérer les principaux enjeux relatifs aux droits de la personne, lesquels sont résumés sur notre [site Web](#).

Outre ces évaluations formelles, nous surveillons les risques majeurs et émergents par la mobilisation des parties prenantes (voir la page 10) et nous nous efforçons de renforcer continuellement notre approche. En 2024, nous avons continué de mettre en œuvre plusieurs plans d'action prioritaires dans le cadre de notre stratégie en matière de droits de la personne, notamment :

- **Accès du public aux voies de recours** : Achèvement du projet d'analyse des données et début de la collaboration avec les parties prenantes internes et externes afin d'évaluer les processus existants par rapport aux critères d'efficacité des principes directeurs des Nations Unies, dans le but d'améliorer le respect de ces critères.
- **Le contrôle diligent en matière de droits de la personne dans les crédits bancaires aux entreprises** : Élargissement de notre Guide de diligence raisonnable environnementale et sociale pour les services bancaires aux entreprises afin d'y inclure des considérations relatives aux droits de la personne, en ciblant l'esclavage moderne dans les secteurs à haut risque.

- **Les droits des Autochtones** : Adoption d'un plan d'action pour la vérité et la réconciliation axé sur la responsabilité de la Banque de répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, et plus particulièrement à l'appel à l'action 92, qui exige que le secteur des entreprises au Canada adopte la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) en tant que cadre de réconciliation (voir la page 61).

La Banque Scotia est également membre du Groupe de travail sur les droits de la personne de BSR, du Pacte mondial des Nations Unies et de The Mekong Club, où nous avons accès à des connaissances et à une expertise stratégiques sur des sujets comme l'esclavage moderne et les droits de la personne.

Nous cherchons à aligner nos actions sur les [principes directeurs des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme](#) (les principes directeurs des Nations Unies).

LIENS PERTINENTS

[Déclaration des droits de la personne](#)

[Rapport annuel de la Banque sur l'esclavage moderne](#)

1 Consultez le tableau des données sur « les attestations et la formation » sous l'onglet « Gouvernance » de notre [Corpus de données et indices ESG](#).

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Gestion responsable de l’approvisionnement et de la chaîne d’approvisionnement

Pourquoi ça compte?

Un approvisionnement responsable et des chaînes d’approvisionnement diversifiées peuvent nous aider à renforcer la résilience, à réduire les risques et à consolider notre rôle de partenaire communautaire de confiance, tout en soutenant des objectifs sociétaux plus larges. Nous tenons compte de la durabilité et de l’inclusion dans le cadre de l’augmentation continue des occasions d’approvisionnement en provenance des fournisseurs autochtones et des autres fournisseurs issus de la diversité afin de mieux tenir compte de la diversité de nos clients et de nos employés.

Approvisionnement responsable

L’équipe des Services d’approvisionnement mondiaux dirigée par notre chef, Approvisionnement est responsable de l’approvisionnement en produits et services et de la surveillance des fournisseurs à l’échelle mondiale, et se concentre particulièrement sur l’approvisionnement responsable.

Notre politique d’approvisionnement mondiale établit les pratiques et les normes d’approvisionnement, notamment les facteurs ESG, pour tous les employés de la Banque lors de l’évaluation et de la sélection des fournisseurs et des prestataires de services. À quelques exceptions près¹, les fournisseurs et prestataires de services invités à participer à des demandes de propositions officielles doivent revoir notre [Code d’éthique du fournisseur](#) et confirmer qu’ils y adhèrent (Code du fournisseur) pour avancer dans le processus d’appel d’offres et de sélection. Au Canada, nous évaluons les réponses à la DP selon des critères quantitatifs et qualitatifs, en intégrant les facteurs ESG pertinents, le cas échéant.

Nous mettons à jour notre Code du fournisseur tous les deux ans, afin qu’il soit conforme aux objectifs et priorités stratégiques de la Banque. La dernière mise à jour a été effectuée au cours de l’exercice 2024. Notre Code du fournisseur fondé sur des principes énonce les attentes de la Banque en matière d’approvisionnement responsable à l’égard des fournisseurs et des prestataires de services tiers qui font affaire avec elle, lui fournissent des biens ou des services ou agissent en son nom. Il exige des fournisseurs qu’ils aient des politiques ou des mécanismes de gouvernance ou de surveillance qui aident à garantir qu’eux-mêmes et les membres de leur chaîne d’approvisionnement exercent leurs activités de façon légale et conforme aux valeurs fondamentales et aux neuf principes directeurs de la Banque Scotia. Ces principes comprennent, entre autres, la promotion d’un comportement éthique, moral et légal, le respect des droits de la personne et la gestion de l’environnement, ainsi que les changements climatiques. Dans le cadre de notre programme de gestion des fournisseurs mondiaux, nous demandons à certains fournisseurs de prendre connaissance de la version actualisée du Code des fournisseurs tous les deux ans.

Gestion des risques liés aux tiers

Notre programme de gestion du risque lié aux tiers a été conçu pour contribuer à atténuer le risque que la Banque fasse affaire avec des tiers associés au blanchiment d’argent, au financement du terrorisme, à des violations de sanctions ou à des violations des droits de la personne. Conformément aux attentes en matière de réglementation, ce programme évalue les risques inhérents à nos ententes avec les tiers, le caractère essentiel du produit ou du service pour la Banque et l’efficacité des contrôles du risque d’exploitation du tiers. Au besoin, nos experts internes procèdent à des contrôles préalables et à une analyse supplémentaires en fonction des risques relevés. Tous les employés qui participent à la gestion des contrats avec des tiers doivent suivre une formation sur la gestion des risques liés aux tiers.

DÉPENSES RELATIVES AUX FOURNISSEURS DE LA BANQUE SCOTIA PAR CATÉGORIE¹



Opérations bancaires	48 %
TI et télécommunications	29 %
Services professionnels	8 %
Ressources humaines	5 %
Immobilier	5 %
Marketing	4 %
Déplacements et divertissements	1 %

1 Les opérations suivantes ne sont pas couvertes par notre politique d'approvisionnement mondiale : les intermédiaires qui dirigent des clients à la Banque, les projets de construction (sauf dans certains cas dans notre empreinte internationale), la location immobilière pour le propre compte de la Banque, les activités des contreparties en lien avec a) notre propre financement, la gestion des liquidités, les opérations de couverture; b) les opérations de couverture pour le compte de nos clients; et c) les opérations sur marchandises, les dons de bienfaisance et les commandites ponctuelles.

2 Charges relatives aux fournisseurs, excluant les opérations avec des non-fournisseurs comme les organismes gouvernementaux et les organisations non gouvernementales, les opérations par carte de crédit d'entreprise, les taxes et les charges non gérées par les achats mondiaux (fournisseurs non gérés par les achats).

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Diversité des fournisseurs et approvisionnement par les fournisseurs autochtones

La diversité des fournisseurs est un élément clé de l’approvisionnement responsable et inclusif. Nous visons à soutenir le développement économique en gérant de façon responsable l’approvisionnement et la chaîne d’approvisionnement, en offrant des possibilités et un accès aux entreprises sous-représentées et appartenant à des minorités qui sont confrontées à des obstacles à l’accès aux marchés.

La Banque est engagée à éliminer les obstacles et à accroître les possibilités d’approvisionnement pour divers fournisseurs, notamment les entreprises appartenant aux Autochtones, aux personnes membres de la communauté LGBTQIA+, aux personnes de couleur, aux personnes handicapées, à d’anciens combattants ou à des femmes.

La collaboration avec des fournisseurs diversifiés contribue à renforcer le fondement économique des collectivités que nous servons et à bâtir une chaîne d’approvisionnement qui reflète la diversité de nos clients et de nos employés. La Banque Scotia est membre de six conseils sur la diversité des fournisseurs, ce qui nous permet d’avoir accès à des fournisseurs diversifiés certifiés et nous aide à trouver des fournisseurs qui répondent à nos besoins. Nous examinons actuellement nos processus d’approvisionnement afin de repérer des occasions de simplifier les évaluations des compétences des fournisseurs afin de tenir compte des risques, des incidences et des avantages pour divers groupes de fournisseurs.

En 2024, la Banque Scotia a lancé son premier plan d’action pour la vérité et la réconciliation, qui comprend un engagement à accroître l’approvisionnement auprès d’entreprises appartenant à des peuples autochtones. Pour appuyer cet engagement, nous avons créé le poste de directeur principal, Relations avec les Autochtones, Approvisionnement, un nouveau poste qui vise à augmenter les efforts d’approvisionnement auprès des Autochtones à l’interne et à développer de nouvelles relations et de l’engagement avec les fournisseurs autochtones.

Engagement du plan d’action pour la vérité et la réconciliation

N°24

Augmenter les dépenses d’approvisionnement auprès des fournisseurs autochtones et surveiller les incidences sur les peuples autochtones par la mise à jour des processus d’approvisionnement.

Calendrier : En cours – T1 2026, puis actualisé chaque année

LIENS PERTINENTS

[Code d’éthique du fournisseur](#)

[Site Web du plan d’action pour la vérité et la réconciliation](#)

[Plan d’action pour la vérité et la réconciliation](#)

Expérience client

Pourquoi ça compte?

Nos clients nous font confiance pour leur fournir des solutions et des conseils financiers qui les aideront à atteindre leurs objectifs. Nous ne tenons pas cette confiance pour acquise. Nos employés travaillent avec diligence pour protéger les intérêts de nos clients, résoudre les problèmes, garantir l'accessibilité et fournir un service et des conseils exceptionnels, créant ainsi une expérience bancaire positive et inclusive pour tous.

Protection des intérêts des clients

Nos employés sont déterminés à établir et à maintenir des relations durables avec les clients en faisant constamment ce qu'il faut.

Nous protégeons nos clients de plusieurs façons :¹

- **Interdiction d'avoir recours à la coercition :** Nous n'autorisons pas le recours à la coercition, à la pression indue ou à des mesures visant à exploiter un client dans le cadre de l'offre de produits et services financiers.
- **Mise en œuvre de contrôles :** Nous intégrons des outils et des contrôles à nos systèmes afin d'aider le personnel à recommander des offres appropriées à la clientèle.
- **Communication claire :** Nous voulons créer des documents relatifs au marketing et aux produits en employant un langage clair et simple. Ces documents comprennent des descriptions transparentes des droits et obligations des consommateurs, des frais, des charges, des pénalités, des limitations, de la tolérance au risque et des exclusions (voir également la rubrique Services d'accessibilité).
- **Soutien des services bancaires en ligne :** Nous visons à renforcer la confiance des clients à l'égard des services bancaires en ligne au moyen d'instructions détaillées dans notre Guide sur les services bancaires numériques.
- **Renseignements sur la protection des renseignements personnels :** Notre Entente sur la confidentialité explique comment les clients peuvent refuser ou retirer leur consentement.
- **Outils financiers :** Nous offrons des outils gratuits pour aider les clients à gérer leurs finances, notamment des alertes de solde électroniques qui leur indiquent quand le solde de leur compte personnel passe sous la barre des 100 \$ ou lorsque leur crédit disponible est inférieur à 100 \$ ou à un montant préétabli par le client. De plus, nos clients peuvent recevoir des alertes de fraude 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

FIABILITÉ DES PRODUITS ET SERVICES

Nous créons nos solutions, services et produits de placement conformément aux lois, aux règlements et aux codes d'éthique et engagements envers le public volontaires en matière de conception et de vente équitables de produits et de services financiers. Nos comités de gestion examinent régulièrement les questions pertinentes pour nos clients, et le CAR de notre conseil supervise la protection des consommateurs à l'échelle de la Banque. Les groupes de produits, les secteurs fonctionnels et les canaux de distribution de la Banque Scotia collaborent pour respecter toute la réglementation liée à la protection des consommateurs dans toutes les régions où nous exerçons nos activités.

Pour appuyer notre engagement envers la protection des consommateurs, nous formons nos employés sur les politiques et procédures pertinentes et leur fournissons des outils pour les aider dans leur mise en œuvre quotidienne. En 2024, nous avons offert une formation obligatoire sur le régime de protection des consommateurs en matière financière du Canada aux employés, actuels et nouveaux, dont les postes impliquent un contact direct avec la clientèle. Nous demandons également aux employés de signaler toute violation soupçonnée de la conformité (voir p. 15).

Nous évaluons régulièrement l'efficacité de l'expérience client au moyen de sondages réalisés auprès de notre clientèle (comme le taux de recommandation net), de plaintes déposées par les clients et de nos taux de rétention de notre clientèle (voir p. 26 pour plus de renseignements).

Tous les employés doivent se conformer aux normes énumérées dans notre code, à notre politique de rémunération et à notre politique sur l'inconduite des employés et la gestion des conséquences. Nos grands principes de vente et notre norme de gestion de la conduite en ventes s'appliquent à tous les employés qui occupent des postes de vente et de soutien.

Nous veillons sur la conformité à ces normes en évaluant le rendement de l'effectif des secteurs des ventes et de soutien à l'aide d'un ensemble d'indicateurs de rendement clés équilibrés, financiers et non financiers, et de mesures opérationnelles et de conformité. Les ressources qui contreviennent aux lois, aux règlements, à notre code ou à nos politiques et procédures internes peuvent faire face à des mesures disciplinaires, y compris le congédiement.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les mesures que nous prenons pour accompagner les aînés et les autres segments de clients, consultez les pages 69 à 71.

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

N° 26 Comprendre les besoins de tous les segments de la clientèle autochtone et y répondre grâce à un modèle de couverture de la clientèle des clients de tous les domaines de services.
Calendrier : En cours – T4 2028, puis actualisé chaque année

N° 27 Aider les clients autochtones à accéder aux services et produits bancaires pour la première fois en formant les employés.
Calendrier : En cours – T2 2026, puis actualisé chaque année

N° 28 Reconnaître la valeur ajoutée des points de vue des Autochtones communiqués à la Banque Scotia en donnant suite aux commentaires des clients afin de créer des expériences bancaires plus pertinentes pour les clients autochtones.
Calendrier : En cours – T3 2026, puis actualisé chaque année

N° 29 Accorder la priorité à la représentation et à l'influence culturelle autochtone dans la marque et le matériel de marketing de la Banque Scotia.
Calendrier : En cours – T1 2026, puis actualisé chaque année



LIENS PERTINENTS

Codes de conduite et engagements envers le public

Ressources pour le service à la clientèle

Processus de règlement des plaintes

Rapports sur les appels liés aux réclamations des clients

¹ Conformément aux exigences réglementaires.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
13	Gouvernance d'entreprise et intégrité
17	Gestion des risques environnementaux et sociaux
19	Confidentialité et sécurité des données
22	Droits de la personne
23	Gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement
25	Expérience client
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Règlement des plaintes des clients

Notre processus de traitement des plaintes vise à offrir à nos clients un moyen accessible et convivial de communiquer avec nous. Le cadre de gestion des plaintes permet de suivre les plaintes, de leur soumission initiale à leur règlement, en passant par l'analyse et la détection des causes profondes. Pendant ce processus, nous tentons d'assurer une communication claire avec les clients en accusant réception de leurs préoccupations, en faisant le point sur leur avancement et en tentant de régler la situation.

Le Bureau d'appel des plaintes des clients (BAPC) intervient à la dernière étape de notre processus interne de résolution des plaintes. Chaque année, le BAPC rédige un rapport détaillant les plaintes reçues et traitées, y compris le nombre et les types de problèmes qui lui ont été transmis. Ce rapport est transmis au conseil et est affiché sur le site Web de la Banque Scotia.

LIENS PERTINENTS

- Mandat du BAPC
- Rapport annuel du BAPC

Soutien des personnes handicapées

Notre Comité directeur de l'Accessibilité d'entreprise de la haute direction est chargé de promouvoir et de soutenir les initiatives d'accessibilité dans tous nos secteurs d'activité. Ce comité supervise notre Centre d'excellence en accessibilité, qui offre un leadership stratégique, une expertise et des conseils pour aider à répondre aux besoins en accessibilité des clients et des employés handicapés dans l'ensemble de l'entreprise.

Pour plus de détails sur la façon dont nous soutenons les personnes handicapées, allez à la p. 69.

N'hésitez pas à consulter notre [Plan sur l'accessibilité en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et notre [rapport d'étape de juin 2024](#) sur notre [site Accessibilité](#).

Pour souligner la Journée internationale des personnes handicapées, la Banque Scotia Pérou a lancé la campagne « J'ai appris avec vous », dans laquelle les employés ont raconté des histoires mettant en lumière des expériences vécues par les membres de familles handicapés, dans le but de sensibiliser et de promouvoir l'inclusion. De plus, la Banque a organisé un atelier sur la création d'espaces inclusifs, offrant une formation complète sur l'accessibilité et l'inclusion.

LIENS PERTINENTS

- [Accessibilité à la Banque Scotia](#)
- [Politique d'accessibilité de la Banque Scotia](#)
- [Rapport d'étape 2024 de la Banque Scotia sur la Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
- [Plan d'accessibilité 2023-2026 de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
- [Processus de rétroaction de la Banque Scotia sur la Loi canadienne sur l'accessibilité](#)

Satisfaction des clients et soutien

Nous voulons que chaque interaction des clients avec la Banque Scotia les rapproche de leurs objectifs financiers et leur permette d'acquérir une résilience financière à long terme.

Pour nous aider à répondre à ces attentes, nous nous fions à des études de marché et aux commentaires pratiques de clients recueillis en temps réel au moyen de sondages. L'un des outils que nous utilisons est Le Pouls, qui évalue l'expérience client dans divers canaux, notamment les succursales, les centres de contact et les plateformes numériques, ainsi que la santé globale des relations. Cet outil utilise le taux de recommandation net pour évaluer la confiance des clients, et des perspectives sont communiquées aux dirigeants internes de la Banque Scotia dans des secteurs clés comme les petites et moyennes entreprises et les soins de santé. À l'aide d'une plateforme numérique basée sur l'IA, nous pouvons transformer les commentaires des clients en recommandations précises et concrètes qui orientent l'amélioration de l'expérience client.

En 2024, nous avons invité plus de 16 millions de particuliers et de petites et moyennes entreprises et 73 000 clients commerciaux à participer à des sondages de rétroaction, et effectué un suivi auprès d'environ 400 000 particuliers et 4 300 clients commerciaux pour obtenir une rétroaction plus approfondie sur leur expérience avec nous.

Les résultats ont révélé que nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en matière d'expérience client ¹ dans bon nombre de nos succursales, centres de contacts et canaux numériques dans 11 pays. Alors que nous améliorons notre stratégie, nous mettons un point d'honneur à faire le suivi de la rétroaction des clients pour atteindre notre objectif d'obtenir les meilleurs taux de recommandation nets dans nos marchés clés.

NOUS AIDONS NOS CLIENTS COMME SUIVIT :

- Nous traitons leurs plaintes dans un délai de 56 jours.
- Nous limitons leur responsabilité à l'égard des frais non autorisés qui surviennent après une déclaration de carte de crédit perdue ou volée².
- Nous leur fournissons des renseignements bancaires écrits en langage clair et simple.
- Nous leur envoyons des alertes bancaires automatiques en cas de faible solde de compte ou d'activité potentiellement frauduleuse³.

Nous adhérons à plusieurs [codes d'éthique et engagements envers le public volontaires](#) qui visent à protéger les intérêts des consommateurs, notamment les documents hypothécaires en langage clair, la sécurité des clients, la protection des opérations en ligne et les principes volontaires dans la prestation de services bancaires.

1 Les objectifs en matière d'expérience client font référence aux cibles du taux de recommandation net fixées pour les canaux et les secteurs d'activité dans plus de 50 programmes de sondage dans 11 pays couverts par le programme Le Pouls.
2 Pour obtenir de plus amples renseignements, reportez-vous à la page 8 de nos [modalités](#) relatives aux produits de crédit renouvelable.
3 Comme l'exige la *Loi sur la protection du consommateur*.

- 2 INTRODUCTION
- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 **FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE**
- 28 Finance durable
- 34 Émissions durables de la Banque Scotia
- 36 Gestion responsable du patrimoine et des actifs
- 39 Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
- 41 ENVIRONNEMENT
- 46 SOCIÉTÉ
- 75 ANNEXE

Finance durable et investissement responsable

À la Banque Scotia, nous visons à aider nos entreprises clientes et nos clients des secteurs commercial, financier, public et institutionnel à intégrer leurs stratégies de développement durable dans leurs activités sur les marchés de capitaux. Par l'intermédiaire de nos activités de gestion d'actifs, nous accordons la priorité à la gestion des actifs de nos clients et nous tenons compte de facteurs ESG clés pour certains produits de placement, afin de créer de la valeur à long terme pour nos clients.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

28

Finance durable

34

Émissions durables de la Banque Scotia

36

Gestion responsable du patrimoine et des actifs

39

Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

75

ANNEXE

Finance durable^{1, 2}

Pourquoi ça compte?

La finance durable nous offre l'occasion d'aider nos clients à aligner leurs objectifs financiers et de développement durable. Nous nous efforçons d'être le partenaire financier le plus fiable de nos clients, en offrant des services-conseils et en renforçant notre engagement à collaborer avec nos clients afin de les aider à gérer les possibilités et les risques liés aux changements climatiques.

Activités liées à la finance durable

Le groupe Finance durable de la Banque Scotia offre des solutions de financement durable et des services-conseils à ses entreprises clientes et à ses clients des secteurs commercial, financier, public et institutionnel. Nous voulons aider nos clients à intégrer des facteurs de développement durable à leurs activités de financement et à aligner les activités des marchés des capitaux sur leurs stratégies et objectifs de développement durable. Nous nous exécutons notamment en aidant les clients à reconnaître les projets environnementaux et sociaux admissibles et en leur proposant des solutions de financement pour ces investissements. À mesure que les taxonomies et les normes en matière de finance durable évoluent, nous continuons d'évaluer l'admissibilité de ces activités.

Nos activités comprennent notamment les suivantes :

- relever les projets environnementaux et sociaux admissibles et offrir des solutions de financement³;
- collaborer avec le client pour établir les cibles ou les paramètres environnementaux et sociaux qui importent pour la stratégie d'affaires du client;
- encourager le client à réaliser ses objectifs de rendement en matière de développement durable à l'aide d'instruments financiers;
- développer des programmes de financement durable basés sur les pratiques du marché actuelles et les taxonomies du financement durable.

« La Banque Scotia est engagée à travailler avec ses clients pour les soutenir dans leurs efforts en matière de développement durable. Notre équipe de finance durable est fière d'offrir des solutions de financement et des services-conseils novateurs et personnalisés pour aider nos clients à atteindre leurs propres objectifs environnementaux et sociaux. »

Fanny Doucet, directrice générale et chef, Finance durable



PRIX ET DISTINCTIONS 2024

- Nous avons récolté un nombre record de 11 prix dans le cadre de **l'édition 2024 des prix Sustainable Finance Awards du magazine *Global Finance***, notamment le prix de la meilleure banque pour la finance durable en Amérique du Nord et au Chili et le prix mondial de la meilleure banque pour le financement durable dans les marchés émergents.

Monde Meilleure banque au chapitre de la finance durable dans les marchés émergents.	Amérique du Nord Meilleure banque au chapitre de la transparence en matière de durabilité
Amérique latine Meilleure banque pour les prêts liés à la transition et à la durabilité	Meilleure banque au chapitre de la finance durable
Meilleure banque pour les prêts liés aux facteurs ESG	Meilleure banque au chapitre de la finance durable dans les marchés émergents.
Pays Meilleure banque au chapitre de la finance durable au Canada	Meilleure banque au chapitre des obligations sociales
Meilleure banque au chapitre de la finance durable au Chili	Meilleure banque pour les prêts liés aux facteurs ESG
	Meilleure banque pour les obligations liées à la transition et à la durabilité
- Nous avons participé à plusieurs opérations de clients qui ont remporté des prix au cours de l'exercice 2024⁴, décernés par *The Banker* dans la catégorie des **opérations de financement de l'année – obligations souveraines, supranationales et d'agence** (émission en deux tranches de 2,25 milliards de dollars américains d'obligations liées au développement durable de la République du Chili en juin 2023)
- Nous avons gagné trois prix Sustainable Debt Awards décernés par *Environmental Finance* :⁵
 - **Obligation liée à la durabilité de l'année – obligations souveraines, supranationales et d'agence de l'année/infranationales** (émission en deux tranches de 2,25 milliards de dollars américains et émission de 750 millions d'euros d'obligations liées à la durabilité de la République du Chili en juin 2023)
 - **Obligation liée à la durabilité de l'année** (émission d'obligations liées à la durabilité d'une valeur de 450 millions de dollars américains par Liberty Costa Rica en janvier 2023)
 - **Prix de l'innovation – Utilisation du produit (obligation liée à la durabilité)** (émission en deux tranches de 6,5 milliards de dollars mexicains d'obligations durables axées sur l'égalité des sexes par Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos' (« Banobras ») en mars 2023).

1 Le financement durable est généralement considéré comme un produit ou un service financier qui intègre les facteurs ESG et peut englober des instruments financiers comme l'utilisation conforme du produit des obligations et des prêts, de même que les obligations et prêts liés au développement durable. Il est distinct du « financement lié aux changements climatiques ». Reportez-vous à la notre [rapport sur le climat](#) pour sa définition.

2 Les opérations énumérées dans la présente rubrique comprennent non seulement celles qui respectent le type et les critères d'admissibilité du cadre financier lié au climat de la Banque Scotia, mais aussi celles portant sur des produits étiquetés sociaux et liés à la durabilité et sur certains autres produits qui ne sont pas admissibles au titre du cadre financier lié au climat de la Banque Scotia. Pour cette raison, le calcul des progrès globaux vers l'objectif de 350 milliards de dollars en matière de financement lié aux changements climatiques et les valeurs indiquées dans cette section différeront.

3 Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont ces projets admissibles sont définis, allez aux pages 4 à 5 des [principes applicables aux obligations vertes de l'ICMA](#) et à la page 4 des principes applicables aux obligations sociales de l'ICMA.

4 En raison des cycles des années de remise des prix de *The Banker* et d'*Environmental Finance*, la participation de la Banque Scotia aux opérations primées a eu lieu en 2023 et les opérations ont été reconnues et récompensées au cours de l'exercice 2024.

5 <https://www.gbm.scotiabank.com/fr/market-insights/article.sustainable-finance.2024-environmental-finance-awards.html>

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

28

Finance durable

34

Émissions durables de la Banque Scotia

36

Gestion responsable du patrimoine et des actifs

39

Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

75

ANNEXE

Offres de financement durable

Nous offrons une gamme de produits et services de base liés au financement durable afin de mieux aider nos clients. Nos services de financement durable sont notamment les suivants :

- **Services-conseils** : Donner des conseils en matière de facteurs ESG et de finance durable pour aider les clients avec la mise en œuvre de cadres, de rapports et de stratégies de développement durable alignés sur les tendances et développements en matière de durabilité.
- **Marchés des titres d'emprunt et de capitaux propres** : Aider à l'origination et la syndication des obligations et des actions de nos clients désignées durables.
- **Prêts** : Offrir des prêts comprenant des objectifs de développement durable pour l'emprunteur ou qui financent des activités admissibles liées à l'environnement ou à la société.
- **Produits liés au développement durable** : Offrir des produits financiers autres que les prêts, comme les prêts, les obligations, les dépôts et les dérivés qui comprennent des incitations à atteindre des cibles de développement durable.
- **Produits structurés** : Offrir des solutions de placement structurées intégrant des facteurs et des thèmes de développement durable.
- **Produits de base environnementaux** : Offrir des capacités de négociation et des solutions de financement et de couverture pour les produits de base environnementaux, dont les quotas et les compensations de carbone.
- **Dépôts** : Prévoir des dépôts dont le produit soutient des activités admissibles liées à l'environnement ou à caractère social.

La Banque Scotia est membre de groupes d'experts chargés de soutenir l'élaboration de normes mondiales en matière de finance durable, notamment l'**International Capital Markets Association (« ICMA »)**. En 2024, les membres de notre équipe ont participé à plusieurs initiatives de l'ICMA, notamment l'Advisory Council, le Sustainability-Linked Bonds Group, le Green Enabling Projects Group, le Sustainability-Linked Loan Refinancing Bonds Group et l'Impact Reporting for Use of Proceeds Bonds Group.

Nous sommes également devenus membres du Global Innovation Lab for Climate Finance (Lab), une initiative publique-privée qui relève et accélère les solutions de financement climatique en phase de déploiement. Le Lab vise à susciter des investissements privés dans les solutions d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques dans les marchés émergents¹.

ORIENTATION SUR L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Depuis 2021, la Banque Scotia s'est associée à Circular Economy Leadership Canada (CELC) et, en 2024, a participé au volet Finances circulaires au Canada. Ce champ de travail a exploré les tendances du financement circulaire et a permis d'élaborer un document d'orientation intitulé *Financement de l'économie circulaire*, publié en février 2024. Ce document aide les institutions financières à classer les projets d'économie circulaire et appuie le futur travail de taxonomie financière durable au Canada.



1 <https://www.climatefinancelab.org/>

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
28	Finance durable
34	Émissions durables de la Banque Scotia
36	Gestion responsable du patrimoine et des actifs
39	Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

DÉFINITIONS AUX FINS DU PRÉSENT RAPPORT^{1, 2}

Obligations vertes : Les obligations vertes sont généralement tout type d'instrument obligataire désigné vert dont le produit, au moment de l'émission, est destiné à être affecté au financement ou au refinancement, partiel ou total, d'activités liées à l'environnement admissibles, nouvelles ou existantes.

Obligations sociales : Les obligations sociales ici sont généralement tout type d'instrument obligataire désigné social dont le produit, au moment de l'émission, est destiné à être affecté au financement ou au refinancement, partiel ou total, d'activités à caractère social admissibles, nouvelles ou existantes.

Obligations durables : Les obligations durables sont généralement tout type d'instrument obligataire désigné durable dont le produit, au moment de l'émission, est destiné à être affecté au financement ou au refinancement, partiel ou total, d'activités à caractère social ou d'activités liées à l'environnement admissibles, nouvelles ou existantes.

Obligations liées à la durabilité : Les obligations liées à la durabilité sont généralement tout type d'instrument obligataire désigné lié à la durabilité dont les caractéristiques financières ou structurelles peuvent varier selon que l'émetteur réalise ou non des objectifs de rendement prédéfinis en matière de durabilité ou de facteurs ESG.

Prêts verts : Les prêts verts sont généralement tout type d'instrument de prêt désigné vert ou de facilité conditionnelle disponible pour financer, refinancer ou garantir, en totalité ou en partie, des activités liées à l'environnement admissibles, nouvelles ou existantes.

Prêts sociaux : Les prêts sociaux sont généralement tout type d'instrument de prêt désigné social ou de facilité conditionnelle disponible pour financer, refinancer ou garantir, en totalité ou en partie, des activités à caractère social admissibles, nouvelles ou existantes.

Prêts à la durabilité : Les prêts à la durabilité sont généralement tout type d'instrument de prêt désigné durable ou de facilité conditionnelle disponible pour financer, refinancer ou garantir, en totalité ou en partie, des activités à caractère social et des activités liées à l'environnement admissibles, nouvelles ou existantes.

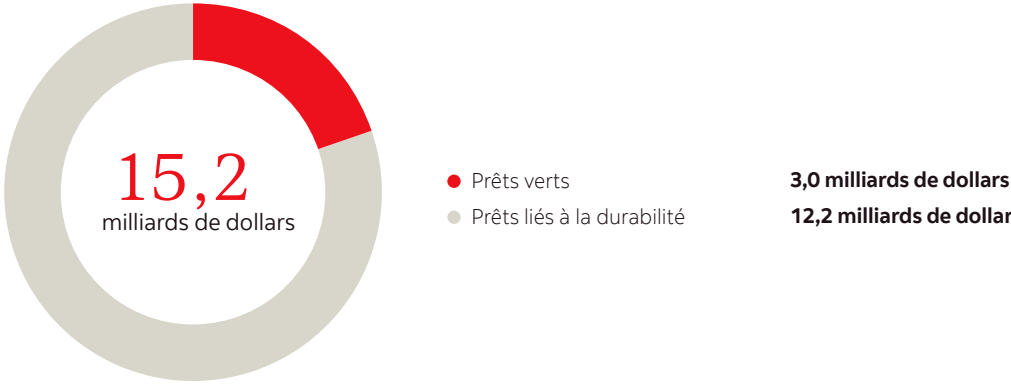
Prêts liés à la durabilité : Les prêts liés à la durabilité sont généralement tout type d'instrument de prêt désigné lié à la durabilité ou de facilité conditionnelle dont les caractéristiques financières ou structurelles peuvent varier selon que l'émetteur réalise ou non des objectifs de rendement prédéfinis en matière de durabilité ou de facteurs ESG.

INSTRUMENTS FINANCIERS DURABLES

OBLIGATIONS DURABLES SOUSCRITES



PRÊTS VERTS ET LIÉS À LA DURABILITÉ : MONTANT AUTORISÉ



1 La plupart des émetteurs et emprunteurs de la finance durable disposent de cadres de financement verts, sociaux, durables ou liés à la durabilité (« cadres ») qui définissent les critères d'admissibilité des dépenses des projets ou les indicateurs de rendement clés qui décrivent les objectifs prédéfinis en matière de performance environnementale, sociale ou de gouvernance, ou les objectifs quantitatifs assortis d'échéances. Ces cadres sont habituellement conçus par l'émetteur ou l'emprunteur, ainsi que par toute partie agissant à titre de conseiller, d'agent de structuration de la durabilité ou de coordonnateur des prêts verts, pour être conformes aux principes respectifs de l'International Capital Market Association (« ICMA ») ou de la Loan Syndications and Trading Association (« LSTA »), de la Loan Market Association (« LMA ») et de l'Asia Pacific Loan Market Association (« APLMA ») pour chaque type de produit (c.-à-d., obligation verte, sociale, durable, liée à la durabilité). La plupart des émetteurs et des emprunteurs de financement durable ayant des cadres font appel à un tiers pour évaluer la conformité du cadre aux principes respectifs. Parmi les émetteurs et les emprunteurs qui n'ont pas de cadres, bon nombre d'entre eux font référence à des dépenses de projet admissibles ou à la conformité d'indicateurs de rendement clés basés sur des objectifs de performance environnementale, sociale ou de gouvernance aux principes respectifs de l'ICMA ou de la LSTA, de la LMA et de l'APLMA énumérés dans la documentation appropriée de l'obligation ou du prêt. Pour les opérations sans rapport avec une telle conformité, la crédibilité des dépenses admissibles liées aux projets verts ou sociaux ou des caractéristiques des produits liés au développement durable peut généralement être évaluée par le ou les responsables des registres, le ou les agents de structuration du développement durable, le ou les coordonnateurs de prêts verts ou un fournisseur d'avis de deuxième partie.

2 Sauf définition contraire.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
28	Finance durable
34	Émissions durables de la Banque Scotia
36	Gestion responsable du patrimoine et des actifs
39	Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Opérations notables

En utilisant des solutions à l'échelle de la banque et en tirant parti de notre expertise en matière de finance durable, nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour les aider à intégrer la durabilité dans leurs objectifs de financement en utilisant des produits et services personnalisés.

Les principales opérations de 2024 sont notamment les suivantes :

OBLIGATION VERTE DE BRUCE POWER (CANADA)¹

Le 5 mars 2024, Bruce Power, le seul producteur d'énergie nucléaire du secteur privé au Canada et le premier dans le monde à émettre des obligations vertes en 2021, a émis des obligations vertes supplémentaires d'une valeur de 600 millions de dollars canadiens, la Banque Scotia agissant à titre de coresponsable et de coagent de structuration verte.

Le produit net des émissions d'obligations vertes de Bruce Power a été affecté aux projets de remplacement des composants majeurs des unités 3 et 6 ainsi qu'aux phases 1 et 2 du Projet 2030 – Récupération d'énergie, afin d'optimiser et d'accroître la capacité de production d'électricité sans émissions. Cette émission fait suite à l'émission réussie d'obligations vertes par le gouvernement fédéral du Canada, qui englobait la production d'énergie nucléaire dans l'utilisation du produit en vertu du Cadre des obligations vertes actualisé du Canada, avec l'Ontario qui a aussi reconnu la production d'énergie nucléaire dans son cadre².

PRÊT VERT DE GREENERGY (CHILI)³

Le 8 juillet 2024, la Banque Scotia a agi en tant qu'arrangeur principal conjoint et coordonnateur conjoint de prêt vert pour le prêt à terme vert garanti de premier rang de 344 millions de dollars américains et les facilités de crédit de 26 millions de dollars américains de Grenergy. Ce financement soutient la construction et le développement des deux phases initiales d'Oasis de Atacama, l'un des plus grands projets de stockage d'énergie au monde à ce jour⁴, situé dans le nord du Chili. Basé en Espagne, Grenergy Renovables est un producteur d'électricité indépendant d'envergure mondiale, spécialisé dans la conception, le développement et l'établissement de centrales d'énergie renouvelable à grande échelle.

Oasis de Atacama, qui devrait démarrer ses activités d'ici 2026, consistera en un portefeuille de centrales solaires et de systèmes de stockage d'énergie par batterie. Le prêt à terme vert financera les phases initiales du projet, qui devrait générer une puissance initiale de 220 MWc d'énergie solaire et 1,24 GWh de capacité de stockage d'énergie.

MINISTÈRE DES FINANCES DU MEXIQUE OBLIGATION SOUVERAINE DES ODD (MEXIQUE)⁵

Le 21 août 2024, le ministère mexicain des Finances a fixé le prix d'une obligation souveraine des objectifs de développement durable (ODD) à 1,2 milliard de dollars américains, conformément à son cadre d'obligations souveraines des ODD, avec la Banque Scotia qui agissait comme l'un des distributeurs ESG⁶ dans le cadre de la transaction⁷. Un montant budgétaire équivalent au produit net de l'obligation sera utilisé pour financer des projets qui s'alignent sur neuf catégories d'ODD admissibles, notamment l'ODD 2 (faim « zéro »), l'ODD 3 (bonne santé et bien-être), l'ODD 4 (éducation de qualité), l'ODD 6 (eau propre et assainissement), l'ODD 7 (énergie propre et d'un coût abordable), l'ODD 8 (travail décent et croissance économique), l'ODD 9 (industrie, innovation et infrastructure), l'ODD 11 (villes et collectivités durables) et l'ODD 15 (vie terrestre). Le Mexique est le premier pays à émettre des obligations souveraines d'ODD, en liant les programmes budgétaires nationaux à des ODD précis⁸. Mis en place en 2021, le cadre des obligations souveraines des ODD décrit un programme de dette thématique et permet au gouvernement de relever les projets, les actifs et les dépenses admissibles qui soutiennent les engagements en faveur des ODD du pays dans le cadre de son processus budgétaire. La gouvernance de ce cadre prévoit la participation des responsables du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD), qui apportent leur aide en donnant un avis⁹ sur les critères de sélection du cadre, en observant le processus de sélection budgétaire pour établir les dépenses admissibles et en fournissant une assistance technique pour le rapport d'impact¹⁰.

1 L'obligation verte de Bruce Power a été émise conformément aux principes applicables aux obligations vertes de 2021 de l'ICMA (y compris l'annexe I de juin 2022).
2 <https://www.brucepower.com/2024/03/07/bruce-power-issues-additional-600-million-in-green-bonds-to-power-a-clean-energy-future/>
3 Le prêt vert de Grenergy est structuré conformément aux principes des prêts verts de 2023 de la LMA et de la LSTA.
4 <https://grenergy.eu/a-sustainable-project-by-grenergy-grenriders-austral-2024/>
5 L'obligation souveraine des ODD du ministère des Finances du Mexique a été émise conformément aux principes applicables aux obligations vertes de 2021 (y compris l'annexe I de juin 2022) et aux principes applicables aux obligations sociales de 2021 (y compris l'annexe I de juin 2022) de l'ICMA.
6 Un distributeur ESG est défini comme une société de courtage ou un établissement de crédit sélectionné par le ministère des Finances pour participer au processus de vente de titres d'État liés aux facteurs ESG sur le marché primaire sous forme d'enchères syndiquées.
7 https://www.pef.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas_Publicas/docs/ori/Ingles/SDG/Mexicos_SDG_Bond_Allocation_and_Impact_Report_2024.pdf
8 https://www.finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas_Publicas/docs/ori/Espanol/SDG/UMS-SDG_Sustainable_Bond_Framework.pdf
9 https://www.finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas_Publicas/docs/ori/Espanol/SDG/Assessment_Government_of_Mexico_02Mar23.pdf
10 https://www.finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas_Publicas/docs/ori/Espanol/SDG/UMS-SDG_Sustainable_Bond_Framework.pdf

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
28	Finance durable
34	Émissions durables de la Banque Scotia
36	Gestion responsable du patrimoine et des actifs
39	Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Faits saillant concernant la durabilité

FAITS SAILLANTS CONCERNANT LES SERVICES AUX PARTICULIERS

- **Canada :** Lancement en avril 2024 de notre premier certificat de placement garanti durable au Canada, pour les particuliers et les entreprises, dans le cadre d’une offre périodique à durée limitée. Conformément au cadre de référence des émissions durables de la Banque Scotia, le produit de dépôt a été affecté au financement ou au refinancement, en tout ou en partie, d’actifs verts et sociaux admissibles, nouveaux ou existants (selon la définition du cadre de référence des émissions durables).
- **Caraïbes :** Promotion du financement des panneaux solaires et soutien des nouveaux et des anciens clients pour l’installation des panneaux solaires dans les maisons et les entreprises dans le cadre de la campagne d’installation de panneaux solaires à la Barbade.
- **Chili :** Lancement du premier prêt hypothécaire vert³ destiné à l’acquisition de biens immobiliers.
- **Costa Rica :** Instauration d’un programme de financement pour les maisons pourvues de caractéristiques telles que la ventilation transversale, les panneaux solaires, l’éclairage naturel, les lumières à DEL et les systèmes hydrauliques efficaces.
- **Mexique :** Lancement du prêt hypothécaire vert⁴ avec une offre unique, élargissant les services au marché du logement existant afin de rendre les logements construits selon certains critères environnementaux plus accessibles aux familles. Au lancement, un taux préférentiel, sans commission d’ouverture, un financement à 100 % des équipements éco-technologiques et l’accès à des fournisseurs certifiés pour l’achat d’équipements ont été offerts.

FINANCEMENT DES VÉHICULES ÉLECTRIQUES

Financement des véhicules électriques : Dans le cadre de nos services aux particuliers, le financement de véhicules électriques (VE) offre des solutions aux clients désireux de tenir compte de certains éléments environnementaux dans leur décision d’achat d’un véhicule. Selon l’Environmental Protection Agency des États-Unis, ¹ un véhicule de promenade typique à essence émet 4,6 tonnes métriques de dioxyde de carbone par année. En tant que partenaire bancaire de confiance des fabricants et des acheteurs de VE, la Banque Scotia aide ses clients à envisager des options de transport à faible émission de gaz à effet de serre.

FAIS SAILLANTS DE 2024 CONCERNANT LES VÉHICULES ÉLECTRIQUES

- **Mexique :** Financement de 2 825 véhicules hybrides et électriques d’un montant total de plus de 1,47 milliard de dollars mexicains dans le cadre du programme de crédit vert de CrediAuto ². Cette initiative aide les clients à choisir un véhicule qui tient compte de certains éléments environnementaux.
- **Costa Rica :** Octroi de prêts verts d’une valeur de 9,4 millions de dollars américains pour les véhicules électriques et hybrides.
- **République dominicaine :** Octroi de prêts d’une valeur de 9 millions de pesos dominicains pour l’achat de VE.
- **Panama :** Lancement de nouveaux produits de financement pour l’achat de véhicules électriques et hybrides.
- **Caraïbes :** Partenariat entre la Banque et des concessionnaires officiels de BYD, notamment EZ Car Sales aux Bahamas et ATL Auto en Jamaïque, pour financer l’achat de véhicules électriques dans toute la région.
- **Uruguay :** Promotion du financement des VE avec des taux d’intérêt préférentiels, ce qui a suscité une augmentation des ventes. Cette réussite a été rendue possible grâce à des partenariats avec des marques de véhicules électriques comme BYD, qui ont contribué à l’expansion du marché.
- **Canada :** Financement de 21 800 prêts automobiles aux particuliers pour des véhicules électriques à batterie, d’une valeur de 1,2 milliard de dollars, dans le cadre de nos activités habituelles de financement automobile aux particuliers.

LOGEMENT ABORDABLE

La Banque Scotia continue de travailler à la réalisation de son engagement en matière de logement abordable au Canada en proposant des solutions pour aider à relever ce défi complexe. Nous offrons une large gamme de produits financiers et participons activement aux discussions sur les politiques nationales sur le logement abordable. Nos efforts comprennent l’engagement auprès de tous les paliers de gouvernement, la mise en œuvre de recherches avant-gardistes par Études économiques Scotia, l’organisation d’événements comme le Sommet de la Banque Scotia sur le logement abordable et la collaboration avec des parties prenantes clés pour relever et mobiliser des idées et des solutions efficaces.


Programmes de soutien hypothécaire – rendre possible l’accession à la propriété : Au Panama, la Banque propose un programme de prêts hypothécaires adapté aux familles à faible revenu, avec des taux d’intérêt subventionnés par le gouvernement qui permettent de réduire les coûts pour les emprunteurs admissibles. La Banque Scotia participe à ce programme depuis 2014. D’ailleurs, au cours de l’année dernière seulement, nous avons financé plus de 157 propriétés, accordant plus de 20 millions de dollars américains en prêts.

Au Pérou, la Banque Scotia offre des prêts immobiliers à taux d’intérêt réduits aux clients qui achètent des maisons dans des ensembles résidentiels conformes à certains critères écologiques et de durabilité, certifiés par un tiers indépendant désigné par le **Fonds Mivivienda**, un programme du gouvernement péruvien qui collabore avec les institutions financières, les promoteurs et le secteur immobilier afin d’accroître l’accès aux logements abordables.

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

N° 31

Améliorer l'accès aux prêts hypothécaires pour les clients autochtones en mettant à jour les produits, les ressources et les programmes de formation dans le domaine des prêts garantis par des biens immobiliers.



Calendrier : En cours – T4 2026, puis actualisé chaque année

1 <https://www.epa.gov/greenvehicles/greenhouse-gas-emissions-typical-passenger-vehicle>
2 Au 8 septembre 2024
3 Basé sur les cotes énergétiques fournies par le ministère du logement et du développement urbain du Chili. Pour de plus amples renseignements, cliquez ici.
4 Selon la définition de l'Association internationale des marchés des capitaux (ICMA).

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
28	Finance durable
34	Émissions durables de la Banque Scotia
36	Gestion responsable du patrimoine et des actifs
39	Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

L’INITIATIVE FEMMES DE LA BANQUE SCOTIA

L’initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD} a été instaurée pour outiller les femmes et accroître leurs chances sur le plan économique et professionnel. Lancé au Canada en 2018, le programme s’est depuis lors étendu au Chili, au Costa Rica, en Jamaïque, au Pérou et aux États-Unis, dans le but de fournir aux femmes un accès équitable au capital, des solutions financières personnalisées, une éducation spécialisée, des services-conseils intégraux et du mentorat.

Cette initiative vise à aider les femmes à développer leur entreprise, à faire progresser leur carrière et à investir dans leur avenir, afin de faciliter leur réussite selon leurs propres conditions. Au 31 octobre 2024 le programme avait mobilisé plus de 39 000 femmes entrepreneures dans le monde et organisé neuf cohortes du **programme sur la bonne gouvernance d’entreprise** au Canada, qui a été établi pour aider les femmes à acquérir les aptitudes et l’expérience nécessaires pour siéger au conseil d’administration ou à le féminiser davantage. De plus, 1 300 professionnels canadiens de gestion de patrimoine ont participé à des séances de formation sur la gestion du patrimoine axée sur les femmes et portant sur des sujets clés comme les transitions de la vie et la planification successorale.

Ce programme continue de favoriser le succès et la croissance pour les femmes grâce à des solutions adaptées afin de les accompagner à différentes étapes de leur parcours de bien-être professionnel et personnel.

LIENS PERTINENTS

[Finance durable/services bancaires et marchés mondiaux – Banque Scotia](#)

Analyse des facteurs ESG dans la recherche sur les investissements

La recherche sur les investissements liés aux facteurs ESG est au cœur de notre activité, car elle nous permet d’aider nos clients à comprendre comment ces facteurs influencent la stratégie et la performance des entreprises sur les marchés des capitaux dans tous les secteurs. Grâce à notre équipe consacrée à la recherche sur les facteurs ESG au sein de la division Recherche sur les placements mondiaux, nous fournissons une analyse continue des principaux enjeux liés aux facteurs ESG et de leur pertinence pour les marchés des capitaux, en publiant des données visant à aider les clients à prendre des décisions éclairées.

Nos recherches sur les facteurs ESG portent sur un large éventail de sujets, en mettant l’accent sur l’incidence opérationnelle, financière et durable des marchés des capitaux. Nous évaluons comment ces facteurs affectent les placements en titres, le rendement de la Banque et les intérêts des parties prenantes.

Un outil clé de notre recherche est le cadre analytique ESG des Services bancaires et marchés mondiaux de la Banque Scotia, qui classe plus de 1 000 sociétés, ce qui représente environ la moitié de la capitalisation boursière mondiale des actions de sociétés cotées en bourse, y compris celles inscrites à l’indice composé S&P/TSX, à l’indice S&P 500 et à l’indice MSCI ME Amérique latine¹. Notre recherche vise à éclairer les stratégies de placement des investisseurs et les évaluations de rendement des entreprises, en influençant les comportements des clients en matière de facteurs ESG. En plus de la recherche, nous collaborons activement avec les investisseurs, les équipes de direction, les conseils d’administration et d’autres parties prenantes pour partager nos idées et nos conseils.

La Banque Scotia a été nommée deuxième parmi les meilleures recherches sur les facteurs ESG : Banque par ESG Investing lors des [ESG Investing Awards 2024](#).

LES FAITS SAILLANTS 2024 SONT NOTAMMENT LES SUIVANTS :

- Tenue du sixième sommet annuel sur les facteurs ESG et le développement durable de la Banque Scotia intitulé : *Recherche d’une meilleure mosaïque d’investissement dans l’évaluation des arts et des sciences*. Plus de 400 investisseurs institutionnels, entreprises et autres parties prenantes ont participé à cet événement hybride.
- Publication de notre **sixième Rapport annuel de recherche sur les investissements ESG**, qui a évalué plus de 1 000 sociétés sur des facteurs de performance ESG importants en utilisant notre cadre analytique ESG.
- Publication de *30 Thoughts*, un aperçu mensuel des facteurs ESG, y compris la transition énergétique, le climat, la situation socioéconomique, le capital naturel et les matériaux, et les tendances en matière d’activisme des actionnaires.
- Intégration de la recherche sur les investissements liés aux facteurs ESG dans des publications clés de la recherche sur les capitaux propres mondiaux et tenue de webdiffusions et de balados de suivi pour les clients et les parties prenantes, notamment : [La délocalisation à proximité :– Possibilité de transformation sur plusieurs années pour l’Amérique du Nord](#); partenariat avec le Center for Strategic and International Studies de Washington et appui des équipes de la recherche sur les placements mondiaux et de la recherche sur les facteurs ESG dans la publication [Critical Minerals for Semiconductors: A Companion Guide](#); et [Focus On the U.S. Presidential Election – Rhetoric, Realities, and Repercussions for Utilities and Clean Technologies](#).
- Lancement d’un projet pilote avec Planet Labs, en utilisant la technologie satellite pour évaluer les répercussions sur la durabilité dans les activités sur les marchés des capitaux.

1 MSCI ME Amérique latine, comme représenté par iShares.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
28	Finance durable
34	Émissions durables de la Banque Scotia
36	Gestion responsable du patrimoine et des actifs
39	Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Émissions durables de la Banque Scotia

Pourquoi ça compte?

Le cadre d'émission durable de la Banque Scotia (le « cadre » ou le « CED ») a été préparé conformément aux objectifs de développement durable des Nations Unies, aux principes obligatoires applicables de l'International Capital Markets Association et à d'autres directives et principes pertinents¹. Le cadre permet à la Banque Scotia d'obtenir du financement durable au moyen d'instruments étiquetés qui visent à financer des initiatives comme l'énergie propre, l'adaptation aux changements climatiques et l'équité sociale.



Émissions durables

LA BANQUE SCOTIA LANCE UN NOUVEAU CADRE D'ÉMISSION DURABLE

En avril 2024, nous avons lancé notre nouveau **cadre d'émission durable**, conçu pour englober un plus large éventail d'actifs verts ou sociaux admissibles (au sens donné à ce terme dans le cadre).

Les émissions durables de la Banque Scotia, notamment son émission d'obligations vertes de 1 milliard d'euros, la toute première émission d'obligations vertes de la Banque sur le marché européen, et le lancement de notre premier certificat de placement garanti de durabilité au Canada, ont toutes été effectuées en avril 2024, conformément au cadre. Le produit net de ces émissions durables servira à financer ou à refinancer² les actifs verts ou sociaux admissibles, les entreprises et les projets qui répondent aux critères du cadre. De plus, la Banque Scotia a émis une obligation de durabilité de 1,25 milliard de dollars canadiens et des billets verts mexicains de 305 millions de dollars canadiens équivalents. Ces deux émissions permettent d'affecter le produit à l'énergie nucléaire.

Le cadre élargit les types d'instruments pouvant être classés dans la catégorie des émissions durables et ajoute de nouvelles catégories admissibles comme l'énergie nucléaire, l'économie circulaire, l'adaptation aux changements climatiques et la sécurité alimentaire.

Moody's Investors Service a fourni une **opinion de deuxième partie** sur le cadre, lui attribuant une note de qualité durable de SQS2 (très bonne).

Afin d'améliorer davantage la surveillance du cadre, la Banque Scotia a ajouté un sous-comité ESG du comité de l'actif et du passif, dont le mandat consiste à soutenir le comité de l'actif et du passif dans ses responsabilités à l'égard des instruments de développement durable de la Banque (au sens du cadre) et à superviser la mise en œuvre du cadre.

Reportez-vous à l'**annexe** pour la répartition du produit pour les émissions en cours et les rapports d'impact.

1 Principes applicables aux obligations vertes de 2021 (y compris l'annexe de juin 2022), principes applicables aux obligations sociales de 2023 et lignes directrices applicables aux obligations de durabilité de 2021 de l'International Capital Market Association's (« ICMA »), ainsi que les principes applicables aux obligations vertes de 2023 et les principes applicables aux obligations sociales de 2023 de l'Asia Pacific Loan Market Association (« APLMA »), la Loan Market Association (« LMA ») et la Loan Syndications and Trading Association's (« LSTA »).

2 Les actifs admissibles sont considérés comme « financés » par le produit net d'un instrument durable lorsque l'actif admissible est financé après l'émission d'un instrument durable. Les actifs admissibles sont considérés comme « refinancés » par le produit net d'un instrument durable lorsque l'actif admissible a été financé avant l'émission d'un instrument durable. Par conséquent, le produit net récolté avec l'émission d'instruments durables en vertu de ce cadre peut servir à financer de nouveaux actifs admissibles ou à refinancer des actifs admissibles existants.

- 2 INTRODUCTION
- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
 - 28 Finance durable
 - 34 Émissions durables de la Banque Scotia
 - 36 Gestion responsable du patrimoine et des actifs
 - 39 Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
- 41 ENVIRONNEMENT
- 46 SOCIÉTÉ
- 75 ANNEXE

La Banque Scotia et ses entités liées ou filiales ont, depuis 2019, émis un total de 5,7 milliards de dollars canadiens équivalents d'obligations durables et de billets structurés¹, dont 3,8 milliards de dollars canadiens équivalents étaient en circulation au 30 septembre 2024 et 3,4 milliards de dollars canadiens équivalents ont été émis au cours des 12 mois écoulés². Conformément aux cadres respectifs, ces produits sont destinés à être attribués aux actifs verts ou sociaux admissibles financés par la Banque.



PORTEFEUILLE D'ACTIFS DURABLES^{3,4}
(comprend les actifs attribués aux émissions en cours)



- Émissions de durabilité 0,2 milliard de dollars
- Émissions vertes 2,3 milliards de dollars
- Émissions de durabilité (nucléaires)⁵ 1,2 milliard de dollars
- Actifs disponibles**
- Actifs verts disponibles 4,7 milliard de dollars
- Actifs sociaux disponibles 0,3 milliard de dollars

LIENS PERTINENTS

[Émissions durables de la Banque Scotia](#)

[Cadre de référence des émissions durables de la Banque Scotia](#)

Portefeuille de placements durables du Groupe Trésorerie

En 2024, le Groupe Trésorerie a investi **1,4 milliard de dollars** dans des obligations durables⁶, ce qui représente un investissement cumulatif de **7,1 milliards de dollars** depuis 2019 (obligations émises par des tiers, comme des entités ou des États à caractère public, des organismes supranationaux ou des organismes). Les placements ont été effectués sur le marché primaire et sont inclus dans le portefeuille d'actifs liquides de haute qualité de la Banque.

1 Selon la définition du cadre et ses anciennes versions au moment de l'émission.

2 En dollars canadiens équivalents selon la conversion effectuée au moment de chaque émission respective.

3 Le portefeuille d'actifs durables est composé d'actifs qui répondent aux critères d'admissibilité conformément au cadre d'obligations durables et au cadre de référence des émissions durables, le cas échéant (en dollars canadiens équivalents, selon la conversion du 30 septembre 2024), dont 3,8 milliards de dollars canadiens équivalents ont été affectés à l'appui des émissions en circulation.

4 Le portefeuille d'actifs durables et les émissions durables en circulation représentent un petit montant du total des actifs et des passifs de la Banque, respectivement, au 30 septembre 2024. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

5 Émissions de durabilité avec affectation aux actifs nucléaires.

6 Selon la définition de l'Association internationale des marchés des capitaux (AIMC).

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
28	Finance durable
34	Émissions durables de la Banque Scotia
36	Gestion responsable du patrimoine et des actifs
39	Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Gestion responsable du patrimoine et des actifs

Pourquoi ça compte?

En intégrant les facteurs ESG aux décisions d’investissement pour un grand nombre de nos produits d’investissement, nous visons à aider les clients à aligner leurs objectifs financiers sur leurs priorités en matière de facteurs ESG.

Les trois entités de nos activités de gestion d’actifs, Gestion mondiale d’actifs Scotia (« GMA Scotia ») sont :

- Gestion d’actifs 1832 S.E.C. (1832)
- Jarislowsky, Fraser Limited (JFL) et
- Gestion financière MD inc. (MD)

Toutes ont adopté des politiques d’investissement responsable et publient des rapports annuels sur la transparence des investissements en tant que signataires des Principes d’investissement responsable (PIR) soutenus par les Nations Unies. GMA Scotia, JFL et MD sont membres de l’Association pour l’investissement responsable du Canada (AIR).

GMA Scotia est un membre actif de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance et de son Comité sur les facteurs environnementaux et sociaux. GMA Scotia continue de jouer un rôle actif dans l’éducation sur les facteurs ESG et la durabilité au sein du secteur en tant que membre du conseil de direction de l’AIR. De plus, en tant que membre fondateur d’Engagement climatique Canada, GMA Scotia soutient une initiative dirigée par le secteur financier qui favorise le dialogue entre la communauté financière et les entreprises émettrices sur une transition juste vers une économie carboneutre.

GESTION D’ACTIFS 1832 S.E.C.

Les actifs sous gestion de 1832 s’élèvent à 196,1 milliards de dollars, dont 102,2 millions de dollars sont gérés selon l’approche d’intégration ESG et 213,7 millions de dollars au moyen de fonds sélectionnés selon les critères ESG¹. Le Comité d’investissement ESG de 1832 supervise son processus d’investissement ESG et sa politique d’investissement responsable. Le comité comprend plusieurs gestionnaires de portefeuille et cadres supérieurs. Le Comité de gestion des risques de 1832 contribue aux processus de gestion des risques de 1832, qui sont intégrés à la stratégie de gestion des risques plus vaste de la Banque.

Dans le cas des fonds gérés activement, 1832 tient compte des facteurs ESG dans son approche, lesquels ont une incidence sur le profil risque-rendement d’un titre, et elle utilise une approche systématique à l’égard des possibilités et des risques².

L’importance des actifs de 1832 facilite le dialogue direct avec les équipes de gestion sur les facteurs ESG pertinents, comme les sommes consacrées aux changements climatiques, les objectifs de carboneutralité et la transition vers un avenir à faibles émissions de carbone. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez notre Rapport sur la gérance et l’investissement responsable.

En plus de la communication directe avec les sociétés, l’approche de placement de 1832 comprend la recherche ESG et le vote par procuration, afin d’appuyer le processus de placement. 1832 n’impose généralement pas une approche descendante à l’échelle de la société pour les votes par procuration, mais vote au cas par cas sur le bien-fondé de la proposition.

ASG DE 1832 QUI EMPLOIE³ :

APPROCHE D’INTÉGRATION DES FACTEURS ESG

102,4 millions de dollars

FILTRAGE DES FACTEURS ESG

214,0 millions de dollars

LIENS PERTINENTS

- [Politique d’investissement responsable de 1832](#)
- [Lignes directrices concernant les votes par procuration de 1832](#)
- [Rapport sur la gérance et l’investissement responsable](#)

1 Selon la définition du SASB FN-AC-410a.1
2 Les facteurs ESG ne sont pas déterminants pour les titres en portefeuille, à moins qu’un fonds ne les intègre dans ses objectifs de placement ou ses stratégies de placement principales (un fonds ESG). Les fonds gérés passivement (comme les fonds indiciels) qui ne sont pas des fonds ESG ne tiennent pas compte des facteurs ESG, sauf en ce qui concerne les votes par procuration si cela est dans l’intérêt du fonds.
3 Selon la mesure du secteur de la gestion d’actifs du SASB : FN-AC-410a.1 sans ventilation par catégorie d’actifs.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
28	Finance durable
34	Émissions durables de la Banque Scotia
36	Gestion responsable du patrimoine et des actifs
39	Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

JARISLOWSKY, FRASER LIMITÉE

JFL est un cabinet de gestion de placements qui offre des services aux particuliers ainsi qu'à des clients institutionnels au Canada et à l'étranger, et dont les actifs sous gestion et sous conseil s'élèvent à 58,3 milliards de dollars. Pour les actifs gérés à l'interne, JFL intègre les facteurs ESG dans ses processus d'analyse et de prise de décision en matière d'investissement, comme le montre l'encadré à droite¹. L'approche de JFL à l'égard des facteurs ESG est guidée par quatre principes énoncés dans sa politique d'investissement durable :

- 1 Intégrer l'analyse des facteurs ESG pertinents dans les décisions d'investissement, le cas échéant, ainsi que d'autres facteurs importants.
- 2 Adopter une approche responsable et engagée.
- 3 Encourager la communication de renseignements appropriés pour l'analyse des facteurs ESG pertinents.
- 4 Collaborer avec d'autres organisations afin de faire progresser les pratiques d'investissement durable au profit des parties prenantes.

Le Conseil d'investissement durable (CID) interfonctionnel de JFL est responsable de la politique d'investissement durable de la société. Coprésidé par le chef de recherche et le vice-président régional, Gestion institutionnelle - Canada de l'Ouest, le CID regroupe des professionnels possédant une vaste expérience et une connaissance approfondie en matière de facteurs ESG.

Pour évaluer les possibilités et les risques liés aux facteurs ESG, JFL utilise une fiche de pointage ESG exclusive qui met l'accent sur les facteurs de gouvernance, de rémunération, environnementaux et sociaux susceptibles d'avoir une incidence sur la valeur à long terme de l'entreprise. Bien que la fiche de pointage ESG ne soit pas un outil de filtrage exclusif ou quantitatif, elle permet de voir des données pertinentes tirées des rapports annuels à prendre en compte, des renseignements sur le développement durable, des fournisseurs de données ESG tiers et des normes de l'ISSB, afin d'obtenir des renseignements complets et propres au secteur.

JFL utilise les données ESG pour éclairer les recherches, cerner les possibilités et les risques et accorder la priorité aux sujets d'engagement. Chaque émetteur est évalué sur une fiche de pointage ESG² qui comprend quatre catégories clés :

- **Gouvernance** : des facteurs comme la structure de vote, l'indépendance, la composition et la diversité du conseil d'administration et la surveillance des facteurs ESG.

- **Rémunération** : Des facteurs comme la rémunération absolue du président et chef de la direction, la structure ou la part du régime incitatif à long terme, les critères de rendement et les mesures ESG liées à la rémunération et à la dilution d'options.
- **Environnement** : Les secteurs comme le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques ont harmonisé les rapports, les tendances et les cibles en matière d'émissions de gaz à effet de serre (GES), ainsi que des sujets propres au secteur, comme la gestion de l'énergie, des déchets et des matières dangereuses.
- **Société** : Les sujets comprennent la diversité, l'équité et l'inclusion, l'engagement des employés, la conformité aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la santé et la sécurité au travail et des préoccupations propres au secteur, notamment la sécurité des données et la qualité et la sécurité des produits.

JFL personnalise ses fiches sur la base des normes SASB propres au secteur et ajoute ou supprime des sujets en fonction de la connaissance qu'ont ses analystes d'un émetteur particulier. Il effectue ensuite des recherches sur ces sujets et les indicateurs jugés les plus pertinents pour l'investissement.

Un dialogue direct et continu avec la direction et les conseils d'administration des sociétés émettrices fait partie intégrante de l'approche et du processus de placement à long terme de JFL. Les analystes de recherche donnent la priorité à l'engagement sur la base des principaux domaines d'amélioration, dans le but de renforcer la gouvernance, d'harmoniser la gestion, de discuter de l'adoption des pratiques ESG et d'améliorer les divulgations en matière d'ESG par le dialogue direct.

ASG DE JFL TENANT COMPTE DE¹ :
APPROCHE D'INTÉGRATION DES FACTEURS ESG

42,6 milliards de dollars

APPROCHE D'INTÉGRATION DES FACTEURS ESG ET
FILTRAGE

1,3 milliards de dollars

APPROCHE D'INTÉGRATION ESG, FILTRAGE ET
INVESTISSEMENT AXÉ SUR LA DURABILITÉ

42 millions de dollars

Au cours de l'exercice 2024, JFL a mobilisé 47 sociétés, dont 21 projets d'engagement axés sur les résultats et 36 discussions d'engagement axées sur l'information. Plusieurs entreprises ont participé aux deux types d'engagement. Les sujets les plus courants étaient la rémunération des dirigeants (14), la rémunération des membres du conseil d'administration (14), les émissions de GES (12), l'indépendance du conseil d'administration (7), les pratiques de travail (5) et la dilution à base d'actions (5). Bon nombre de ces engagements portaient sur plusieurs sujets. Chaque année civile, JFL communique aux clients ses activités liées aux engagements et au vote par procuration.

JFL est membre ou signataire des associations et initiatives suivantes : Coalition canadienne pour une bonne gouvernance, CDP, IFRS Sustainability Alliance, PIR, réseau FAIRR, Climate Action 100+, Engagement climatique Canada, Déclaration des investisseurs canadiens sur les changements climatiques de l'AIR, Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité, l'équité et l'inclusion de l'AIR et Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable.

Le vote par procuration fait également partie intégrante de l'approche et du processus de placement à long terme de JFL. L'équipe de placement mondiale interne de l'entreprise rend les décisions de vote en fonction des commentaires de ses analystes et des discussions avec son Conseil de stratégie de placement. JFL utilise le vote par procuration pour influencer les conseils d'administration sur la gouvernance d'entreprise, la rémunération des dirigeants, les droits des actionnaires minoritaires et diverses questions environnementales et sociales.

Registre des votes ³	
nombre de propositions de gestion	3 520
% des votes contre l'élection des administrateurs	15 %
% de votes contre la rémunération	22 %
nombre de propositions d'actionnaires	206
% des votes pour des propositions d'actionnaires	25 %

LIENS PERTINENTS

Politique d'investissement durable de JFL

Lignes directrices concernant les votes par procuration de JFL

Rapport sur la gérance de JFL

Plan d'action sur le climat de JFL et rapport sur le climat (2022)

1 Mesure de rapport SASB : FN-AC-410a.1 La répartition des actifs est présentée dans le Corpus de données (sous l'onglet Finance durable). Actifs gérés en interne par l'équipe d'investissement mondiale de JFL. L'équipe d'investissement mondiale de JFL intègre des facteurs ESG pertinents dans son approche de placement conformément à la politique et à l'approche de placement durable de la société. Lorsqu'une possibilité ou un risque ESG important est cerné, il est pris en compte dans le processus décisionnel. Ce chiffre exclut les actifs sous conseil et les actifs qui sont gérés par des membres du groupe ou des gestionnaires externes, ainsi que la trésorerie et les équivalents de trésorerie, et les fonds communs de placement ou les FNB de tiers détenus dans des comptes de clients distincts.

2 La fiche ESG de JFL n'est pas un outil de dépistage exclusif ou quantitatif.

3 Registre des votes par procuration pour la liste de l'étendue de la recherche de JFL pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

28

Finance durable

34

Émissions durables de la Banque Scotia

36

Gestion responsable du patrimoine et des actifs

39

Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

75

ANNEXE

GESTION FINANCIÈRE MD

MD offre exclusivement des produits de placement et des conseils aux médecins canadiens et à leur famille. Les investissements de MD (Fonds MD) représentent 45,7 milliards de dollars d'actifs sous gestion, dont 494 millions de dollars avec des fonds qui utilisent un processus de filtrage ESG. Ces placements sont gérés activement par 1832, le gestionnaire de portefeuille des Fonds MD. 1832 encourage les interactions directes et indirectes avec les sous-conseillers retenus et les sociétés dans lesquelles les Fonds MD sont investis.

L'équipe de gestion d'actifs multiples de 1832 tient compte des facteurs ESG dans le processus de placement de Fonds MD, le cas échéant. Cette analyse ESG est un élément clé de la gestion des risques financiers des fonds gérés activement. Pour les Fonds MD ayant des objectifs liés au climat ou à la durabilité, l'analyse contribue directement à l'atteinte des objectifs de leur portefeuille ¹. Bien que 1832 n'exclue généralement pas les investissements basés uniquement sur des facteurs ESG, en ce qui concerne sa gestion des produits MD, elle fait exception des sociétés engagées dans le tabac, le cannabis ou les produits connexes.

En tant que fiduciaire pour les mandats de clients, l'équipe de gestion d'actifs multiples de 1832 est tenue de tenir compte des facteurs ESG pendant le processus de placement. L'équipe estime que les facteurs ESG peuvent avoir une incidence importante sur le rendement à long terme des placements et qu'ils constituent une partie importante des évaluations du risque par rapport au rendement.

ASG DE MD TENANT COMPTE DE¹ :

APPROCHE D'INTÉGRATION DES FACTEURS ESG

20,8 milliards de dollars

LIENS PERTINENTS

[Politique d'investissement responsable de MD](#)

[Politique de vote par procuration de MD](#)

[Gestion financière MD](#)



1 Les facteurs ESG ne sont pas déterminants pour les titres en portefeuille, à moins qu'un fonds ne les intègre dans ses objectifs de placement ou ses stratégies de placement principales (un fonds ESG). Les fonds gérés passivement (comme les fonds indiciels) qui ne sont pas des fonds ESG ne tiennent pas compte des facteurs ESG, sauf en ce qui concerne les votes par procuration lorsque cela est dans l'intérêt du fonds.

2 Selon la mesure du secteur de la gestion d'actifs du SASB : FN-AC-410a.1 sans ventilation par catégorie d'actifs.

Investir en tenant compte des facteurs ESG : Solutions d’investissement et outils de recherche

Pourquoi ça compte?

Les bonnes solutions d’investissement liés aux facteurs ESG peuvent permettre aux clients d’harmoniser leurs placements et leurs objectifs de développement durable tout en gérant les possibilités et les risques liés aux facteurs ESG. Grâce à ses solutions et ressources de placement spécialisées, la Banque Scotia vise à aider ses clients à prendre des décisions éclairées qui traduisent leurs valeurs et contribuent à une croissance responsable à long terme.

INVESTISSEMENTS DES PARTICULIERS	
Cotes d'investissement durable de Scotia iTRADE	Grâce à Scotia iTRADE, tous les clients investissant de manière autonome ont accès à des renseignements et à des recherches sur l'investissement durable provenant de l'évaluateur chef de file MSCI ¹ . Ces notes fournissent aux clients des renseignements sur la performance d'une entreprise en matière de facteurs ESG.
Fonds Scotia faibles en carbone	Gérée par 1832 et sous-conseillée par JFL, cette gamme de fonds s'adresse aux investisseurs à la recherche d'un portefeuille diversifié de placements de haute qualité dont l'intensité de carbone moyenne pondérée est inférieure à celle de l'indice pertinent du marché en général. De plus, le Fonds Scotia de titres à revenu fixe canadiens faibles en carbone et le Fonds Scotia d'actions mondiales faibles en carbone excluent i) les sociétés du secteur de l'énergie (sauf les énergies renouvelables) et ii) les sociétés qui ne sont pas du secteur de l'énergie qui respectent certains critères liés au carbone ² .
Fonds négociés en bourse (FNB) à investissement responsable Scotia	Cette gamme de FNB à investissement responsable Scotia représente une solution de placement simple, transparente et peu coûteuse pour les investisseurs cherchant une base responsable pour leur portefeuille. Elle comprend quatre fonds de base qui offrent une exposition à un large indice de marché tout en filtrant les émetteurs qui i) ne respectent pas les normes établies, ii) sont engagés dans le secteur des armes controversées, iii) tirent plus d'un pourcentage donné de leurs revenus de leur implication dans des activités commerciales controversées, ou iv) ne respectent pas les critères de représentation des genres. Après l'application de ces quatre critères, les émetteurs restants du large indice du marché sont classés dans leur secteur respectif en fonction de leur profil d'intensité du carbone, mesuré en émissions de GES par dollar de revenu. Les 25 % d'émetteurs ayant les profils d'intensité carbonique les plus élevés dans chaque secteur sont exclus ³ .
Solutions durables actives Dynamique	Des solutions couvrent un vaste éventail de possibilités dans le marché des actions et des titres à revenu fixe. Le fonds Évolution énergétique et les FNB investissent dans des sociétés qui prennent part à la transition énergétique, notamment dans les domaines de l'énergie renouvelable, des solutions émergentes et de l'innovation énergétique. Le Fonds durable de titres de créance Dynamique et le Fonds d'actions durables Dynamique conjuguent une gestion active, notre approche unique en matière d'intégration des facteurs ESG et des thèmes durables précis afin d'offrir une valeur à long terme aux investisseurs et de favoriser un changement sociétal positif ⁴ .
Portefeuilles mondiaux socialement responsables de Tangerine	Ces fonds offrent une exposition à un large indice de marché tout en filtrant les émetteurs qui i) ne respectent pas les normes établies, ii) sont engagés dans le secteur des armes controversées, iii) tirent plus qu'un pourcentage précis de leurs revenus d'activités commerciales controversées, ou iv) ne respectent pas les critères de représentation des genres. Après l'application de ces quatre critères, les émetteurs restants du large indice du marché sont classés dans leur secteur respectif en fonction de leur profil d'intensité du carbone, mesuré en émissions de GES de portées 1 et 2 par dollar de revenu de l'émetteur. Les 25 % d'émetteurs ayant les profils d'intensité carbonique les plus élevés dans chaque secteur sont exclus ⁵ .

1 Selon MSCI, leurs notes ESG servent à mesurer la résilience d'une société face aux risques environnementaux, sociétaux et de gouvernance financièrement importants. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les notes ESG de MSCI, cliquez ici.

2 Les émetteurs qui respectent les critères liés au carbone suivants sont exclus : i) les sociétés du secteur de l'énergie d'un large indice boursier ou d'un indice de titres à revenu fixe, selon le cas, à l'exception des entités du secteur de l'énergie renouvelable, telles que définies par le conseiller ou le sous-conseiller en gestion de portefeuille du fonds et ii) les sociétés qui ne sont pas du secteur de l'énergie qui (a) sont propriétaire d'entreprises en exploitation qui possèdent des réserves avérées de charbon thermique, de pétrole ou de gaz; (b) ont une quantité de valeur importante attribuable directement à l'extraction et à la production de combustibles fossiles, ou indirectement, par le transport, la distribution, l'équipement et les services; et (c) bénéficient d'une exposition importante à la production d'électricité à partir de combustibles fossiles. Des exceptions peuvent être faites lorsqu'une société a une stratégie bien définie pour augmenter de façon significative le pourcentage d'énergies renouvelables.

3 Les émetteurs répondant aux critères suivants sont exclus des filtres : i) les émetteurs qui ne respectent pas les normes établies (y compris les principes définis par le Pacte mondial des Nations unies sur la protection environnementale, les droits de l'homme, les normes du travail et la lutte contre la corruption); ii) les émetteurs dont la participation continue à des armes controversées a été confirmée, ce qui comprend les armes chimiques, biologiques et nucléaires, l'uranium appauvri, les munitions en grappes et les mines antipersonnel; iii) les émetteurs qui tirent plus qu'un pourcentage précis de leurs revenus (déterminé par le fournisseur de l'indice afin de mesurer la participation importante) d'activités commerciales liées à l'alcool, au cannabis, à l'exploitation du charbon, à la production d'électricité au charbon, aux combustibles fossiles, à l'énergie nucléaire, aux jeux d'argent, aux OGM, à la fracturation hydraulique, à l'industrie militaire, aux sables bitumineux, à la pornographie et au tabac; et iv) les émetteurs qui ne comptent aucune femme à leur conseil d'administration ou dans l'un des principaux postes décisionnels, y compris le chef de la direction, le chef des finances ou le chef de l'exploitation.

4 Les thèmes durables peuvent inclure, sans s'y limiter, la production d'énergie durable, la consommation efficace d'énergie, la consommation responsable et la gestion des déchets, l'industrie, l'infrastructure et les collectivités durables, ainsi que la santé et le bien-être.

5 Les émetteurs répondant aux critères suivants sont exclus des filtres : i) les émetteurs qui ne respectent pas les normes établies (y compris les principes définis par le Pacte mondial des Nations unies sur la protection environnementale, les droits de l'homme, les normes du travail et la lutte contre la corruption); ii) les émetteurs dont la participation continue à des armes controversées a été confirmée, ce qui comprend les armes chimiques, biologiques et nucléaires, l'uranium appauvri, les munitions en grappes et les mines antipersonnel; iii) les émetteurs qui tirent plus qu'un pourcentage précis de leurs revenus (déterminé par le fournisseur de l'indice afin de mesurer la participation importante) d'activités commerciales liées à l'alcool, au cannabis, à l'exploitation du charbon, à la production d'électricité au charbon, aux combustibles fossiles, à l'énergie nucléaire, aux jeux d'argent, aux OGM, à la fracturation hydraulique, à l'industrie militaire, aux sables bitumineux, à la pornographie et au tabac; et iv) les émetteurs qui ne comptent aucune femme à leur conseil d'administration ou dans l'un des principaux postes décisionnels, y compris le chef de la direction, le chef des finances ou le chef de l'exploitation.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
28	Finance durable
34	Émissions durables de la Banque Scotia
36	Gestion responsable du patrimoine et des actifs
39	Investir dans les facteurs ESG : Solutions d'investissement et outils de recherche
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

GESTION D'ACTIFS INSTITUTIONNELS	
Fonds d'obligations durables et à impact de JFL	Ce fonds commun géré par JFL investit principalement dans une combinaison de titres d'emprunt qui correspondent au concept de durabilité ou d'incidence positive de JFL. Le fonds permet aux investisseurs de cibler une affectation à des obligations vertes, sociales et durables, selon la définition des principes de l'ICMA.
SERVICES-CONSEILS DE GESTION DE PATRIMOINE	
Portefeuille modèle d'actions axées sur les facteurs ESG	Ce portefeuille modèle d'actions mondiales exclut les sociétés ayant une exposition insignifiante ¹ aux armes, au tabac ou à l'alcool. Les titres qui font partie des portefeuilles modèles d'actions canadiens, américains et internationaux des solutions mondiales de placement de Gestion de patrimoine mondiale voient leur rendement évalué par rapport aux facteurs ESG.
Programme Sommet ScotiaMcLeod	ScotiaMcLeod retient les services d'une société de conseil pour sélectionner les gestionnaires et les mandats de placement, qui peuvent par la suite être utilisés par les conseillers pour constituer des portefeuilles pour leurs clients. La société de conseil inclut également les facteurs ESG dans les rapports qu'elle fournit à ScotiaMcLeod.
Portefeuille modèle d'instruments de placement en fonds communs axés sur les facteurs ESG	Une combinaison équilibrée de fonds communs de placement enregistrés et de FNB canadiens qui suivent une approche de placement socialement responsable.
Portefeuille modèle d'actions en investissement socialement responsable	Ce portefeuille modèle d'actions en investissement socialement responsable (ISR) est composé de titres des portefeuilles modèles d'actions canadiens, américains et internationaux des solutions mondiales de placement de Gestion de patrimoine mondiale Scotia, qui sont également conformes à la charia, comme l'indique leur inclusion dans l'indice S&P Global 1200 Shariah.



¹ Une exposition insignifiante à un élément signifie qu'il représente moins de 10 % du chiffre d'affaires consolidé, des charges d'exploitation et de l'actif moyen d'un émetteur sur les 12 derniers mois.

- 2 INTRODUCTION
- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
- 41 ENVIRONNEMENT
- 42 Changements climatiques
- 43 Nature et biodiversité
- 44 Engagement des employés en matière de responsabilité environnementale
- 46 SOCIÉTÉ
- 75 ANNEXE

Environnement

Nous nous sommes engagés à réduire notre impact sur l’environnement et nous nous engageons auprès de nos employés à promouvoir la responsabilité environnementale.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

42

Changements climatiques

43

Nature et biodiversité

44

Engagement des employés en matière de responsabilité environnementale

46

SOCIÉTÉ

75

ANNEXE

Changements climatiques

En 2024, la Banque Scotia a publié son premier rapport indépendant sur le climat, qui présente une approche actualisée des trois piliers climatiques de la Banque décrits ci-dessous. S'appuyant sur cette base, le rapport sur le climat décrit avec précision les mesures prises par la Banque au cours de l'année écoulée afin d'améliorer sa capacité à saisir les nouvelles possibilités liées au climat et à déceler, évaluer et gérer les risques liés au climat qui ne cessent de croître.

Le rapport sur le climat 2024 est organisé en trois chapitres, qui s'appuient sur les recommandations du GIFCC :

- 1 « Gouvernance », qui décrit comment nous assurons la responsabilité et la surveillance des possibilités et des risques liés au climat;
- 2 « Stratégie, mesures et objectifs », qui décrit les efforts que nous déployons en vue d'atteindre les objectifs climatiques guidés par nos trois piliers climatiques, la manière dont nous développons nos capacités à repérer les possibilités liées au climat et la manière dont nous répondons à la demande des clients en matière de produits et de services liés au climat;
- 3 « Gestion des risques », qui décrit les processus utilisés pour déceler, évaluer et gérer les risques, y compris les risques liés au climat, conformément à l'appétit pour le risque de la Banque.

Dans un document d'accompagnement de notre rapport sur le climat, nous avons inclus des tables d'indices pour faciliter la consultation, en indiquant les numéros de page correspondant aux exigences de déclaration en vertu de la ligne directrice B-15 du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF) – Gestion des risques climatiques (« BSIF B-15 »)¹ et aux recommandations du GIFCC.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez notre rapport sur le climat.



« Notre plan de transition climatique décrit notre approche en matière de possibilités et de risques liés au climat, ainsi que la manière dont nous nous engageons auprès de nos clients et les soutenons dans leur transition vers une économie à plus faible émission de carbone ».

– Kim Brand, vice-présidente, Activités durables à l'échelle mondiale



NOS PILIERS CLIMATIQUES

<div>Financer des-solutions climatiques</div> <div></div> <div>Fournir des produits et des services pour appuyer les objectifs climatiques de nos clients.</div>	<div>Soutenir la transition climatique des clients</div> <div></div> <div>Promouvoir la participation des clients dans leur transition climatique par des offres de services et de conseils. Mesurer et évaluer simultanément les émissions financées dans notre portefeuille de prêts.</div>	<div>Réduire nos propres émissions</div> <div></div> <div>Réduire les émissions de GES provenant de nos propres activités et introduire des solutions pour réduire l'incidence directe de la Banque sur les changements climatiques.</div>
--	---	--

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

- N° 33

Soutenir les initiatives en matière de lutte contre les changements climatiques, menées par les Autochtones, qui répondent aux besoins environnementaux des communautés autochtones.
Calendrier : En cours – T3 2026, puis actualisé chaque année
- N° 34

Intégrer les perspectives autochtones dans l'approche de transition juste de la Banque Scotia.
Calendrier : En cours - T1 2026, puis actualisé chaque année

LIENS PERTINENTS

- [Rapport sur le climat](#)
- [Rapport sur le climat 2024 – \(index\)](#)
- [Méthodologie de calcul des émissions financées](#)
- [Méthodologie de calcul des émissions de GES](#)

¹ La ligne directrice B-15 du BSIF, entrée en vigueur à la fin de l'exercice 2024 pour les banques d'importance systémique nationale, y compris la Banque Scotia, énonce les attentes du BSIF concernant la gestion et la communication des risques liés aux changements climatiques par les institutions financières fédérales.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
42	Changements climatiques
43	Nature et biodiversité
44	Engagement des employés en matière de responsabilité environnementale
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

Nature et biodiversité

Pourquoi ça compte?

La biodiversité est essentielle au maintien d'écosystèmes sains qui soutiennent les processus naturels, contribuant ainsi de manière significative à l'atténuation des changements climatiques.

Prise en compte des répercussions liées à la nature

En 2024, la Banque a introduit des politiques de durabilité liées à la nature pour les prêts autres que les prêts aux particuliers en vue de la réalisation d'activités dans les sites du patrimoine mondial de l'UNESCO, les sites RAMSAR désignés comme des zones humides, ainsi que d'activités impliquant l'exploitation forestière illégale ou le commerce d'espèces sauvages. Ces politiques viennent en appui à notre énoncé sur les activités de financement dans l'Arctique, en vertu duquel nous ne fournissons pas de financement direct ni de services financiers ou de conseil spécifiques à des projets d'exploration, d'exploitation ou de production de pétrole et de gaz dans le cercle polaire arctique, y compris dans le Refuge faunique national de l'Arctique (Arctic National Wildlife Refuge, ANWR).

Nous continuons à développer nos connaissances et notre capacité à gérer et à divulguer les questions liées à la nature, comme les dépendances, les répercussions, les possibilités et les risques. Nous suivons notamment les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative à la nature et participons aux groupes de travail et aux forums de l'industrie. Par exemple, nous avons contribué à la rédaction du document de discussion de l'Institut de la finance internationale (« IIF ») sur l'information financière liée à la nature intitulé *Responding to Nature-Related Risks and Opportunities* (Répondre aux possibilités et aux risques liés à la nature) et avons rejoint la collectivité consacrée à la nature en Amérique du Nord, dans le cadre de l'Initiative Finance du PNUE, afin d'améliorer la sensibilisation en interne et le partage des connaissances sur la nature et la finance.

FINANCE DURABLE POUR LA BIODIVERSITÉ

Le groupe Finance durable de la Banque Scotia aide les clients à déterminer les investissements dans le domaine de l'environnement, y compris ceux axés sur la conservation de la biodiversité. Le groupe propose également des solutions de financement pour aider les entreprises à harmoniser leurs programmes de financement avec leurs propres objectifs en matière de biodiversité.

Notre cadre de référence des émissions durables comprend des catégories liées à la biodiversité, notamment la gestion écologiquement durable des ressources naturelles vivantes et de l'utilisation des terres, ainsi que la conservation de la biodiversité terrestre et aquatique. Allez à la page 34 pour obtenir de plus amples renseignements.

La Banque Scotia a contribué à la prise en compte accrue de la biodiversité dans les programmes de financement durable destinés aux entités souveraines. Le 6 novembre 2023, nous avons soutenu la République d'Uruguay en tant que coresponsable des registres dans le cadre de la réouverture de ses obligations liées au développement durable, dont le coupon est lié aux Contributions déterminées au niveau national (CDN) de l'Uruguay, y compris la préservation des zones forestières indigènes¹.

LIENS PERTINENTS

- Politiques de durabilité liées à la nature pour les prêts autres que de particuliers
- Rapport sur l'application des Principes de l'Équateur
- Aperçu du cadre et de la politique en matière de risque ESG de la Banque Scotia
- Cadre financier lié au climat



1 <https://sslburuguay.mef.gub.uy/>

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

42

Changements climatiques

43

Nature et biodiversité

44

Engagement des employés en matière de responsabilité environnementale

46

SOCIÉTÉ

75

ANNEXE

Engagement des employés en matière de responsabilité environnementale

Pourquoi ça compte?

Les salariés jouent un rôle essentiel en nous aidant à atteindre notre objectif – *pour l’avenir de tous* – en choisissant d’apporter leur propre contribution à des causes environnementales dans les collectivités locales, par l’intermédiaire de notre plateforme de bénévolat, Spark.

LES BANQUIERSSCOTIA AU COSTA RICA S’ENGAGENT À RESPECTER L’ENVIRONNEMENT

En juillet, 140 employés de la Banque Scotia se sont réunis au parc métropolitain La Sabana, au Costa Rica, à l’occasion de la deuxième édition de l’événement régional *Scotia Giving Day*, une initiative de bénévolat visant à aider à préserver l’environnement naturel du parc. Cette année, l’équipe a mis l’accent sur l’entretien de 150 arbres situés à l’est du stade national. Ces arbres faisaient partie des 365 arbres initialement plantés en 2011 dans le cadre du projet de reboisement « A New Savannah », également mené par la Banque.



CONTRIBUER À L’AVENIR : LES EFFORTS DE LA BANQUE SCOTIA EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE TRINITÉ-ET-TOBAGO

Au cours des trois dernières années, en partenariat avec la Sustainable Unemployment Reduction Efforts (SURE) Foundation, la Banque Scotia a distribué un million de semis à des familles et à des groupes de jeunes à Trinité-et-Tobago.

Cette année, notre objectif était de mobiliser les jeunes et de mettre en avant l’agriculture en tant qu’activité productive et source potentielle de revenus. Des jeunes de diverses organisations ont appris les avantages de la culture et de la consommation de produits locaux.

En outre, en partenariat avec un groupe environnemental local, nous avons lancé l’initiative *Close the Loop* (Boucler la boucle) pour promouvoir certaines pratiques d’économie circulaire et de gestion durable des déchets de 2024 à 2025.

FAITS SAILLANTS

- **Plantation d’arbres :** 150 arbres fruitiers et feuillus ont été plantés, qui devraient séquestrer 3 390 kilogrammes (kg) de carbone par an une fois arrivés à maturité.
- **Propagation en pépinière :** 5 000 plants ont été préparés pour un futur reboisement.
- **Système Vétiver :** 1 000 plants de vétiver multipliés, et il est prévu de porter ce nombre à 50 000 pour des projets de réhabilitation des terres.
- **Compostage :** 200 gallons de compost créés, générant 10 000 gallons d’engrais pour 20 acres de terres.

Ces initiatives témoignent de l’intérêt de la Banque Scotia pour la durabilité et la gestion de l’environnement dans la région.



2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
42	Changements climatiques
43	Nature et biodiversité
44	Engagement des employés en matière de responsabilité environnementale
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE

PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ DU CHILI

En 2024 nous avons fait équipe avec la Fundación Basura dans le cadre de notre programme ScotialNSPIRE au Chili. En mettant l’accent sur le nettoyage des zones côtières et humides, nous avons travaillé ensemble pour éliminer les déchets d’écosystèmes importants.

À Antofagasta, un nettoyage de la plage La Chimba a permis de récupérer 1 035 kg de déchets, dont 810 kg étaient recyclables. Dans le même temps, dans la zone humide de Lenga à Concepción, 852 kg de déchets ont été éliminés, dont 67 kg de déchets recyclables et 785 kg de déchets destinés à la décharge. Ces efforts contribuent à assainir les écosystèmes locaux et à atténuer la pollution.

PROTÉGER LA NATURE ET LA BIODIVERSITÉ DANS NOS COLLECTIVITÉS LOCALES

La Banque Scotia est fière de soutenir des initiatives environnementales d’envergure mondiale dans les collectivités locales qu’elle sert.

- **Îles Caïmans :** Commandite de l’événement « Festival of the Seas » organisé par le Central Caribbean Marine Institute afin de promouvoir la conservation des océans.
- **Jamaïque :** Mobilisation de plus de 200 bénévoles, y compris des employés, pour enlever 3 000 livres (lb) de déchets de la plage de Sirgany lors du « Great Mangrove Cleanup » (Grand nettoyage des mangroves), commémorant le Jour de la Terre.
- **Îles Turques et Caïques :** Partenariat avec l’Edward Gartland Youth Centre et les clubs environnementaux locaux pendant la Semaine de la Terre pour inspirer les jeunes au moyen d’une sculpture ayant pour thème « Planet vs. Plastics », réalisée à partir de matériaux recyclés, afin de les sensibiliser à la pollution par les plastiques.
- **Barbade :** Plantation d’arbres dans une réserve naturelle locale pour la deuxième année consécutive; à ce jour, 200 arbres ont été plantés.
- **Bahamas :** Distribution de 1 000 plants d’arbres d’ombrage et d’arbres fruitiers, de fleurs, de légumes et d’herbes aromatiques en partenariat avec la Bahamas Agricultural and Industrial Corporation et le Bahamas Agriculture and Marine Science Institute.
- **Costa Rica :** Collecte de 210 kg de couvercles en plastique en 2024 pour soutenir la construction de rampes d’accès pour les personnes handicapées sur les plages du Costa Rica, dans le cadre d’efforts environnementaux continus.



- 2 INTRODUCTION
- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
- 41 ENVIRONNEMENT
- 46 SOCIÉTÉ
- 47 Bien-être et perfectionnement des employés
- 52 Inclusion au travail
- 61 Réconciliation avec les Autochtones
- 63 Impact communautaire
- 69 Accès financier et inclusion
- 75 ANNEXE

Société

Nous travaillons pour atteindre notre but – *pour l’avenir de tous* – pour nos employés, nos collectivités et nos clients. Il s’agit notamment de promouvoir une culture diversifiée et inclusive qui responsabilise les employés. Au moyen d’investissements, de partenariats et de programmes communautaires, nous soutenons des initiatives visant à favoriser des collectivités plus inclusives et équitables, ainsi que la résilience économique. Nous offrons également des produits et des services visant à améliorer l’inclusion financière et le bien-être de nos clients.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

Bien-être et perfectionnement des employés

Pourquoi ça compte?

Nous mettons en œuvre notre stratégie et notre vision audacieuses : être le partenaire financier le plus fiable de nos clients. Nous cultivons une culture de haute performance, fondée sur des valeurs et guidée par le cadre régissant notre culture organisationnelle, notre LienScotia. Notre Lien représente notre engagement commun à créer des espaces sûrs pour l'apprentissage et la croissance, à promouvoir la responsabilité et l'inclusion et à reconnaître que nous ne réussissons que lorsque nous gagnons en tant qu'équipe.

Apprentissage et perfectionnement en leadership

GAGNER EN TANT QU'ÉQUIPE

Nos dirigeants jouent un rôle clé dans la réussite et le bien-être des employés. En harmonisant les valeurs avec les attentes en matière de comportement, ils donnent le ton à un environnement de travail collaboratif, ciblé et transparent. Les dirigeants donnent la priorité à l'inclusion et à l'intégrité, en veillant à ce que les employés se sentent en sécurité, valorisés et respectés, tout en se responsabilisant et en responsabilisant leurs équipes par rapport à notre code, nos normes et nos politiques. Ils s'engagent à faire ce qui est juste pour leurs clients et leurs collègues.

Pour gagner en équipe et devenir un employeur de choix, la Banque Scotia investit dans le perfectionnement de ses employés et dans la création d'un milieu de travail où chacun se sent à sa place et peut s'épanouir, afin d'avoir un impact positif sur les collectivités qu'elle sert.

« Les valeurs et les comportements découlant de notre LienScotia constituent un engagement commun. Nous nous efforçons de créer des espaces sûrs pour apprendre et grandir, de promouvoir l'inclusion et de garantir un lieu de travail qui offre le meilleur avenir à chacun, à nos clients et à notre banque ».

– Jenny Poulos, Cheffe, Ressources humaines

DÉVELOPPER NOTRE MAIN-D'ŒUVRE

Pour rester en phase avec un monde en mutation rapide, nous développons une main-d'œuvre résiliente, axée sur les résultats et inclusive. Cela nous aide à bâtir une équipe solide et permet à nos employés de s'épanouir et de faire progresser leur carrière à la Banque Scotia.

Nous fournissons les outils, les programmes et les conseils nécessaires pour aider nos employés à prendre en charge leur parcours de perfectionnement. Notre Politique mondiale sur la gestion du rendement et du perfectionnement établit les attentes en matière d'engagement continu entre les employés et les gestionnaires afin de planifier, de surveiller, de promouvoir et d'évaluer le rendement en fonction des objectifs de l'entreprise.

Les employés collaborent avec leurs gestionnaires pour élaborer un plan annuel consistant à établir des objectifs, discuter des comportements attendus et évaluer les résultats. Ils sont également encouragés à élaborer des plans de perfectionnement afin d'améliorer leurs compétences actuelles et de se préparer aux perspectives d'avenir. Tout au long de l'année, les gestionnaires fournissent une rétroaction et un accompagnement afin d'accroître le rendement des individus et des équipes, tandis que les employés effectuent le suivi de leurs progrès et recherchent activement une rétroaction de la part de diverses sources, y compris les gestionnaires et les collègues.

Nos programmes de perfectionnement du personnel sont axés sur l'amélioration des compétences des employés, notamment :

- 1 le maintien de l'apprentissage sur la sécurité de la banque et de nos clients :** une série de programmes qui aident les employés à préserver la confiance des clients, des actionnaires et des collectivités. Les thèmes abordés sont les suivants : code de conduite, cybersécurité, culture de gestion des risques, risque opérationnel, lutte contre la corruption, lutte contre le blanchiment d'argent, promotion de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance, et santé et sécurité.
- 2 l'apprentissage sur l'alliance inclusive :** Programmes qui favorisent la compréhension et la concrétisation de l'inclusion en tant que partie intégrante de notre culture. Ces programmes soutiennent notre objectif de créer un lieu de travail où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement, notamment par des pratiques d'embauche inclusives.



2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES POUR L'AVENIR – SCOTIA ACADEMY

Scotia Academy, notre plateforme d'apprentissage mondiale, offre aux employés un point d'accès centralisé pour la formation et le perfectionnement, grâce à plus de 90 000 ressources d'apprentissage offertes dans divers formats, notamment l'apprentissage en ligne, les vidéos et la formation avec instructeur. En 2024, nous avons amélioré l'expérience utilisateur de la plateforme, ajouté du contenu personnalisé et créé de nouveaux centres d'apprentissage pour les compétences essentielles. Les employés sont encouragés à prendre en main leur perfectionnement professionnel à chaque étape de leur carrière.

Les nouveaux programmes d'apprentissage comprennent :

- **Rendement et perfectionnement :** Met l'accent sur l'amélioration du rendement tant sur le plan individuel que collectif.
- **Portail iLEAD :** Donne accès à des expériences en développement du leadership, y compris un nouveau programme d'orientation de 90 jours pour les gestionnaires de personnel, comportant sept modules de base.
- **Portail culture :** Soutient notre LienScotia et favorise l'apprentissage de nos valeurs et de nos comportements.
- **Durabilité et impact social :** Sensibilise les employés aux questions de durabilité et aux efforts déployés par la Banque à cet effet.
- **Compétences en matière de technologie, d'IA et d'infonuagique :** Plus de 1 000 nouveaux programmes de formation ajoutés en 2024.

En 2024, nous avons lancé avec succès le nouveau programme d'orientation pour les gestionnaires de personnel iLEAD ainsi que des séances de formation à la sécurité psychologique, avec 1 479 participants. Les cours les plus en vogue étaient axés sur la culture de la gestion des risques, la protection des données, l'expérience axée sur la priorité au client et l'inclusion.

Programme de formation obligatoire mondial : Notre programme de formation obligatoire mondial a été remanié en micromodules, ce qui a permis d'accroître l'efficacité de la formation et de favoriser la flexibilité pour que tous les employés puissent travailler à leur perfectionnement personnel tout en continuant à servir au mieux nos clients. Les modules de cette formation portent sur des concepts clés comme l'éthique, l'inclusion, la protection des renseignements personnels et la culture de la gestion des risques, en veillant à ce que nous répondions aux exigences réglementaires et à celles de la politique de la Banque.

En 2024, nous avons introduit un nouveau programme d'orientation de 90 jours pour les gestionnaires de personnel, qui remplace notre programme phare sur le développement des compétences essentielles iLEAD pour les gestionnaires de personnel. La nouvelle orientation comprend des modules sur les thèmes suivants : devenir un meneur de confiance, accompagner la croissance, favoriser le développement continu, stimuler le rendement et soutenir notre culture du risque et la gestion des rendements. Depuis le lancement, 1 360 gestionnaires ont suivi le programme. En outre, les employés ont accès à des formations virtuelles à la demande au moyen de LinkedIn Learning et de Get Abstract par l'intermédiaire de la Scotia Academy.

SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS



- **82,1** millions de dollars ont été investis dans la formation et le perfectionnement des employés en 2024, soit une moyenne de **922 dollars** et 45 heures de formation par employé.



- Les employés ont effectué **4,0** millions d'heures d'apprentissage formel, avec **3,6** millions de visionnages dans le cadre de l'apprentissage, soit une moyenne de **45** heures et **41** visionnages par employé.



- Selon **environ 191 000** sondages réalisés après la formation, les employés étaient satisfaits de cette dernière et la commanderaient.



- Le taux de recommandation net d'apprentissage était de **67**, dépassant l'objectif de **51** pour l'année.



- **86 %** des employés ont déclaré avoir appliqué ce qu'ils avaient appris au travail, et **83 %** ont déclaré que cette démarche avait amélioré leur rendement, ce qui est supérieur à l'objectif de **70 %** fixé pour l'année.



- **94 %** des employés participant à l'apprentissage ont perçu la formation comme un investissement utile, dépassant l'objectif de **80 %** fixé pour 2024.

ÉVALUER LES RETOMBÉES DE LA FORMATION

Nous utilisons la méthodologie High Impact Evaluation^{MC} pour évaluer l'efficacité de nos programmes de formation. Cette approche, appliquée de manière cohérente depuis 2017, nous fournit des données et des repères étoffés pour prendre des décisions éclairées, fondées sur des données, et améliorer les résultats d'apprentissage en vue du perfectionnement des employés. Les recherches du Centre for Learning Impact indiquent qu'une note de transfert de plus de 50 % peut être considérée comme un indicateur fiable permettant de prédire de meilleurs résultats organisationnels grâce à la formation. En 2024, nous avons obtenu une note de transfert de 82 %.

En 2024, 42 % des postes vacants au Canada ont été pourvus par des candidats internes, ce qui témoigne de notre engagement envers le perfectionnement des employés et l'avancement professionnel au sein de la Banque.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS

La Banque Scotia a recours à plusieurs plateformes, réseaux et canaux de distribution pour communiquer avec ses employés au moyen de communications significatives, dont certaines visent à reconnaître leurs contributions au travail. Notre plateforme Applause permet aux employés de reconnaître leurs collègues qui démontrent les comportements LienScotia et incarnent les valeurs de la Banque dans leur travail quotidien, et d’être reconnus par eux à leur tour. Les employés reçoivent des points Bravo virtuels qu’ils peuvent échanger contre des produits, des services, des dons de bienfaisance ou d’autres cadeaux. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous interagissons avec nos employés et sollicitons leurs commentaires, consultez la page 26.

RETENIR LES EMPLOYÉS DE TALENT

Comme beaucoup d’entreprises, nous continuons d’avoir une pénurie de talents hors pair. En 2024, nous avons connu un taux de roulement volontaire de 10 % et un taux de roulement total de 17,5 % . Nous nous efforçons de réduire ces taux en décelant des occasions d’améliorer encore plus notre milieu de travail. Nous le faisons en nous appuyant sur les commentaires des employés, y compris ceux qui choisissent de partir.



Bien-être, santé et sécurité des employés

Nous reconnaissons que les personnes sont complexes, et leur bien-être aussi. Afin de soutenir nos employés à donner le meilleur d’eux-mêmes au travail et dans la vie quotidienne, nous mettons l’accent sur leur bien-être global, notamment leur santé physique, financière, mentale et sociale. Nos programmes de bien-être flexibles sont conçus pour répondre aux besoins des employés tout en respectant la réglementation locale.

En 2024, nous avons amélioré nos offres de bien-être en :

- changeant l’administrateur de l’assurance maladie pour les urgences en dehors de la province ou à l’étranger, de l’assurance facultative en cas de décès ou de mutilation accidentels et de l’assurance facultative contre les maladies graves, afin d’offrir une meilleure couverture sans frais supplémentaires;
- augmentant la garantie liée à la fertilité à un plafond de 20 000 \$ à vie;
- offrant la couverture des tests pharmacogénétiques (programme de médecine personnalisée) afin d’aider les employés à trouver des traitements plus efficaces en fonction de leur ADN;
- mettant à jour la couverture des médicaments anti-obésité, dont le plafond pour l’année de couverture est de 5 000 \$ pour les dépenses admissibles;
- instaurant la couverture hors service du VIH grâce à l’assurance facultative contre les maladies graves, une première au Canada avec notre fournisseur de régimes d’avantages sociaux.

Les employés peuvent utiliser des montants flexibles dans leur compte de bien-être pour couvrir un large éventail de dépenses, notamment les activités sportives, l’équipement d’entraînement physique, le matériel ergonomique de bureau à domicile, les services de livraison d’épicerie et de repas et les soins des enfants. Des renseignements supplémentaires sur les avantages sociaux de nos employés se trouvent dans le [Corpus de données et indices ESG](#).

NORMES MONDIALES INCLUSIVES DE SOINS

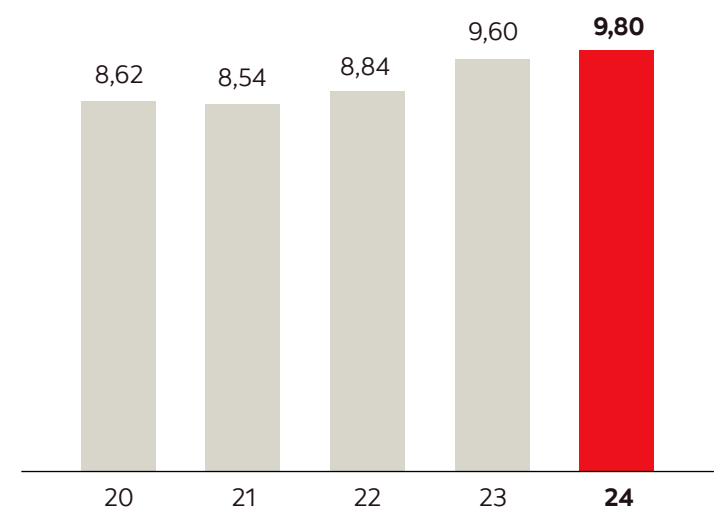
Nous nous sommes engagés à mettre en place un ensemble de normes de soins inclusives à l’échelle mondiale (NSIEM) dans l’ensemble de notre réseau, en offrant à tous les employés un niveau fondamental d’avantages sociaux, quel que soit leur pays d’emploi. Ces normes minimales se concentrent particulièrement sur les femmes et la communauté LGBTQIA+ mal servies, en offrant une couverture pour la santé des femmes et les soins d’affirmation de genre, mais elles bénéficieront à tous les employés dans les domaines de la fondation de la famille, de la santé mentale et des soins liés au VIH. Un élément clé des normes de soins inclusives à l’échelle mondiale est la couverture des soins préventifs, qui vise à réduire l’impact à long terme et la gravité des maladies chroniques. Ces normes minimales devraient être mises en œuvre à l’échelle mondiale d’ici 2030.

Dans les Caraïbes et dans la plupart des pays de l’Asie-Pacifique, les conditions d’admissibilité ont été améliorées, conformément à l’engagement des normes de soins inclusives à l’échelle mondiale, afin d’offrir un accès équitable aux soins à tous les employés. L’équipe a élargi les critères d’admissibilité aux prestations médicales et dentaires en offrant une couverture immédiate aux nouveaux employés et aux personnes à leur charge et une couverture pour les enfants à charge, de leur date de naissance jusqu’à l’âge de 24 ans (pour les enfants à charge étudiant à temps plein). De plus, dans certains pays, les exigences de cohabitation pour les conjoints ont été allégées.

- 2 INTRODUCTION
- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
- 41 ENVIRONNEMENT
- 46 SOCIÉTÉ
 - 47 Bien-être et perfectionnement des employés
- 52 Inclusion au travail
- 61 Réconciliation avec les Autochtones
- 63 Impact communautaire
- 69 Accès financier et inclusion
- 75 ANNEXE

DÉPENSES ANNUELLES EN SALAIRES ET AVANTAGES DU PERSONNEL

en milliards de dollars canadiens



Nous organisons des foires et des événements sur le bien-être dans bon nombre de nos succursales partout où nous sommes présents. Par exemple, au Canada, les employés qui ont assisté à notre foire sur le bien-être en 2024 ont appris sur des sujets comme la prévention du cancer, la nutrition, la pleine conscience et les soins aux parents vieillissants. Plus de 2 300 employés ont également reçu des vaccins gratuits contre la grippe. Au Mexique, nos programmes exhaustifs de santé et de bien-être comprennent le programme Full Life, qui soutient le personnel retraité en promouvant la santé et le bien-être au moyen d’activités professionnelles visant à prévenir ou à gérer les maladies chroniques. En outre, le programme sur la ménopause et l’andropause au Mexique offre un soutien professionnel, y compris des psychologues, des soins de santé et un accompagnement, pour aider les employés à traverser ces étapes de la vie et à améliorer leur qualité de vie.

AIDER LES PARENTS QUI TRAVAILLENT

D’ici la fin de 2025, tous les employés admissibles de la Banque Scotia dans le monde bénéficieront de huit semaines de congé entièrement rémunéré lorsqu’ils accueilleront un nouvel enfant, tandis que les mères qui donnent naissance auront droit à huit semaines supplémentaires. Ces normes minimales sont déjà en place dans 18 pays, et le reste de l’Amérique latine devrait suivre d’ici la fin de l’année prochaine.

Au Canada, les employés peuvent accéder à des services de garde d’enfants à prix réduit et à des services de garde supplémentaires pour les enfants jusqu’à l’âge de 12 ans par l’intermédiaire d’un prestataire national. Cela comprend cinq jours de garde supplémentaires payés par la Banque chaque année, ainsi que des réductions sur les services de garde d’enfants et de tutorat à temps plein et à temps partiel.

La politique d’adaptation du milieu de travail de la Banque Scotia soutient les employées enceintes et qui allaitent, en leur offrant des aménagements médicaux au besoin. Notre équipe collabore avec les fournisseurs de soins médicaux pour assurer un soutien approprié. Plusieurs de nos sites disposent également de salles de soins privées pour les mères qui allaitent.

FAVORISER LA SANTÉ MENTALE DES EMPLOYÉS

Tous nos employés du monde entier disposent de matériel d’apprentissage en ligne pour la formation à la santé mentale, qui comprend des stratégies d’apprentissage pour renforcer la résilience et soutenir les personnes confrontées à des problèmes de santé mentale.

Au Canada, nos employés ont accès à divers professionnels de la santé mentale, notamment des conseillers cliniciens, des thérapeutes familiaux, des psychologues et des psychothérapeutes, ainsi qu’à des thérapies cognitivo-comportementales et à des conseils conjugaux sur Internet. Nous offrons également un soutien par notre Programme d’aide aux employés et à leur famille, de services de garde d’enfants et de personnes âgées, de soins de santé virtuels à la demande, d’options de travail flexibles et de ressources éducatives en matière de santé mentale.

Au Costa Rica et au Panama, 1 288 BanquiersScotia ont participé à des séances sur la santé mentale et le bien-être global. Ces événements ont fourni des renseignements précieux pour aider les employés à améliorer leur bien-être sur les plans personnel et professionnel.

Dans les Caraïbes, Trinité-et-Tobago s’est associée à un psychologue pour offrir des séances de bien-être aux dirigeants, a tenu des ateliers sur l’intelligence positive et a organisé des activités de renforcement de l’esprit d’équipe comme le Mentorship Mixer et le réseau d’apprentissage de l’espagnol. Ils ont également fait la promotion de My Power Hour pour la formation des employés et ont reconnu la Journée mondiale de la santé mentale en octobre.

SANTÉ ET SÉCURITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Nous nous efforçons d’offrir un milieu de travail sain et sécuritaire à tous nos employés et clients. Ces efforts nous permettent non seulement d’attirer et de retenir les talents, mais aussi de réduire les coûts liés à l’absentéisme, aux soins de santé et à l’indemnisation des travailleurs, tout en nous aidant à nous conformer aux règlements en matière de santé et de sécurité.

Au Canada, notre Comité d’orientation en matière de santé et de sécurité au travail supervise la sécurité physique et psychologique dans le milieu de travail. Ce comité, qui comprend des représentants de nos équipes de sécurité des travailleurs, se réunit tous les trimestres pour examiner les politiques de santé, les données relatives aux incidents sur le lieu de travail et les tendances en matière de sécurité. En 2024, nous avons retenu les services d’un évaluateur tiers indépendant qui vérifiera notre conformité à la norme ISO 45001 en 2025¹.

Pour réduire les blessures liées à l’ergonomie, nous fournissons des conseils et des ressources sous notre portail ergonomique, y compris un outil d’auto-évaluation pour aider les employés à créer des environnements de travail sûrs, accessibles et favorables, que ce soit au bureau ou à la maison.

Nous prévoyons également des aménagements pour les employés souffrant d’un handicap, d’un état pathologique, d’une maladie ou d’une déficience. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez notre [Corpus de données et indices ESG](#).

LIENS PERTINENTS

- [Déclaration sur la santé et la sécurité des employés](#)
- [Plan d’accessibilité](#)

¹ La norme ISO 45001 est une norme internationale qui précise les exigences relatives à un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST). Elle fournit également un cadre permettant aux organisations de gérer les risques et d’améliorer leur rendement en matière de SST.

- 2 INTRODUCTION
- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
- 41 ENVIRONNEMENT
- 46 SOCIÉTÉ
- 47 Bien-être et perfectionnement des employés
- 52 Inclusion au travail
- 61 Réconciliation avec les Autochtones
- 63 Impact communautaire
- 69 Accès financier et inclusion
- 75 ANNEXE

Engagement des employés

OPTIMISER L'EXPÉRIENCE DES EMPLOYÉS

Chaque employé joue un rôle clé dans notre vision d'être le partenaire financier de confiance le plus important de nos clients. Pour y parvenir, nous mettons un point d'honneur à recueillir l'avis des employés pour assurer la croissance et bâtir un avenir solide pour nos clients.

L'engagement des employés est un résultat de leur expérience. En le mesurant, nous mettons en place une culture plus transparente et plus fiable, les aidant à donner le meilleur d'eux-mêmes et à offrir l'excellence aux clients et aux actionnaires de la Banque.

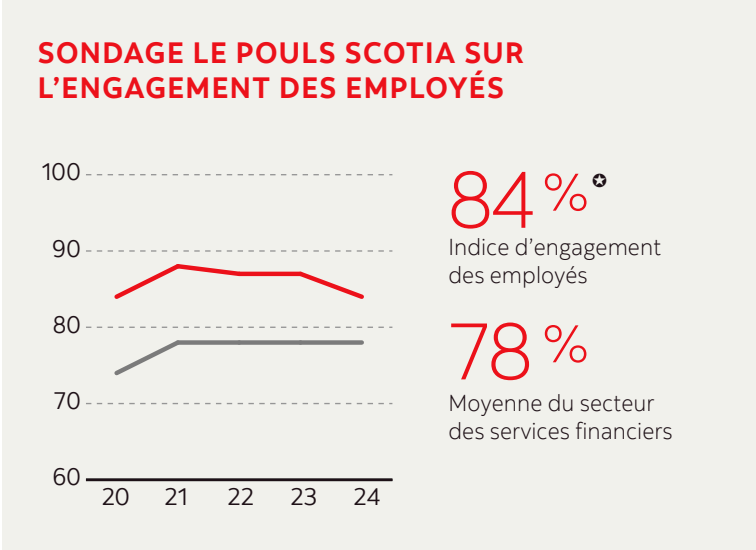
En 2024, une approche modernisée de l'écoute des employés a été développée sous la direction du service des Ressources humaines mondial et du Groupe mondial des renseignements sur la marque et les clients. Ensemble, ils ont élaboré la nouvelle stratégie d'engagement des employés et le questionnaire utilisé pour chaque vague de sondages effectués tout au long de l'année.

Notre sondage sur l'engagement des employés, Le Pouls, est un outil clé qui nous permet d'être à l'écoute de nos employés, de recueillir leurs rétroactions et d'intégrer ces dernières à nos politiques et pratiques. En 2024, les employés ont été invités à participer à un sondage volontaire et confidentiel. La majorité d'entre eux ont exprimé leur fierté de travailler pour la Banque, soulignant notre engagement fort en matière de responsabilité sociale. Nombre d'entre eux ont également estimé que les dirigeants donnaient le ton en matière d'inclusion.

Ces résultats, qui dépassent les moyennes du secteur, reflètent notre engagement à créer une expérience de travail équitable et positive

pour tous les employés. Les gestionnaires sont encouragés à examiner régulièrement les rétroactions avec leurs équipes, à prendre des mesures et à informer les employés de leurs progrès afin d'améliorer l'expérience des employés.

En 2024, nous avons dépassé notre objectif d'atteindre ou de dépasser la moyenne du secteur des services financiers pour l'engagement des employés^{1,2}.



Chaque employé de la Banque Scotia a un rôle important à jouer dans la réalisation de notre vision d'être le partenaire financier de confiance le plus important de nos clients. Recueillir l'avis des employés nous permet d'apprendre, de grandir et de bâtir un avenir solide pour nos clients.

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

N° 17 Soutenir l'inclusion et le parcours des nouveaux employés autochtones dans l'entreprise au moyen d'un poste de soutien à l'intégration.

Calendrier : En cours – T4 2026, puis actualisé chaque année

1 L'indice d'engagement des employés (IEE) est fondé sur la moyenne des réponses favorables aux quatre questions du sondage mené en 2024 dans Le Pouls Scotia. Seuls les répondants qui ont répondu à l'ensemble du sondage sont inclus dans le calcul. Prenez note que pour des besoins de mise en cohérence avec les pratiques exemplaires et en réponse aux rétroactions des employés, la méthodologie de l'IEE de la Banque Scotia a été mise à jour en 2021.

2 Indices de référence externes fournis par Qualtrics et basés sur les points de référence mondiaux sur trois ans du secteur des services financiers.

☛ KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Reportez-vous au [rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG](#).

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

Inclusion au travail

Pourquoi ça compte?

L'inclusion est au cœur de notre culture et du lien que nous partageons avec nos employés. Nous sommes déterminés à favoriser un milieu de travail qui promeut la reddition de comptes, la transparence et des possibilités équitables pour tous. En investissant dans notre personnel et en faisant progresser l'inclusion, nous voulons créer un environnement où chaque employé peut grandir, s'épanouir et réussir au sein d'une même équipe.

Notre approche en matière d'inclusion

Notre priorité est d'attirer, de former et de retenir les meilleurs talents : des employés pourvus des compétences appropriées, apportant de nouvelles idées et comprenant les besoins et les perspectives des diverses collectivités que nous servons. Notre engagement en matière d'inclusion consiste à mettre en œuvre des pratiques équitables et exemptes de préjugés qui permettent à nos employés de réaliser leur plein potentiel.

- Notre stratégie mondiale en matière d'inclusion oriente nos efforts quotidiens pour :
- faire progresser la diversité et l'équité au sein de notre main-d'œuvre et de notre recrutement;
 - créer une culture inclusive;
 - attirer, retenir et promouvoir des talents issus de milieux et pourvus de capacités et de statuts socio-économiques différents;
 - écouter nos employés pour comprendre leur expérience vécue, les obstacles auxquels ils sont confrontés et la façon dont nous pouvons mieux les soutenir au travail;

Le rôle de promoteur de l'inclusion ne relève pas de la responsabilité d'une seule équipe de la Banque Scotia. Cette responsabilité appartient plutôt à chaque employé de tous les secteurs d'activité, de toutes les fonctions et de toutes les régions où la Banque est présente.

- Les efforts mondiaux d'inclusion de la Banque sont encadrés par le **Comité du capital humain et de la rémunération** de notre conseil.
- Pour les postes de direction, notre **Conseil mondial de l'inclusion pluridisciplinaire** est responsable de notre stratégie mondiale d'inclusion. Le président et chef de la direction de la Banque Scotia assume les fonctions de cadre responsable du conseil, tandis que notre chef des ressources humaines. Le conseil se réunit six fois par an.
- **Les conseils d'inclusion** gèrent les aspects opérationnels de la stratégie d'inclusion de la Banque dans leurs fonctions et secteurs d'activité respectifs.
- **Les groupes de ressources pour les employés** contribuent davantage à l'intégration de l'inclusion au moyen d'initiatives, de programmes et d'événements.


La Banque Scotia s'efforce d'être un employeur de choix au sein des diverses collectivités qu'elle sert et d'intégrer les principes d'égalité des chances et de traitement équitable dans ses pratiques et ses processus.

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

N° 19

Permettre aux conseils d'inclusion d'inclure les objectifs de vérité et de réconciliation afin de favoriser l'intégration des initiatives du Plan d'action pour la vérité et la réconciliation au sein de la Banque Scotia.

Calendrier : En cours – T4 2025, puis actualisé chaque année



PLANS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Un élément essentiel de notre stratégie d'inclusion réside dans nos plans sur l'équité en matière d'emploi, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada. Ils nous aident à embaucher, à former, à promouvoir et à retenir de façon proactive des personnes provenant de groupes en quête d'équité. Ces plans, qui reposent sur des données et sont mis à jour chaque année, décrivent notre approche visant à éliminer les obstacles à l'équité en matière d'emploi et à accroître la représentation dans les secteurs de notre main-d'œuvre où les groupes en quête d'équité sont sous-représentés.

Dans le cadre de son adhésion à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada, la Banque Scotia a entrepris en 2024 d'évaluer la façon dont elle crée un environnement de travail inclusif et équitable pour ses employés canadiens. Au Canada, nous avons donc mené un sondage auprès des employés afin de déterminer le sentiment général d'appartenance; nous avons organisé des séances de groupes de discussion avec plus de 300 employés en quête d'équité pour connaître leurs expériences vécues au sein de la Banque; et nous avons consulté les chefs d'entreprise sur les réussites et les possibilités de promouvoir l'inclusion. Ces démarches nous ont permis de recueillir des renseignements précieux. Les enseignements tirés de l'étude seront mis à profit pour mener des actions au cours des prochaines années afin de promouvoir l'équité en matière d'emploi et d'instaurer une culture plus inclusive. Il était important pour nous de veiller à ce que ce travail s'inscrive dans le cadre de notre plan d'action pour la vérité et la réconciliation, et nous en avons tenu compte tout au long du processus.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

OBJECTIFS 2025 EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION¹

- Doubler la représentation des employés autochtones².
- Augmenter de 20 % la représentation des personnes handicapées².
- Augmenter la représentation des personnes de couleur dans les postes de haute direction (postes de vice-présidence et échelons supérieurs) à 30 % ou plus².
- Augmenter la représentation des employés noirs dans les postes de direction à 3,5 % et celle des étudiants noirs à au moins 5 %².
- Faire passer à 40 % la représentation des femmes dans les postes de haute direction (postes de vice-présidence et échelons supérieurs) à l'échelle mondiale.
- Faire passer à au moins 7 % la représentation des employés qui s'identifient comme appartenant à la communauté LGBT+².

Pour en savoir plus sur les progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs quinquennaux en matière d'inclusion, consultez notre [Rapport circonstancié sur l'équité en matière d'emploi 2023](#).

« La réussite des équipes et du travail d'équipe repose sur la création et le maintien d'un environnement où chacun peut s'épanouir et donner le meilleur de lui-même. La promotion d'une culture qui favorise la diversité, l'appartenance et l'inclusion est cruciale pour la Banque Scotia et pour la façon dont nous gagnons en tant qu'équipe »

Denine Das, vice-présidente, Inclusion mondiale

SONDAGE MONDIAL SUR LA DIVERSITÉ


Notre sondage annuel mondial sur la diversité permet aux employés d'indiquer volontairement s'ils appartiennent à un groupe en quête d'équité, ce qui nous aide à mieux évaluer la diversité de notre main-d'œuvre. Ces renseignements nous permettent de concevoir des initiatives ciblées pour attirer, former et retenir des talents divers, tout en reconnaissant que chaque pays a des approches et des données démographiques uniques quant aux groupes en quête d'équité. À ce jour, nous avons étendu le sondage aux employés du Canada, de huit pays des Caraïbes où nous sommes présents, du Chili, de la Colombie, de l'Irlande, du Mexique, du Pérou, du Royaume-Uni et des États-Unis.

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

N° 15

Veiller à ce que la direction accorde une attention proportionnelle à la rétention des employés autochtones par rapport aux paramètres de recrutement.

Calendrier : En cours – T4 2027, puis actualisé chaque année





DÉFENDRE L'INCLUSION À L'ÉCHELLE MONDIALE

En 2024, Scotiabank Mexico a fait d'importants progrès en matière de parité femmes-hommes, renforçant ainsi notre engagement sur le plan de l'inclusion. Les résultats du sondage mondial sur la diversité indiquent que la Banque a franchi une étape importante, puisque 35 % des postes de direction sont occupés par des femmes. En septembre 2024, les femmes représentaient 50,1 % de l'effectif, dont 27 % à la vice-présidence et plus, 35 % comme administratrices, 42 % comme cadres supérieures et 47 % comme gestionnaires, ce qui témoigne de notre volonté de promouvoir l'égalité des sexes à tous les échelons.

Au Pérou, la Banque Scotia reste déterminée à protéger et à faire progresser les droits de la personne, notamment en étant un allié solide de la communauté LGBTQIA+. La Banque a participé à la marche des fiertés, à laquelle ont pris part plus de 50 employés et leur famille, afin d'honorer la lutte continue pour les droits de la personne et célébrer la diversité. Dans le cadre d'une campagne de communication interne et externe, cinq employés de la communauté LGBTQIA+ ont été mis à l'honneur, présentant leurs contributions et soulignant l'engagement de la Banque en faveur de l'inclusion. Les vidéos de la campagne ont été visionnées plus d'un million de fois.

1 Les objectifs d'inclusion 2025 de la Banque sont liés à notre année de référence 2020. Nos objectifs en matière d'inclusion mondiale sont ambitieux et traduisent notre volonté de faire en sorte que tous nos employés aient la possibilité de réussir et de progresser dans leur carrière sans subir de discrimination. Cela étant, toutes nos initiatives sont examinées pour s'assurer de leur conformité avec les lois locales, et les décisions individuelles en matière d'emploi sont toujours prises sur la base du mérite, dans le respect de toutes les lois locales applicables.

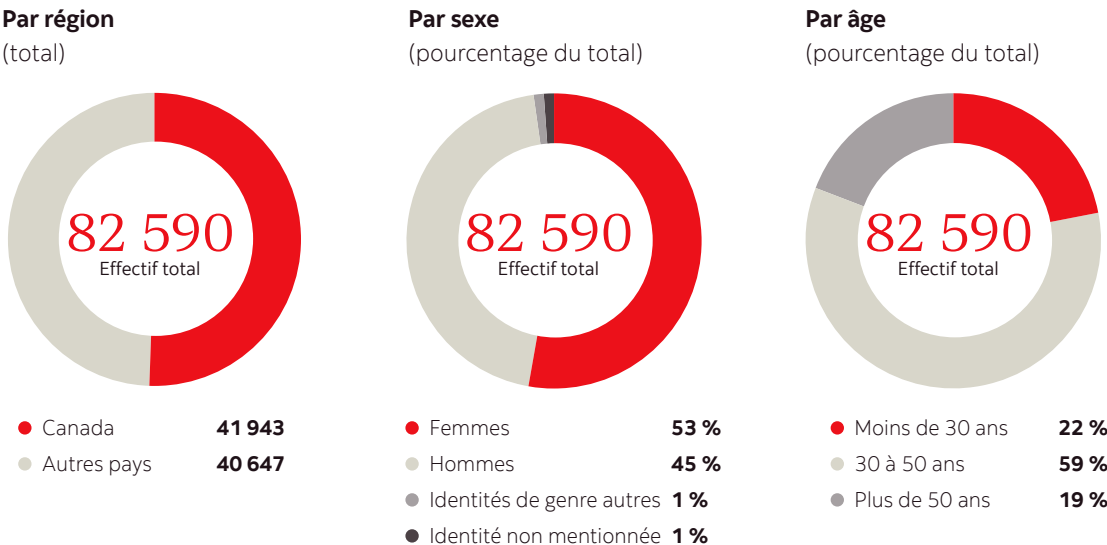
2 Désigne un objectif de diversité, d'équité et d'inclusion propre au Canada.

- 2 INTRODUCTION
- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
- 41 ENVIRONNEMENT
- 46 SOCIÉTÉ
- 47 Bien-être et perfectionnement des employés
- 52 Inclusion au travail
- 61 Réconciliation avec les Autochtones
- 63 Impact communautaire
- 69 Accès financier et inclusion
- 75 ANNEXE

DIVERSITÉ AU SOMMET¹

Nous croyons que les conseils d’administration les plus efficaces sont composés d’un mélange diversifié d’expériences, d’expertises, d’opinions et d’identités. Au sein de notre conseil, 50 % des administrateurs s’identifient comme des Noirs, des personnes autochtones, des personnes de couleur, des personnes handicapées, des membres de la communauté LGBTQIA+ ou des femmes. Les femmes représentent 36 % de notre conseil (cinq administratrices), ce qui dépasse notre objectif d’au moins 30 %. Depuis 2012, les femmes ont toujours représenté plus de 25 % du conseil, et nous demeurons déterminés à accroître la représentation des groupes en quête d’équité au sein de celui-ci. La Banque Scotia est signataire de l’[Accord Catalyst](#) et du [Club 30 %](#), et est commanditaire d’[Ascend Canada](#) et d’autres organisations qui se consacrent à l’augmentation de la représentation de tous les autres groupes désignés au sein des postes de direction. Pour obtenir de plus amples renseignements, reportez-vous à notre [circulaire de sollicitation de procurations](#).

REPRÉSENTATION DE L’EFFECTIF MONDIAL



DIVERSITÉ DES EMPLOYÉS (CANADA)

Diversité des employés ²	Cible pour 2025	2024
Diversité au sein de la haute direction (postes de vice-présidence et échelons supérieurs, Canada)		
Noirs	3,5 %	3,3 %
Diverses orientations sexuelles		4,4 %
Autochtones		0,7 %
Personnes de couleur	30 % ou plus	29,3 %
Employés handicapés		9,0 %
Anciens combattants		1,5 %
Diversité de la main-d’œuvre (représentation des employés en pourcentage de la main-d’œuvre canadienne)		
Noirs		5,5 %
Main-d’œuvre d’étudiants noirs	5 % ou plus	5,0 %
Identités de genre autres		2,3 %
Diverses orientations sexuelles	7 % ou plus	4,8 %
Autochtones	Double par rapport à 2020	1,2 %
Personnes de couleur		43,0 %
Employés handicapés	Augmentation de 20 % par rapport à 2020	8,6 %
Anciens combattants		0,7 %

1 Nos objectifs en matière d’inclusion mondiale sont ambitieux et traduisent notre volonté de faire en sorte que tous nos employés aient la possibilité de réussir et de progresser dans leur carrière sans subir de discrimination. Cela étant, toutes nos initiatives sont examinées pour s’assurer de leur conformité avec les lois locales, et les décisions individuelles en matière d’emploi sont toujours prises sur la base du mérite, dans le respect de toutes les lois locales applicables.

2 Données relatives à la représentation déclarées par l’intermédiaire d’un sondage volontaire et tenant uniquement compte des réponses des employés au Canada. Les objectifs en matière d’inclusion sont généralement établis en fonction de la disponibilité sur le marché du travail. Statistique Canada calcule la disponibilité sur le marché du travail pour chaque groupe désigné. Voir les notes détaillées du tableau de données sur la « diversité au sein des postes de direction et de la main-d’œuvre » à l’onglet « Société » du Corpus de données ESG. La Banque Scotia continue de déployer des efforts pour améliorer la disponibilité et l’exhaustivité des données sur la diversité et la représentation.

KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Reportez-vous au rapport d’assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG.

2INTRODUCTION

7NOTRE APPROCHE

12GOUVERNANCE

27FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41ENVIRONNEMENT

46SOCIÉTÉ

47Bien-être et perfectionnement des employés

52Inclusion au travail

61Réconciliation avec les Autochtones

63Impact communautaire

69Accès financier et inclusion

75ANNEXE

EMBAUCHE ET RECRUTEMENT DE TALENTS VARIÉS

Nous visons à recruter les meilleurs talents pour chaque poste à la Banque Scotia, en reconnaissant que les meilleurs candidats viennent d’horizons divers et ont des expériences et des cheminements de carrière différents. Nous révisons régulièrement nos politiques, nos pratiques et nos systèmes de ressources humaines afin de garantir des processus de recrutement justes et équitables.

Pour constituer une main-d’œuvre diversifiée, nous recrutons à l’échelle mondiale et utilisons de nouvelles approches, notamment des partenariats avec des organisations communautaires et des sites d’emploi en ligne variés. En Colombie, par exemple, nous collaborons avec l’université Externado, qui compte un grand nombre d’étudiants autochtones, et avec Laboratoria, une organisation à impact social qui soutient les femmes dans la technologie.

La réduction des obstacles à l’accès aux postes pour les groupes en quête d’équité est au cœur de notre approche. Ci-après, quelques mesures que nous prenons à cet effet :

- Nous utilisons un processus de sélection sans curriculum vitae pour tous les postes destinés aux étudiants et aux nouveaux diplômés au Canada.
- Nous proposons aux responsables du recrutement, à l’équipe chargée de l’acquisition des talents et aux responsables du changement des ateliers de formation à la compétence culturelle, animés par des partenaires communautaires, afin d’améliorer la compréhension de la sensibilité culturelle, des préjugés inconscients et des stratégies de recrutement de talents diversifiés.
- Nous collaborons avec des organisations comme l’Institut national canadien pour les aveugles (INCA), ACCES Employment, StartProud, Black Professionals in Tech Network et bien d’autres pour organiser des séances d’orientation professionnelle et des journées d’entrevue pour les candidats en quête d’équité.

Nous collaborons également avec nos groupes de ressources pour les employés (GRE) afin d’entrer en contact avec des candidats diversifiés. Par exemple, notre GRE Réseau d’employés noirs de la Banque Scotia s’est associé à Accelerate HerFuture™, un programme de carrière destiné aux femmes autochtones, noires et racisées, lors d’événements sur le campus axés sur la diversité.



ACCESSIBILITÉ ET AMÉNAGEMENTS POUR LES CANDIDATS

Nous fournissons à tous les candidats potentiels des renseignements sur le programme d’accessibilité et d’aménagement de la Banque tout au long du processus de candidature, d’entrevue et d’offre. Les candidats peuvent poser des questions et demander de l’aide à tout moment en utilisant notre adresse courriel réservée aux demandes d’aménagement.

Notre équipe chargée de l’acquisition des talents travaille en étroite collaboration avec l’équipe chargée de la stratégie et des objectifs d’inclusion, en organisant des réunions bimensuelles pour examiner les progrès accomplis et améliorer en permanence nos efforts de recrutement.

PROMOTION DE LA CARRIÈRE DE TALENTS DIVERS

Nous investissons dans des programmes qui favorisent le perfectionnement, l’avancement et la rétention de tous les employés, en mettant l’accent sur le rendement élevé et la diversité des talents.

En 2024, la Banque Scotia a inscrit 20 employés noirs au programme de McKinsey intitulé Black Management Accelerator Program et 25 dirigeants de l’Asie au programme de McKinsey intitulé Asian Management Accelerator Program. Ces programmes visent essentiellement à améliorer les mentalités et les comportements en matière de leadership, à aiguïser les compétences en matière de résolution de problèmes et à aider à définir et à mettre en œuvre une stratégie d’entreprise.

En outre, nos GRE offrent des occasions de perfectionnement professionnel permettant de rencontrer des dirigeants d’horizons divers afin d’améliorer les compétences en matière de réseautage et de leadership. Par exemple, le programme de mentorat du South Asian Network (SAN) a donné lieu à 75 jumelages à travers le Canada en 2024 avec un taux de satisfaction de 95 %.

Le GRE Réseau d’employés noirs de la Banque Scotia gère un programme de jumelage pour les nouveaux employés afin de soutenir l’intégration des nouveaux employés noirs, en les aidant à se sentir bien accueillis et à tisser des liens. Depuis son lancement en 2022; 202 nouveaux employés y ont participé, dont 38 en 2024. Le programme a obtenu une mention honorable dans le cadre du prix ERG Impact Award 2023 de Seramount.

En 2024, le GRE diversiTALENTS a organisé trois webdiffusions pour 278 participants afin de les sensibiliser aux documents accessibles, à la neurodiversité ainsi qu’à l’engagement et à l’avancement des employés.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
47	Bien-être et perfectionnement des employés
52	Inclusion au travail
61	Réconciliation avec les Autochtones
63	Impact communautaire
69	Accès financier et inclusion
75	ANNEXE

OUTILLER LES FEMMES FAISANT PARTIE DE LA MAIN-D’ŒUVRE

Selon le rapport Women in the Workplace 2024 de McKinsey, les femmes¹ demeurent sous-représentées à tous les niveaux des entreprises, indépendamment de la race et de l'appartenance ethnique. À la Banque Scotia, nous sommes engagés à soutenir les femmes dans leur avancement professionnel et la réalisation de leur plein potentiel.

En 2024 :

- nous avons lancé la troisième cohorte de notre programme de leadership virtuel Empowering Women, avec plus de 40 employées, comprenant désormais des participantes de l'Uruguay et de la République dominicaine, en plus du Chili, de la Colombie, du Mexique et du Pérou.
- nous avons poursuivi notre programme de perfectionnement Élévation de six mois à l'échelle mondiale. Il a été conçu pour les postes de directrices adjointes des Services bancaires et marchés mondiaux. Le programme comprend des séances axées sur le perfectionnement, du mentorat, des évaluations psychométriques et du réseautage avec les hauts dirigeants. Plus de 360 directrices adjointes l'ont terminé et 87 % d'entre elles travaillent encore à la Banque Scotia quatre ans plus tard. Dix autres ont terminé le programme en 2024.
- la diversité des genres a augmenté dans les programmes de leadership de la haute direction 2024 de McKinsey, avec 40 % de participants de la Banque et 60 % de participants aux programmes *Management Accelerator* de McKinsey, qui s'identifient comme des femmes.

ENGAGEMENT DE BANQUE SCOTIA MEXIQUE ENVERS LE LEADERSHIP DES FEMMES

Les initiatives de Banque Scotia Mexique comprennent le programme de leadership des femmes, qui soutient plus de 1 180 femmes par la formation, le mentorat et le réseautage. En partenariat avec Tecnológico de Monterrey, nous offrons aux femmes cadres un diplôme de leadership conscient, pour les préparer à des postes de haute direction. Nous avons également lancé des programmes pour les femmes occupant des postes de direction pour les services bancaires aux entreprises et de mentorat des femmes pour le service de gestion de patrimoine. Plus de 20 % des femmes dans ces services y ont pris part. Ces efforts nous ont valu d'être la seule banque parmi les 12 entreprises les plus inclusives dans l'indice WO/MEN IN DEI de Forbes Mexique.

1 Lorsque nous parlons de femmes, nous entendons toute personne qui s'identifie comme une femme. Selon notre guide de la terminologie inclusive, l'identité de genre est l'expérience interne du genre d'une personne, qui peut être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre ou n'importe quel autre genre. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Nous utilisons des termes qui reflètent l'identité de genre, comme homme, femme, non-binaire, transgenre ou cisgenre.

⚙ KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Reportez-vous au rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG.

DISTINCTIONS

Pour la quatrième année consécutive, le journal *The Globe and Mail* a mentionné la Banque Scotia dans le palmarès Women Lead Here de son magazine *Report on Business*.

Au-delà de nos programmes, nous continuons de collaborer avec nos partenaires pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Au Pérou par exemple, nous avons lancé *Empower Her*, un programme de leadership féminin en partenariat avec Aequales. Plus de 200 femmes ont participé à des discussions sur le leadership et à des séances de réseautage dans le but d'améliorer leur développement professionnel et personnel. Un taux de satisfaction de 96 % a été enregistré. Pour avoir plus de détails sur les femmes occupant des postes de direction et faisant partie de la main-d'œuvre, consultez le Corpus de données et indices ESG.

39 %[⚙]
des postes de vice-présidence dans le monde étaient occupés par des femmes en 2024.

CRÉER UNE CULTURE INCLUSIVE

L'une des clés de notre succès est d'instaurer une culture inclusive. Notre **LienScotia** représente un engagement commun à créer des espaces sûrs pour l'apprentissage et la croissance, en promouvant la responsabilité, la transparence et l'inclusion.

En 2024, nous avons mis à jour le cours « Promouvoir l'inclusion et l'appartenance – Unité des alliés efficaces », qui aide les employés à mieux comprendre la diversité, l'équité et l'inclusion, et leur donne des conseils pour devenir des alliés actifs en favorisant une inclusion consciente et aborder les questions de discrimination, de harcèlement et de racisme. Il est obligatoire pour tous les employés dans le monde entier.

Les employés au Canada et aux États-Unis peuvent désormais mettre à jour leur indicateur de désignation de sexe sur nos plateformes internes en indiquant « X », « inconnu » ou « non déclaré », conformément aux documents émis par leur gouvernement. Des ressources et du soutien à l'interne ont été mis à la disposition des employés pour les orienter dans le processus.

UNE ALLIANCE INCLUSIVE POUR PRODUIRE UN IMPACT

En 2024, nous avons organisé notre troisième sommet mondial sur l'alliance inclusive - *Allyship for Impact*, célébrant notre engagement permanent en faveur d'une culture diversifiée, équitable et inclusive. L'événement a attiré près de 6 300 participants, dont plus de 4 400 employés qui ont suivi l'événement en direct ou en différé, et environ 330 qui y ont assisté en personne. Le conférencier Karamo, animateur nommé aux Emmy Awards et expert en culture de l'émission *Queer Eye*, a rejoint notre cheffe, Ressources humaines, Jenny Poulos, pour discuter des façons dont les employés peuvent se servir de leur identité unique pour susciter des changements positifs et renforcer l'alliance au sein de la Banque Scotia. Nous avons également reçu à nouveau Kenji Yoshino, conseiller en matière d'alliances et professeur de droit constitutionnel, qui a fourni des stratégies permettant d'obtenir des alliances efficaces au sein des entreprises, et des renseignements provenant d'employés ayant participé à notre sondage sur la diversité dans le monde.

Au Pérou, nous avons démontré notre engagement envers la communauté LGBTQIA+ en illuminant notre bâtiment principal aux couleurs du drapeau de la fierté et en sensibilisant la population au moyen d'initiatives éducatives. Grâce à ces efforts, nous voulons nous assurer que tout le monde se sent soutenu et habilité à atteindre son plein potentiel.

« Dans le cadre de ma présidence du sous-comité de l'alliance et du parrainage des Services bancaires et marchés mondiaux, et en collaboration avec une équipe de bénévoles dévoués, nous avons mis en œuvre un changement palpable en établissant un objectif annuel obligatoire en matière d'inclusion pour tous les employés des Services bancaires et marchés mondiaux. Cette initiative d'alliance souligne l'engagement de la Banque Scotia à promouvoir une inclusion durable, tant pour son personnel que pour ses clients. Je suis fière de faire partie d'une organisation qui s'efforce de façon proactive à bâtir un avenir plus inclusif. »

Marta Cano Escobar, directrice générale et cheffe mondiale dans les Services aux grandes entreprises et institutions

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
47	Bien-être et perfectionnement des employés
52	Inclusion au travail
61	Réconciliation avec les Autochtones
63	Impact communautaire
69	Accès financier et inclusion
75	ANNEXE

FAVORISER L'INCLUSION MONDIALE GRÂCE AUX GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Au cœur de notre engagement en faveur de l’inclusion, les groupes de ressources pour les employés (GRE) transforment la manière dont nous favorisons les liens, donnons la parole et favorisons l’inclusion globale au sein de notre personnel.

Notre cadre mondial de GRE rassemble 15 groupes à l’échelle de l’entreprise associés à plus de 20 GRE spécifiques à chaque pays, représentant tous les groupes en quête d’équité. Ces groupes bénévoles soutiennent la diversité et l’inclusion à travers un éventail d’identités, y compris le genre, l’âge, les capacités, l’orientation sexuelle, la race, l’ethnicité, les anciens combattants et les alliés. Les GRE offrent aux employés un espace où ils peuvent réseauter, partager leurs expériences et se soutenir mutuellement.

Voici quelques faits saillants des GRE en 2024 :

- **Réseau sud-asiatique – Série sur les « alliances inclusives mondiales » :** Organisation de quatre activités d’engagement dans le cadre de thèmes comme l’inclusion des personnes 2SLGBTQIA+ au Canada, la santé mentale, l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l’activité physique, auxquels 704 employés ont participé.
- **Réseau Asie de l’Est – Nouvel an lunaire :** Organisation d’une célébration à l’échelle de la banque avec plus de 400 participants.
- **Réseau Moyen-Orient – Séance sur la santé mentale :** Organisation d’une séance visant à soutenir les employés en cas de crise et à mettre en avant les ressources en matière de santé mentale, avec 97 participants.
- **Réseau caribéen de la Banque Scotia – Couleurs des Caraïbes :** Organisation d’un événement hybride célébrant la culture et le patrimoine, auquel ont participé plus de 500 personnes à travers le monde.
- **Réseau d’employés noirs de la Banque Scotia x réseau caribéen de la Banque Scotia – Journée de l’émancipation :** Célébration de la journée de l’émancipation avec des hauts dirigeants et des chefs de pays des Caraïbes, à laquelle ont participé plus de 200 personnes dans le monde entier.
- **GRE et Mois de la fierté – événement mondial du mois de la fierté :** Notre webdiffusion mondiale comprenait un panel de présidents de groupes de ressources pour les employés dans le cadre du Mois de la fierté, issus de toute l’entreprise, qui ont partagé leurs expériences personnelles. Nous avons également invité une personnalité de la télévision de renommée internationale qui a parlé de son expérience personnelle en matière de dévoilement.



- **GRE Autochtones – Journée nationale des peuples autochtones et Mois national de l’histoire autochtone :** Le groupe a animé une table ronde sur la culture autochtone et a célébré la Journée du chandail orange et la journée nationale de la vérité et de la réconciliation en organisant une activité d’apprentissage. Il a également participé à la marche « Walk for Wenjack » pendant la Semaine du cheminement secret.
- **Réseau des anciens combattants de la Banque Scotia – Expo « Valour and Vision » :** Organisation de l’exposition inaugurale « Valour and Vision », présentant les Forces armées canadiennes et leurs groupes de soutien, et aidant les employés à mieux apprécier la communauté militaire.
- **GRE diversiTALENTS – Journée internationale des personnes handicapées :** Organisation d’une webdiffusion mondiale axée sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées et sur la promotion de l’inclusion et de l’alliance inclusive. L’événement était disponible en anglais, en français, en espagnol et en langue des signes américaine, avec un sous-titrage en direct dans toutes les langues.
- **GRE diversiTALENTS (Trinité-et-Tobago) – Au-delà des limites :** Organisation d’un événement hybride comprenant une table ronde à 360 degrés sur les diverses expériences liées au handicap.
- **GRE Action en faveur de l’environnement et du climat :** Co-animation d’une webdiffusion mondiale avec l’équipe de durabilité mondiale, avec plus de 1 500 participants, en mettant l’accent sur l’optimisme climatique et en fournissant des conseils pour accroître la durabilité. Présence régionale accrue du GRE au Canada et dans les Caraïbes et mise en place d’un forum mondial des cadres

- supérieurs pour partager les pratiques exemplaires. Le programme de distribution de bouteilles d’eau réutilisables de la Banque Scotia a donné lieu à huit événements d’activation et a permis de distribuer plus de 600 bouteilles afin d’encourager la réduction de l’utilisation du plastique.
- **GRE familles :** Création d’un processus de certification de l’accompagnement par les pairs en cas de congé parental afin d’aider les dirigeants à soutenir leurs employés qui ont besoin d’un congé parental. Organisation d’un séminaire mondial à l’occasion de la Journée internationale des familles des Nations Unies, qui a mobilisé l’ensemble du GRE familles au Canada, aux États-Unis et dans les Caraïbes.
 - **GRE jeunes professionnels :** Organisation et accueil d’une exposition virtuelle sur les carrières, qui a attiré plus de 1 000 participants de plusieurs secteurs d’activité et fonctions, notamment le centre de contact, les services bancaires aux entreprises, l’audit mondial, la gestion de patrimoine mondiale, les ressources humaines mondiales et les services bancaires canadiens. Les jeunes professionnels ont également organisé une séance de perfectionnement professionnel avec plus de 600 participants pour les aider à élaborer un document d’une page et un argumentaire éclair, deux outils importants pour l’avancement de la carrière.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

Inclusion des employés autochtones

RECRUTEMENT ACCRU AU SEIN DES POPULATIONS AUTOCHTONES DU CANADA

SOAR est notre programme de développement par rotation de 24 mois conçu pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les étudiants autochtones qui cherchent un emploi dans le secteur financier. Il fait partie de notre série de programmes Talent Incubators for Leaders of Tomorrow (TILT). Ce programme est axé sur le recrutement de talents diversifiés de haut niveau par des programmes de perfectionnement des nouveaux diplômés à temps plein dans tous les secteurs d'activité. En 2024, nous avons embauché 135 étudiants dans ces programmes.

Dans le cadre de SOAR, nous recherchons des candidats qui s'identifient comme des membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits et qui poursuivent des études postsecondaires. En 2024, nous avons élargi le programme en accueillant huit nouveaux associés autochtones, en nous appuyant sur le succès réalisé en 2023 lorsque nous avons accueilli sept participants.

« Le programme SOAR a été une expérience inestimable qui a transformé mon parcours personnel et professionnel en tant que jeune diplômée. Ce programme m'a permis d'acquérir de nouvelles compétences tout en mettant l'accent sur l'autonomisation des Autochtones et en approfondissant mon lien avec mon autochtonité. La participation au programme SOAR m'a ouvert de nombreuses portes sur des possibilités incroyables et m'a permis de rencontrer des collectivités et des dirigeants qui me soutiennent. Je suis incroyablement reconnaissante de la croissance et de la confiance que j'ai acquises grâce à ce programme. »

- Madison Grant (elle), associée SOAR

À la Banque Scotia, nous avons un rôle à jouer pour dévoiler la véritable histoire du Canada. Nous nous engageons à faire progresser la vérité par la réflexion personnelle en créant un espace favorisant la conversation et l'écoute. Nous continuerons de capitaliser sur nos canaux de communication pour amplifier les voix, les points de vue, les enseignements et les connaissances autochtones parmi nos employés et nos collectivités au sens large.

La formation à **la compétence culturelle autochtone**, élaborée en collaboration avec notre GRE Autochtones, est obligatoire pour tous les employés au Canada et pour les employés internationaux qui travaillent pour des clients canadiens. Depuis sa mise en place en 2020, plus de 45 000¹ employés ont suivi cette formation.

À l'occasion de la Journée du chandail orange et dans le but de soutenir les employés autochtones, l'équipe chargée de l'inclusion des Autochtones a organisé des cercles de guérison dirigés par des Aînés autochtones. Cette équipe met l'accent sur le bien-être et le développement des employés autochtones et soutient les personnes autochtones et non autochtones qui travaillent avec les collectivités autochtones à la Banque Scotia.

En 2024, l'équipe d'inclusion autochtone a mené les actions suivantes :

- Organisation de cinq séances virtuelles de la série de **programmes de formation des Autochtones**, ouvertes aux employés autochtones de tous les échelons d'emploi, de tous les secteurs d'activité et de toutes les fonctions. Parmi les sujets abordés, mentionnons le plan de carrière, le curriculum vitae et les techniques d'entretien, l'intelligence culturelle, les sept enseignements sacrés sur le lieu de travail et le réseautage stratégique.
- Relance du **programme de mentorat iLead pour les Autochtones** en partenariat avec l'équipe de formation et de perfectionnement, associant 15 mentorés autochtones à 15 mentors issus de tous les secteurs d'activité.
- Organisation de **cercles culturels et de bien-être** virtuels pour **les Autochtones**, dirigés par des Aînés, à l'occasion de journées importantes comme la Journée nationale des langues autochtones, la Journée de la robe rouge et la Journée du chandail orange.

Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation	
Nº 2	Soutenir les employés autochtones en leur offrant une formation spécialisée en leadership. Calendrier : En cours – T2 2025, puis actualisé chaque année
Nº 11	Accroître l'accessibilité des programmes personnalisés destinés aux employés autochtones de la Banque Scotia. Calendrier : En cours – T1 2026, puis actualisé chaque année
Nº 12	Améliorer et étendre le contenu du programme de formation obligatoire en matière de sensibilisation culturelle afin d'informer de manière significative les employés non autochtones sur les expériences vécues par les Autochtones. Calendrier : En cours – T4 2025, puis actualisé chaque année
Nº 14	Accroître l'accessibilité des candidats autochtones en actualisant les offres d'emploi de la Banque Scotia. Calendrier : En cours – T1 2026, puis actualisé chaque année
Nº 16	Accroître les possibilités de travail à distance pour les employés autochtones en mettant à jour les politiques et en menant une sensibilisation. Calendrier : En cours – T1 2027, puis actualisé chaque anné
Nº 17	Soutenir l'inclusion et le parcours des nouveaux employés autochtones dans l'entreprise au moyen d'un poste de soutien à l'intégration. Calendrier : En cours – T4 2026, puis actualisé chaque année
Nº 18	Accroître la confiance et l'accessibilité des employés qui répondent au questionnaire d'auto-identification aux fins de la diversité en renforçant la formation et la sensibilisation. Calendrier : En cours – T4 2025, puis actualisé chaque année



1 Il convient de souligner que ce chiffre ne comprend que les employés actifs de la Banque Scotia.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
47	Bien-être et perfectionnement des employés
52	Inclusion au travail
61	Réconciliation avec les Autochtones
63	Impact communautaire
69	Accès financier et inclusion
75	ANNEXE

Faire progresser l’inclusion des personnes LGBTQIA+

Après 10 ans, nous avons mis à jour le libellé de l’acronyme « LGBTQIA+ » afin d’être plus inclusifs. Au Canada, nous utilisons désormais 2SLGBTQIA+, tandis qu’à l’échelle mondiale, nous continuerons à utiliser LGBTQIA+, tant en interne qu’en externe.

L’acronyme « 2S » représente la bispiritualité, un terme utilisé par les peuples autochtones d’Amérique du Nord pour décrire les différentes identités et expressions de genre, les orientations sexuelles et les identités spirituelles d’un point de vue culturel. Dans le cadre de notre démarche pour la vérité et la réconciliation, il est important que nous tenions compte des membres bispirituels des communautés autochtones dans la mise à jour de notre acronyme pour désigner les employés canadiens.

Depuis son lancement en 2021, notre programme de parrainage Empower a soutenu le perfectionnement de 40 employés 2SLGBTQIA+ à travers le Canada qui ont répondu au questionnaire d’auto-identification aux fins de la diversité. Le programme offre aux participants un encadrement individuel, des séances d’apprentissage en groupe, des jumelages de parrainage, une cartographie des carrières, des évaluations psychométriques et des évaluations à 360°. À ce jour, 91 % des protégés ont obtenu leur diplôme, 41 % ont été promus et 80 % sont restés à la Banque. En 2024, nous avons étendu le programme aux employés LGBTQIA+ à l’échelle mondiale.

En 2024, nous avons introduit de nouvelles lignes directrices sur le soutien aux parcours d’affirmation de genre pour les employés et leurs personnes à charge au Canada, qui remplacent les anciennes lignes directrices sur la transition de genre en milieu de travail. En outre, nous avons élargi notre guide terminologique LGBTQIA+ pour y inclure davantage de termes et de définitions, renforçant ainsi notre engagement en faveur d’un langage inclusif. Nous sommes également devenus un membre fondateur de Partnership for Global LGBTIQ+ Equality (PGLE), et la première banque canadienne à adopter les Normes de conduite à l’intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l’égard des LGBTI des Nations Unies.

Soutenir les Noirs et les personnes de couleur

Nous nous engageons à soutenir l’avancement et l’inclusion des Noirs, des personnes de couleur et de leurs identités multiples grâce à nos stratégies et événements mondiaux d’inclusion axés sur l’attraction, le perfectionnement et la rétention des employés. Six GRE appuient l’inclusion des Noirs et des personnes de couleur au sein de la Banque Scotia.

Pour établir des liens avec les employés noirs, la Banque Scotia a organisé des activités d’apprentissage et des célébrations pour créer un climat d’appartenance, y compris la célébration du Mois de l’histoire des Noirs. Le Black Employee Global Council de la Banque Scotia, dont les membres proviennent du Canada, des États-Unis et du Royaume-Uni, se réunit tous les mois pour partager les pratiques exemplaires et planifier des initiatives. En outre, notre plan d’équité en matière d’emploi au Canada s’attaque aux écarts de représentation et aux obstacles auxquels se heurtent les Noirs et les personnes de couleur, et propose des mesures pour soutenir leur croissance.

Offrir un environnement inclusif aux personnes handicapées

La Banque Scotia préconise des pratiques accessibles et inclusives pour les employés handicapés. Notre Comité de la haute direction sur l’accessibilité pour les employés assure la gouvernance et oriente notre Plan sur l’équité en matière d’emploi pour les personnes handicapées. Il supervise également notre modèle opérationnel d’accessibilité des ressources humaines, qui vise à aller au-delà de la conformité et à favoriser une plus grande accessibilité, équité et inclusion pour les employés handicapés.

En 2023, nous avons lancé notre plan 2023-2026 pour la Loi canadienne sur l’accessibilité (LCA) et avons achevé le premier rapport d’étape en 2024, soulignant les progrès accomplis dans la réalisation de nos engagements. Nous nous attelons à remplir les principaux engagements en matière d’emploi dans le cadre du plan LCA, notamment en augmentant la représentation des personnes handicapées de 20 % d’ici la fin de 2025.

SONDAGE SUR L’ACCESSIBILITÉ

En 2024, nous avons lancé un sondage sur l’accessibilité afin de recueillir les commentaires des employés canadiens sur les obstacles qu’ils rencontrent et sur les moyens d’améliorer l’accessibilité au sein de la Banque. Ce sondage nous aide à améliorer nos outils, nos processus et notre culture afin de créer un environnement plus inclusif. Tous les commentaires seront pris en compte pour soutenir les efforts de la Banque en vue de créer un lieu de travail plus équitable et plus accessible. Les employés canadiens peuvent participer à ce sondage, indépendamment de leur identité ou de leurs capacités. Au Pérou, des initiatives comme le programme *Getting to Know the Deaf Community (Connaître la communauté Sourde)* et la formation à la langue des signes *Signs That Unite (Les signes qui unissent)* visent à faire en sorte que chaque client se sente valorisé et compris.

MODÈLE OPÉRATIONNEL D’ACCESSIBILITÉ POUR LES EMPLOYÉS CANADIENS

Notre modèle opérationnel d’accessibilité pour les employés, récemment amélioré, fait partie de notre plan d’équité en matière d’emploi pour les personnes handicapées au Canada, qui met l’accent sur la fourniture de services accessibles et inclusifs.

En 2024, plusieurs initiatives ont été lancées pour faire progresser le modèle opérationnel d’accessibilité et supprimer les obstacles à l’expérience des employés, notamment :

- la mise à jour de notre formation *Repenser l’accessibilité* pour les employés en contact avec le public canadien, en y intégrant des exemples d’accessibilité par la conception.
- la refonte de notre portail d’accessibilité pour les employés sur notre intranet afin de garantir un langage inclusif et une conception accessible.
- la création d’une liste de lecture sur la neurodiversité et l’alliance inclusive, disponible en anglais, en français et en espagnol, pour aider les employés à comprendre la neurodiversité et favoriser une culture inclusive.

2INTRODUCTION

7NOTRE APPROCHE

12GOUVERNANCE

27FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41ENVIRONNEMENT

46SOCIÉTÉ

47Bien-être et perfectionnement des employés

52Inclusion au travail

61Réconciliation avec les Autochtones

63Impact communautaire

69Accès financier et inclusion

75ANNEXE

Soutenir les anciens combattants

Notre réseau d’anciens combattants, établi de longue date, continue à soutenir l’intégration des anciens combattants et des réservistes, à la fois en tant qu’employés que candidats. Le réseau fait connaître la Banque comme un lieu accueillant pour les talents militaires en établissant des liens avec des partenaires comme Anciens Combattants Canada, le Groupe de transition des Forces armées canadiennes et des organisations à but non lucratif comme le Treble Victor Group. La Banque Scotia a mis à jour sa politique de congés pour les Forces de réserve à l’intention des employés canadiens qui sont membres des Forces armées canadiennes.

Reportez-vous à la page 57 pour en savoir plus sur le Réseau des anciens combattants de la Banque Scotia.

Rémunérations équitables

Nous passons en revue et analysons chaque année les données sur la rémunération en fonction du sexe dans plusieurs pays. Au Canada, notre analyse de la rémunération continue d’inclure d’autres groupes en quête d’équité, notamment les personnes de couleur et les personnes handicapées. Bien que nous entreprenions un examen semblable pour les Autochtones, la petite taille de la population rend difficile l’interprétation significative des données. Nous appliquons nos politiques et programmes de rémunération de la même manière pour tous les groupes en quête d’équité et disposons de plans d’action précis pour faire avancer la représentation des Autochtones.

Nous effectuons une comparaison à base égale, en examinant la rémunération par groupe désigné pour des postes de même niveau ayant une structure de rémunération similaire. Ainsi, une comparaison juste et précise peut être faite dans l’ensemble de l’organisation. En 2024, nous avons encore amélioré notre analyse de la rémunération en faisant appel à un fournisseur tiers pour réaliser une analyse statistique approfondie de notre rémunération au Canada. Il s’agissait de renforcer l’examen à périmètre constant afin de tenir compte des facteurs qui déterminent la rémunération, notamment les différences sur le plan du rendement, de l’expérience, de l’étendue de la fonction et de la valeur externe ou de la demande de compétences sur chaque marché. Bien que l’objectif de notre programme d’égalité salariale soit d’éliminer les écarts salariaux, nous reconnaissons qu’il peut y avoir de légères variations (positives et négatives) en raison de ces différences.

Notre analyse sur une base comparable des écarts salariaux réalisée en 2024 a révélé ce qui suit :

- **Dans l’ensemble :** Pour l’ensemble des échelons d’emploi, bien que nous ayons constaté quelques écarts au sein des groupes ci-dessous, nous observons un écart inférieur à 1 % pour l’ensemble des employés lorsqu’ils sont combinés dans chacune des catégories ci-dessous.
- **Personnes de couleur :** Dans l’ensemble, nous avons atteint l’égalité de rémunération à tous les échelons d’emploi et au sein de notre personnel non dirigeant. Pour ce qui est des cadres, nous observons un écart d’environ 1 %.
- **Personnes handicapées :** Nous avons atteint l’égalité de rémunération dans nos fonctions subalternes. Nous observons des écarts légèrement plus importants au niveau des cadres et des professionnels expérimentés, ainsi qu’au niveau des cadres supérieurs, d’environ 1 % et 2 % respectivement.
- **Femmes :** Nous avons atteint l’égalité de rémunération dans nos fonctions subalternes. Quant aux professionnels expérimentés en matière de gestion, nous observons un écart inférieur à 2 %. Au niveau des cadres supérieurs, nous observons un écart d’environ 3 %.

En ce qui concerne les écarts salariaux chez les cadres et les cadres supérieurs, nous reconnaissons que certains secteurs de la Banque sont moins équilibrés entre les femmes et les hommes que d’autres. Nous poursuivons nos actions pour éliminer ces écarts et restons déterminés à assurer une rémunération et un processus décisionnel équitables, transparents et fondés sur la qualité du travail.

Dans le cadre de nos rapports réglementaires, nous examinons également nos écarts salariaux bruts (ou non rajustés) au Canada et au Royaume-Uni. Par conséquent, ces résultats peuvent différer, car les écarts salariaux bruts ne tiennent pas compte des facteurs clés de la rémunération comme la taille et la portée des fonctions, le secteur dans lequel les fonctions sont exercées et les exigences externes du poste. De plus, le 3 septembre 2024, pour satisfaire aux exigences de la *Loi sur l’équité salariale au Canada*, la Banque Scotia a présenté son premier plan d’équité salariale, élaboré en collaboration avec les représentants des employés de divers secteurs d’activité. De par leur conception, nos politiques et programmes de rémunération sont indépendants du genre et exempts de parti pris, et ils sont ancrés dans notre processus rigoureux d’évaluation des postes. Ces politiques et programmes sont guidés par une philosophie de rémunération au rendement qui soutient notre stratégie pour habiller des équipes gagnantes, encourager un rendement solide au sein de la Banque et aider celle-ci à créer et à maintenir de la valeur pour ses actionnaires. Tous les employés dans le même poste ou le même secteur ont la même possibilité d’être

rémunérés en fonction de leur rendement ou d’autres critères établis. De plus, nous avons mis en place plusieurs programmes pour accroître la diversité, l’équité et l’inclusion à l’échelle de la Banque, notamment des initiatives de recrutement. En renforçant notre bassin de talents et en nous efforçant d’offrir à tous les employés le même accès aux possibilités d’avancement, nous voulons constituer une équipe hautement performante.

Le Comité du capital humain et de la rémunération, géré par le conseil, supervise les stratégies en matière de capital humain et de rémunération liées à l’inclusion, à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés et à d’autres politiques et pratiques ESG. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez notre **rapport annuel 2024**, à la page 74.

RÉMUNÉRATION TOTALE^{1, 3}

Poste	Femmes Par rapport aux hommes	Personnes de couleur par rapport à tous les autres employés	Personnes handicapées par rapport à tous les autres employés
Vice-président, Premier vice-président	97 % ²	99 %	98 %
Cadres Professionnels expérimentés	98 %	100 %	98 %
Professionnels, administration et exploitation	100 %	100 %	99 %
Tous les échelons	99 %	100 %	99 %

LIENS PERTINENTS

- Page Web sur la diversité, l’équité et l’inclusion
- Rapport circonstancié sur l’équité en matière d’emploi de la Banque Scotia

1 La rémunération totale inclut le salaire de base et les primes d’intéressement à court et à long terme (le cas échéant) pour la période de novembre 2023 à octobre 2024. Par souci de comparaison à base égale, tous les employés à temps plein au Canada ont été comptabilisés, sauf ceux effectuant des ventes directes ou participant à un programme d’intéressement spécialisé.

2 Les écarts salariaux sont en grande partie dus à des différences démographiques et de postes. Consultez le commentaire intégral de la présente rubrique.

3 Au cours des exercices précédents, ces données portaient sur la rémunération médiane et non sur la rémunération totale. En 2024, des changements ont été apportés à la manière dont nous déterminons les comparaisons. Un tiers a été engagé pour améliorer notre méthodologie afin de tenir compte des facteurs qui différencient les rémunérations, notamment, le rendement, l’expérience, etc. Par conséquent, nos écarts salariaux pour les exercices précédents ne seront pas comparables aux données présentées dans les précédents rapports ESG.

2INTRODUCTION

7NOTRE APPROCHE

12GOUVERNANCE

27FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41ENVIRONNEMENT

46SOCIÉTÉ

47Bien-être et perfectionnement des employés

52Inclusion au travail

61Réconciliation avec les Autochtones

63Impact communautaire

69Accès financier et inclusion

75ANNEXE

Réconciliation avec les Autochtones

Pourquoi ça compte?

Nous nous engageons à amplifier les voix et le savoir autochtone par un cheminement vers la vérité, fondé sur l’auto-réflexion et des actions intentionnelles. La vérité est essentielle à la réconciliation, car elle reconnaît les injustices historiques subies par les peuples autochtones et ouvre la voie à la guérison, à la justice et à la confiance.

PLAN D’ACTION POUR LA VÉRITÉ ET LA RÉCONCILIATION

En 2024, la Banque Scotia a pris des mesures délibérées pour renforcer son engagement à travailler avec les employés, les clients et les collectivités autochtones. L’une des mesures importantes que nous avons prises cette année a été la création d’un rôle spécifique consacré à la promotion de la vérité et de la réconciliation au sein de notre organisation. Ce poste clé était le premier du genre dans le secteur financier canadien. En octobre 2024, nous avons officiellement lancé notre plan d’action pour la vérité et la réconciliation, marquant ainsi notre engagement à accomplir le travail intentionnel nécessaire sur la voie de la réconciliation. Ce plan rassemble 37 engagements dans plus de 12 domaines d’activité, abordant des questions clés comme l’accès au logement, la souveraineté des données, le consentement préalable, libre et éclairé (FPIC), les femmes, filles et personnes 2ELGBTQI+ autochtones disparues et assassinées (FFADA2E+) et la durabilité.

Nous avons rapidement pris des mesures pour respecter plusieurs engagements, notamment la formation d’une équipe Vérité et réconciliation et le lancement d’un programme d’études à l’intention des membres du conseil et du comité des opérations de la Banque Scotia.

« Au cœur de la réconciliation économique et de la vision stratégique de la Banque se trouve une valeur partagée selon laquelle l’instauration de la confiance est le moyen d’entretenir des relations solides et réciproques. Grâce au lancement de notre plan d’action à l’échelle de l’entreprise, nous poursuivons notre travail de transformation en partenariat avec les employés, les clients et les collectivités autochtones afin de soutenir et de contribuer au progrès social et économique des peuples autochtones ».

Myan Marcen-Gaudaur, directrice, Relations avec les Autochtones et Réconciliation

DÉCLARATION POUR LA VÉRITÉ ET LA RÉCONCILIATION

Dans toute l’île de la Tortue, la Banque Scotia emploie des personnes, effectue des opérations bancaires et réside à l’intérieur ou à proximité des territoires, des nations et des collectivités des peuples autochtones. Tout au long de notre histoire commune, nous avons reconnu les obstacles que le système financier a dressés contre les Autochtones, ce qui a eu une incidence sur leur développement économique, ainsi que le travail important à accomplir pour restaurer des relations de confiance.

La Banque Scotia reconnaît qu’il lui incombe de répondre aux appels à l’action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, et plus particulièrement à l’appel à l’action 92, qui exige que le secteur des entreprises au Canada adopte la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) en tant que cadre de réconciliation.

Engagement du plan d’action pour la vérité et la réconciliation

N° 1 Veiller à ce que les engagements du plan d’action pour la vérité et la réconciliation soient respectés par l’intermédiaire d’une équipe Vérité et réconciliation.
Calendrier : En cours



Engagement du plan d’action pour la vérité et la réconciliation

N° 7 La révélation de la véritable histoire du Canada est un précurseur essentiel à l’avancement de la réconciliation. Nous cherchons à découvrir la vérité en comprenant mieux les répercussions historiques de la Banque Scotia sur les Autochtones du Canada.
Calendrier : En cours – T1 2026, puis actualisé chaque année

N° 9 Communiquer de façon transparente la démarche Vérité et Réconciliation de la Banque Scotia aux publics externes.
Calendrier : En cours – T2 2025, puis actualisé chaque année

N° 13 Soutenir et inspirer l’équipe de direction de la Banque Scotia pour qu’elle établisse des relations avec les collectivités et les organisations autochtones afin d’accroître la sensibilisation et la mobilisation.
Calendrier : En cours – T1 2026, puis actualisé chaque année



2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
47	Bien-être et perfectionnement des employés
52	Inclusion au travail
61	Réconciliation avec les Autochtones
63	Impact communautaire
69	Accès financier et inclusion
75	ANNEXE

LA VÉRITÉ DOIT RESTER AU CŒUR DE NOTRE DÉMARCHE DE RÉCONCILIATION

La réconciliation ne peut se faire sans la vérité, et notre engagement envers les deux doit aller de pair. Il reste encore beaucoup à apprendre sur le passé colonial du Canada, sur les systèmes de pensionnats et d’externats et sur les politiques d’assimilation qui continuent d’être à l’origine d’obstacles socio-économiques systémiques importants et de traumatismes intergénérationnels pour les peuples autochtones. Nous nous consacrons à la recherche de la vérité par l’auto réflexion, la conversation ouverte et l’écoute active.

En 2024, nous avons renforcé cet engagement en nous associant aux auteures autochtones Phyllis Webstad (en distribuant plus de 2 500 exemplaires de son livre intitulé *Today is Orange Shirt Day*), Michelle Good (*Truth Telling*) par l’intermédiaire de notre balado *Perspectives*, et Carol Ann Hilton (*Indigenomics*), qui ont toutes partagé leurs histoires sur nos canaux internes et externes, lors du sommet sur la réconciliation dans le cadre de ScotialNSPIRE.

JOURNÉE DU CHANDAIL ORANGE ET JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION

En 2024, la Banque Scotia a célébré la Journée du chandail orange et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en mettant l’accent sur l’aspect « réconciliation » de la vérité et de la réconciliation, après avoir mis l’accent sur la vérité l’année dernière. Les employés de tout le Canada ont été invités à participer à un atelier personnalisé, conçu et animé par Sohkisiwin Solutions, une entreprise autochtone spécialisée dans la réflexion sur la conception. L’atelier a guidé les participants dans l’élaboration de leurs propres déclarations de réconciliation, en mettant l’accent sur les mesures que chacun d’entre nous peut prendre en vue d’une réconciliation durable avec les peuples et les collectivités autochtones. Il a porté plus particulièrement sur le « quoi », le « pourquoi » et le « comment » de la réconciliation, en encourageant la prise de mesures concrètes dans nos propres démarches de réconciliation.


METTRE FIN À LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la réconciliation, nous avons établi un partenariat de 150 000 \$ sur trois ans au moyen de la campagne Moose Hide. Cet investissement appuie l’engagement n° 36 du Plan d’action pour la vérité et la réconciliation de la Banque Scotia et permet de mobiliser nos réseaux pour mettre fin à la crise touchant les femmes, filles et personnes 2ELGBTQI+ autochtones disparues et assassinées (FFADA2E+). Le financement aidera également Moose Hide à étendre sa portée et à amener un million de personnes à participer au jeûne lors de la journée de la campagne Moose Hide d’ici 2028.

Engagement du plan d’action pour la vérité et la réconciliation

N° 36

Soutenir les organismes qui s’occupent des femmes, filles et personnes 2ELGBTQI+ autochtones disparues et assassinées (FFADA2E+) et promouvoir le changement par la présence physique et numérique de la Banque Scotia.



Calendrier : En cours – T3 2025, puis actualisé chaque année

RENFORCER L’ÉCONOMIE AUTOCHTONE

La Banque Scotia est consciente de sa position en tant qu’institution financière importante au Canada et de sa responsabilité de remédier aux disparités économiques entre les clients autochtones au moyen de produits, de services et de conseils plus inclusifs à l’intention des clients et des collectivités autochtones. Il est essentiel d’écouter les histoires et les voix autochtones pour comprendre les obstacles historiques au progrès économique auxquels sont confrontés les Autochtones. Nous sommes déterminés à utiliser notre privilège pour sensibiliser les entreprises autochtones et créer des occasions pour elles. Lors de l’élaboration du Plan d’action pour la vérité et la réconciliation de la Banque Scotia, nous avons écouté les détenteurs de droits internes et externes et avons appris d’eux le rôle que nous jouons dans l’économie autochtone.

Grâce à des partenariats avec des organismes comme l’Indigenomics Institute et l’Association des agents financiers autochtones, nous travaillons avec des dirigeants autochtones pour faire croître l’économie autochtone. En tant que promoteur de l’approvisionnement autochtone auprès du Conseil canadien pour le commerce autochtone, nous sommes déterminés à améliorer nos processus d’approvisionnement afin qu’il soit plus facile pour les fournisseurs autochtones de faire affaire avec nous. Pour témoigner de notre engagement, nous avons créé un poste de gestionnaire principal de l’approvisionnement auprès des entreprises autochtones pour diriger ces efforts.

À l’automne 2024, la Banque Scotia a obtenu une nouvelle certification de niveau Or dans le cadre du programme Accréditation de partenariat en relations autochtones du Conseil canadien pour les entreprises autochtones, reconnaissant ainsi notre engagement à établir des relations de travail solides et continues qui créent de la richesse pour les entreprises et les collectivités autochtones.

Engagement du plan d’action pour la vérité et la réconciliation

N° 32

Soutenir l’autodétermination et la prospérité économique des collectivités autochtones qui cherchent à accéder aux capitaux avec intentionnalité au moyen d’une évaluation de faisabilité.

Calendrier : En cours – T1 2026, puis actualisé chaque année

N° 35

Comprendre les facteurs en matière d’investissement qui soutiennent les Autochtones grâce à la formation et à la sensibilisation.



Calendrier : En cours – T4 2025, puis actualisé chaque année

LIENS PERTINENTS

- [Plan d’action pour la vérité et la réconciliation de la Banque Scotia](#)
- [Déclaration pour la vérité et la réconciliation](#)
- [Demande d’Accréditation de partenariat en relations autochtones](#)

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

Impact communautaire

Pourquoi ça compte?

Nous sommes liés aux collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Ce sont les endroits où nous vivons et travaillons, où nous servons nos clients, où nous éduquons nos enfants et où nous entretenons des liens avec nos voisins. Nous y recrutons une grande partie de notre main-d’œuvre et y établissons des partenariats avec des fournisseurs locaux. Être un bon voisin signifie investir nos ressources pour aider à développer des collectivités où chacun peut s’épanouir.

Investissement dans la collectivité

En 2024, nous avons continué de soutenir nos champs d’action en matière d’investissement dans la collectivité.

Notre stratégie d’investissement dans la collectivité à l’échelle mondiale relie notre objectif, *pour l’avenir de tous*, à nos stratégies d’engagement des entreprises, des employés et de la collectivité et à notre approche en matière d’investissement dans les collectivités.

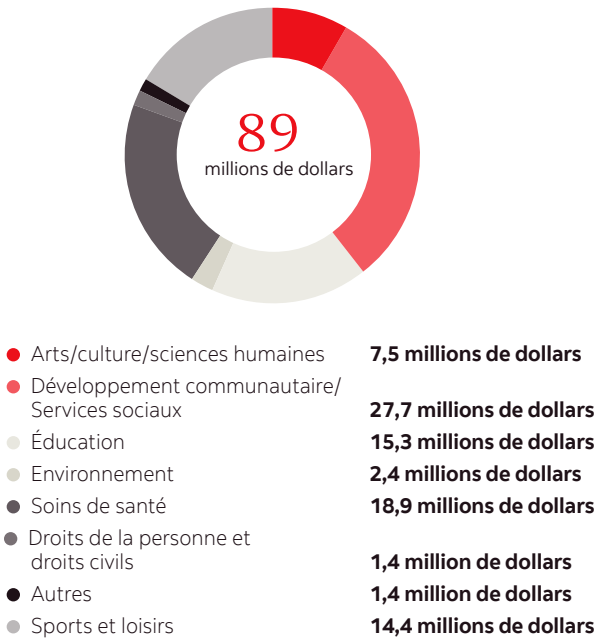
Notre conseil et notre président et chef de la direction supervisent la stratégie d’investissement dans la collectivité de la Banque Scotia, y compris notre initiative phare, ScotialNSPIRE. Ils approuvent également toutes les demandes de financement d’œuvres de bienfaisance qui dépassent sept chiffres. La première vice-présidente et cheffe, Développement durable, Impact social et Communications de la Banque Scotia est responsable à l’échelle de celle-ci de notre stratégie et de nos activités d’investissement dans les collectivités, conformément à notre Politique mondiale en matière de dons et de parrainage dans les collectivités. Elle préside également notre comité sur les investissements communautaires, qui contribue à élaborer notre stratégie, nos politiques et nos programmes, et approuve les demandes dépassant un certain seuil financier.

La contribution totale d’investissement dans la collectivité pour l’exercice de 2024 a été vérifiée de manière indépendante par le London Benchmarking Group (LBG) Canada. Le groupe LBG est reconnu comme la référence mondiale en gestion, en évaluation et en signalement de l’investissement dans la collectivité.

INVESTISSEMENTS DANS LA COLLECTIVITÉ À L’ÉCHELLE MONDIALE 2024

Contribution par type	Contribution
Dons en espèces	89 millions de dollars
Bénévolat des employés sur les heures de travail	3,6 millions de dollars
Investissements en nature	1,4 million de dollars
Coûts de gestion du programme	6,0 millions de dollars
Total	100,1 millions de dollars ▲

INVESTISSEMENTS DE FONDS LIQUIDES¹



RÉAGIR AUX CATASTROPHES

La Banque Scotia soutient les efforts humanitaires et les mesures d’urgence dans le monde entier afin d’aider les personnes touchées par des catastrophes et des crises naturelles ou causées par l’homme. En 2024, nous avons versé 979 000 \$ à l’échelle mondiale. Nous avons notamment soutenu Centraide Jamaïque, Centraide Trinidad-et-Tobago et la Croix-Rouge canadienne à la suite de l’ouragan Béryl. De plus, nous avons fourni du soutien à de nombreuses organisations qui ont participé aux efforts de prévention des incendies de forêt et de secours aux sinistrés partout au Canada, en Colombie-Britannique, dans les Maritimes et dans les Prairies, ainsi qu’au Chili et en Colombie, à l’échelle internationale.



En tant que membre du [Programme des entreprises généreuses d’Imagine Canada](#), la Banque Scotia verse 1 % de ses bénéfices intérieurs avant impôt pour soutenir les œuvres de bienfaisance et les organismes à but non lucratif des collectivités où vivent et travaillent ses employés au Canada².

¹ Les chiffres ayant été arrondis, leur somme pourrait ne pas correspondre au total.
² Les totaux des dons philanthropiques pour l'exercice 2024 sont mesurés par rapport aux bénéfices avant impôt des cinq derniers exercices sur une base annuelle.
▲ La vérification indépendante du montant total des investissements communautaires de la Banque Scotia a été effectuée par LBG Canada selon le modèle LBG. LBG Canada n’a pas vérifié de façon indépendante les investissements communautaires attribués particulièrement à ScotialNSPIRE.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

Favoriser la résilience économique avec ScotiaINSPIRE

Renforcer la résilience économique, c’est aider les particuliers, les ménages, les collectivités et les économies à prospérer. En travaillant ensemble pour contribuer à éliminer les obstacles à l’avancement et accroître l’accès aux possibilités, nous envisageons de créer un emploi plus inclusif et résilient pour tous.

Lancé en 2021, **ScotiaINSPIRE^{MC}** est notre engagement d’investissement dans la collectivité de 500 millions de dollars sur 10 ans par lequel nous nous efforçons de renforcer la résilience économique des personnes et des groupes défavorisés¹.

Au cours des dernières années, le besoin de soutien a atteint des niveaux sans précédent en raison des défis complexes auxquels de nombreuses personnes sont confrontées, notamment l’évolution de la demande de main-d’œuvre, l’augmentation du coût de la vie, les effets du changement climatique et l’accès équitable aux soins de santé. À mesure que nos partenaires et leurs programmes évoluent pour faire face à ces défis actuels, nous écoutons, nous apprenons et nous nous adaptons avec eux.

En 2024, nous avons amélioré notre cadre stratégique afin de mieux répondre aux besoins des collectivités et de favoriser une résilience économique accrue en Amérique latine et aux Caraïbes. Nos investissements dans ces régions contribuent à répondre aux besoins et aux défis locaux liés à l’accroissement de la cohésion sociale en s’appuyant sur une stratégie élaborée grâce à la collaboration avec des experts régionaux, des partenaires et des membres de l’équipe.

En 2024, nous avons également poursuivi nos efforts pour améliorer et élargir le soutien aux collectivités autochtones par l’intermédiaire de ScotiaINSPIRE. L’équipe de ScotiaINSPIRE a mené des consultations avec le groupe de ressources pour les employés (GRE) Réseau Autochtones Scotia, s’est entretenue avec des partenaires d’investissement communautaire dirigés par des Autochtones et a rencontré des bailleurs de fonds externes, y compris des experts en financement philanthropique dirigés par des Autochtones, comme The Circle. Dans le cadre de cet engagement, nous avons élaboré une stratégie ScotiaINSPIRE pour les Autochtones et affecté 6 % du budget canadien total de ScotiaINSPIRE à des organismes dirigés par des Autochtones et des programmes leur bénéficiant.

Enfin, en 2024, nous avons également renforcé l’appui à nos partenaires communautaires en faisant la promotion de leur travail sur notre plateforme interne d’engagement communautaire des employés, Spark, afin de permettre aux employés de faire du bénévolat, des dons ou des collectes de fonds auprès des partenaires de ScotiaINSPIRE qui les touchent le plus.

OBJECTIF DE CHANGEMENT SOCIAL

Permettre aux personnes, aux familles et aux collectivités défavorisées de devenir économiquement résilientes en appuyant des initiatives qui les aident à s'adapter au changement, à surmonter les obstacles et à participer pleinement à l'économie.

ScotiaINSPIRE investira dans les trois champs d'action suivants dans les régions où la Banque Scotia exerce ses activités :

156 millions de dollars

distribués au cours de nos quatre premières années.

Augmenter le taux de diplomation au secondaire et encourager l'éducation postsecondaire

Éradiquer les obstacles à l'avancement de carrière pour les groupes défavorisés

Aider les nouveaux arrivants à s'intégrer plus rapidement

Assurer une cohésion sociale : progression de l'action communautaire pour l'harmonie sociale.

Champs d'action	Programmes	Résultats attendus	
<div>Augmenter le taux de diplomation au secondaire et encourager l'éducation postsecondaire</div>	École secondaire : <ul style="list-style-type: none">Tutorat académiqueSoutien financier et technologiqueProgrammes de lutte contre les préjugés et d'inclusion pour les étudiants et les enseignants; programme d'études culturellement pertinent	Éducation postsecondaire <ul style="list-style-type: none">MentoratPrise en charge des coûtsProgrammes préparatoires pour la réussite des études postsecondairesLittératie financière	
	<ul style="list-style-type: none">Acquisition de connaissances, d'habiletés et de compétences (professionnelles ou entrepreneuriales) liées à la carrièreMentorat et encadrement; accès à un réseau professionnel	<ul style="list-style-type: none">Accès à du capital (entrepreneurs)Stages (accès à la carrière)Littératie financière	<ul style="list-style-type: none">Amélioration de l'attitude et de l'engagement envers l'écoleAugmentation du taux de diplomation au secondaire (ou réduction du taux de décrochage)Augmentation de la participation aux études postsecondaires
<div>Aider les nouveaux arrivants à s'intégrer plus rapidement</div>	<ul style="list-style-type: none">Aide à la recherche d'emploiMentorat dans le domaine professionnelNouvelles compétences professionnellesBesoins accessoires pour aider les nouveaux arrivants à réussir sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none">Accès au crédit pour encourager la création d'entreprise ou la réaffectationLittératie financièreCompétences de vie sociales ou professionnelles pour améliorer l'employabilitéProgrammes d'inclusion en milieu de travail	<ul style="list-style-type: none">Meilleure préparation à la vie professionnelle pour ceux qui commencent à travailler ou démarrent une entreprise.Augmentation des possibilités d'emploi et de démarrage d'entrepriseAugmentation des possibilités d'avancement professionnel
	<ul style="list-style-type: none">Programmes de formation aux droits de la personne, à la lutte contre les préjugés et à l'inclusionProgrammes de formation sur les défis et solutions climatiquesAteliers dirigés par la collectivité	<ul style="list-style-type: none">Formations à l'entrepreneuriat socialProgramme de mentorat pour les chefs de collectivité	<ul style="list-style-type: none">Réduction du délai d'obtention d'un emploiMeilleure capacité à faire face aux enjeux financiers et sociaux susceptibles d'influer positivement l'inclusion économique
<div>Assurer une cohésion sociale : progression de l'action communautaire pour l'harmonie sociale.</div>		<ul style="list-style-type: none">Meilleure compréhension des droits et des responsabilités en tant que membre d'une collectivitéConfiance accrue dans la capacité de défendre les intérêts de la collectivitéPréparation à faire face aux problèmes sociaux et au changement climatique.	

Le programme ScotiaINSPIRE appuie également certaines initiatives qui aident à répondre aux besoins de base comme la nourriture, le logement et les soins médicaux, en reconnaissant que la satisfaction des besoins fondamentaux peut améliorer l'accès des personnes à l'éducation et à l'emploi.

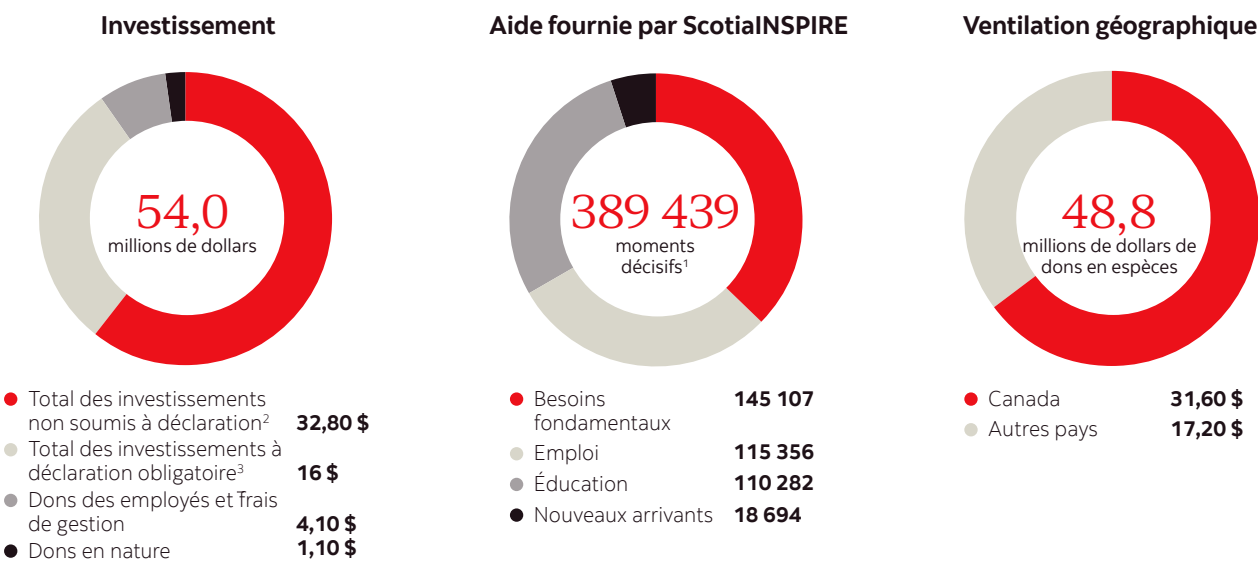
1 Une personne ou un groupe en situation défavorable en matière de possibilités financières ou sociales.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
47	Bien-être et perfectionnement des employés
52	Inclusion au travail
61	Réconciliation avec les Autochtones
63	Impact communautaire
69	Accès financier et inclusion
75	ANNEXE

PROGRÈS RÉALISÉS : QUATRIÈME ANNÉE

Au cours de ses quatre premières années d'existence, ScotialNSPIRE a soutenu plus de 300 partenaires communautaires et réalisé plus de 156 millions de dollars d'investissements communautaires à l'échelle mondiale. Nous sommes fiers de pouvoir dire que, grâce à notre financement, nous avons, grâce à nos partenaires, appuyé des programmes qui ont permis à des personnes d'obtenir de l'aide à plus de deux millions de moments décisifs depuis le lancement du programme.

La transparence et la collaboration restent au cœur de notre approche de l'investissement communautaire. Les rapports annuels et la divulgation publique renforcent notre engagement en matière de responsabilité et améliorent notre capacité à faire bouger les choses par l'intermédiaire de ScotialNSPIRE.



Engagement du plan d'action pour la vérité et la réconciliation

- N° 21

Renforcement des capacités au sein de l'équipe de ScotialNSPIRE pour appuyer l'engagement fondé sur la confiance et l'établissement des relations entre la Banque Scotia et les partenaires communautaires autochtones.
Calendrier : En cours – T4 2024, puis actualisé chaque année
- N° 22

Collecte de rétroaction proactive auprès des candidats de ScotialNSPIRE pour favoriser l'établissement d'une relation tout au long du cycle de vie et l'affinement du processus de candidature.
Calendrier : En cours – T4 2026, puis actualisé chaque année



IMPACT SELON LE THÈME DE CHAQUE SECTEUR DE PROGRAMME⁴
(Moments décisifs)⁵

Accès au crédit	1 790	Mentorat/ réseautage	43 766
Prise en charge des coûts	85 696	Littératie financière	64 585
Alliance inclusive ⁶	63 257	Développement de compétences/ tutorat	79 331
Recherche d'emploi	22 847		

1 Les totaux à un moment décisif reflètent l'incidence des partenaires de ScotialNSPIRE grâce au budget d'investissement communautaire de la Banque Scotia et non l'incidence des organismes soutenus par les filiales des secteurs d'activité et les autres budgets.

2 Comprend les programmes pour lesquels la Banque Scotia n'a pas demandé de réponse, les programmes qui sont toujours en activité et qui ne sont pas en mesure de communiquer les résultats et les programmes pour lesquels aucune réponse n'a été reçue. Comprend également les dons de l'initiative ScotialNSPIRE qui concordent avec l'objectif de changement social de celle-ci, mais pas avec les interventions programmatiques précises avec des paramètres disponibles.

3 Comprend les programmes qui ont été financés, étaient actifs ou ont été achevés durant l'année du rapport, et qui ont fait l'objet d'un rapport de suivi.

4 Les catégories d'activités rapportées ici sont celles qui sont communes à tous les domaines d'intervention de ScotialNSPIRE, mais elles n'englobent ni ne reflètent toutes les activités que nous soutenons.

5 Tous les ICP ont été fournis par les partenaires de ScotialNSPIRE. L'exactitude des données dépend de l'apport de réponses complètes au questionnaire annuel de la Banque Scotia par les partenaires.

6 Les interventions du programme soutenues dans cette catégorie comprennent des programmes en présentiel de lutte contre les préjugés ou d'inclusion, des programmes d'études adaptés à la culture et des formations à l'inclusion sur le lieu de travail.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire


69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

SCOTIAINSPIRE – FAITS SAILLANTS DES PARTENARIATS



Augmenter le taux de diplomation au secondaire et encourager l'éducation postsecondaire

- **Teach for All** : Renforcement de notre engagement en faveur d'une éducation équitable en nous associant à Teach for America et Teach for Mexico pour recruter et former plus de 10 000 animateurs de cours, touchant ainsi plus de 600 000 élèves aux États-Unis et au Mexique.
- **Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada** : Renouvellement de l'engagement à verser 900 000 \$ sur trois ans pour élargir le programme Stay in School et permettre à 1 600 jeunes Canadiens bénéficiaires de services d'aide à l'enfance de continuer l'école secondaire et de faire des études supérieures.
- **Institut universitaire de technologie de l'Ontario** : Investissement de 500 000 \$ sur deux ans dans le programme Black Youth Visionary, qui encourage les jeunes élèves noirs à poursuivre leurs études postsecondaires grâce à de l'aide financière et à un accompagnement complet pour les aider à obtenir leur diplôme et un emploi dans leur domaine.



Exponenti'elles



Éradiquer les obstacles à l'avancement de carrière pour les groupes défavorisés

- **M'kmawey Debert Cultural Centre** : Investissement de 300 000 \$ sur trois ans dans le programme Emerging Mi'kmaw Creators, qui encourage les pratiques de conservation centrées sur les Mi'kmaw. Deux stages de quatre mois au Smithsonian's National Museum of the American Indian, dont l'objectif est de soutenir le rapatriement des collections des Mi'kmaw, sont inclus.
- **First Nations Technology Council** : Soutien du First Nations Technology Council, une organisation à but non lucratif dirigée par des Autochtones qui promeut la littératie numérique, améliore l'accès à l'Internet et fournit des conseils sur les données et la technologie à toutes les 204 Premières Nations de la Colombie-Britannique. Leur programme de formation aux compétences numériques soutient chaque année plus de 1 000 apprenants autochtones en leur offrant un mentorat professionnel et des services intégrés.
- **Exponenti'elles** : Investissement de 300 000 \$ sur deux ans pour aider les femmes et les personnes de diverses identités de genre à faible revenu à sortir de la pauvreté de façon durable et à réaliser pleinement leur potentiel.



Promouvoir des actions communautaires pour l'harmonie sociale et les questions liées aux changements climatiques

- **Habitat for Humanity (Trinité-et-Tobago)** : Investissement de 950 000 \$ sur deux ans pour traiter les questions de résilience en matière de logements et de pratiques agricoles dans les collectivités de Tobago qui sont vulnérables aux changements climatiques.
- **Fundación Basura (Chili)** : Soutien à la gestion des déchets organiques dans les marchés de rue, tout en sensibilisant et en fournissant une formation sur l'environnement aux collectivités.
- **Asociacion Civil Cireneos (Uruguay)** : Octroi de financement au Ubuntu Educational Centre pour animer des ateliers pour 150 adultes vivant sous le seuil de pauvreté dans le quartier de Santa Eugenia, à Montevideo.



Aider les nouveaux arrivants à s'intégrer plus rapidement

- **The 519** : Engagement de 750 000 \$ sur trois ans pour lancer des programmes de soutien aux nouveaux arrivants, réfugiés et demandeurs d'asile LGBTQIA+ afin de leur offrir des ressources en matière d'intégration et d'emploi.
- **Realize Your Potential** : Investissement de 120 000 \$ sur trois ans pour soutenir le NewLife ReGeneration Program® – Financial Literacy et le NewLife Economic Empowerment Program®, offrant la littéracie financière, le perfectionnement professionnel et la planification financière aux descendants de la diaspora africaine.

Autres programmes qui soutiennent la résilience économique des groupes défavorisés

- **Centraide United Way (Canada)** : Partenaire communautaire soutenu depuis 1991 par ScotialNSPIRE, Centraide United Way Canada renforce un filet de sécurité communautaire essentiel qui aide les personnes vivant dans la pauvreté, en veillant à ce que tous aient accès aux programmes et aux services dont ils ont besoin pour prospérer.
- **Fondation du CHUM** : Un engagement de 1 million de dollars sur cinq ans pour favoriser la réconciliation avec les Autochtones dans le domaine des soins de santé, en fournissant des services complets et culturellement sûrs aux Autochtones adultes dans tout le Québec.
- **Vols d'espoir** : Investissement de 300 000 \$ sur trois ans pour aider les Canadiens dans le besoin qui doivent se déplacer depuis de petites collectivités rurales ou éloignées en prenant en charge les vols, l'hébergement, les repas et le transport terrestre, afin de leur permettre d'avoir accès à des soins médicaux essentiels.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

Bénévolat des employés

RENFORCER NOTRE EMPREINTE MONDIALE

Chaque année, des milliers d’employés de la Banque Scotia trouvent des moyens de soutenir leur collectivité et les organismes de bienfaisance de leur choix par du bénévolat, des dons et des possibilités de jumelage de dons. Grâce à notre plateforme d’engagement communautaire Spark, nous pouvons tisser des relations avec plus de deux millions d’organismes de bienfaisance et d’organismes à but non lucratif dans le monde grâce à des initiatives de collecte de fonds comme la campagne mondiale annuelle de dons des employés. Les employés ont eux aussi l’occasion de renforcer leur impact en participant à des efforts de bénévolat individuels ou d’équipe afin de rendre service aux organismes de bienfaisance et communautaires qui leur tiennent à cœur.

DONS DES EMPLOYÉS 2024 ET FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE BÉNÉVOLAT

Bénévolat de groupe :

- **Ride to Conquer Cancer pour le Princess Margaret Cancer Centre :** 130 employés ont participé à l’événement Ride to Conquer Cancer et ont effectué plus de 962 heures de bénévolat.
- **Plan International Inc. au Pérou :** 70 employés ont donné de la formation financière, enregistrant plus de 990 heures de bénévolat. En 2024, le projet a fêté 10 ans d’expérience en promotion de la littératie financière et de l’esprit entrepreneurial chez plus de 450 000 jeunes.

Campagne de dons des employés :

- 14,3 millions de dollars récoltés à l’échelle mondiale grâce aux dons d’employés et d’entreprises
- Taux de participation de 48 % à l’échelle mondiale
- 28 pays représentés au moyen des dons individuels et de l’engagement de bénévoles

Programmes communautaires d’équipe :

- **Princess Margaret Cancer Foundation :** Trois équipes (292 employés) ont recueilli plus de 660 000 \$, y compris les dons de contrepartie d’entreprise, pour la recherche sur le cancer.
- **BC Children’s Hospital Foundation:** Trois équipes (120 employés) ont recueilli plus de 120 000 \$, y compris les dons de contrepartie d’entreprise, pour la recherche médicale en pédiatrie.
- **Fondation de la recherche sur le diabète juvénile Canada :** Six équipes (1 164 employés) ont recueilli 918 000 \$, y compris les dons de contrepartie d’entreprise, pour soutenir la recherche sur le diabète de type 1.

Mois du bénévolat de la Banque Scotia :

- Un mois consacré à la promotion du service communautaire partout où nous exerçons nos activités, soulignant ainsi l’importance du bénévolat dans la culture de la Banque Scotia.
- Plus de 3 500 employés ont effectué plus de 36 000 heures de bénévolat pour plus de 600 organismes de bienfaisance.
- Un événement bénévole virtuel a réuni 550 BanquiersScotia et un groupe d’experts de Centraide, pour discuter des problèmes auxquels sont confrontées les collectivités vulnérables dans le monde entier.

Soutenir la diversité, l’équité et l’inclusion en milieu de travail :

- Pour renforcer le sentiment d’appartenance des employés à leurs collectivités et nous aligner davantage sur les engagements de la Banque en matière d’alliance inclusive et d’inclusion mondiale, nous avons organisé quatre campagnes de jumelage de dons sur notre plateforme Spark afin de soutenir les groupes sous-représentés.
- Ces campagnes ont permis d’appuyer le Mois de l’histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes et les collectivités autochtones et LGBTQIA+, avec une collecte de 70 000 \$.
- L’éducation culturelle et les possibilités de bénévolat ont permis aux employés d’en apprendre davantage sur les défis auxquels sont confrontés ces groupes.

ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE DE LA BANQUE SCOTIA 2024

15 997
employés ont consacré

251 849
heures de bénévolat dans leurs collectivités locales

7 045
organismes de bienfaisance et organismes à but non lucratif ont été soutenus grâce à des dons d’employés et d’engagements de bénévoles



2INTRODUCTION

7NOTRE APPROCHE

12GOUVERNANCE

27FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41ENVIRONNEMENT

46SOCIÉTÉ

47Bien-être et perfectionnement des employés

52Inclusion au travail

61Réconciliation avec les Autochtones

63Impact communautaire

69Accès financier et inclusion

75ANNEXE

Commandites communautaires pour le sport

Le sport renforce la collectivité, le caractère et le sentiment d'appartenance, enseignant aux enfants de précieuses leçons sur l'esprit d'équipe, l'éthique du travail et le respect mutuel. Nous sommes déterminés à contribuer à éliminer les obstacles afin que chaque enfant puisse pratiquer le sport qu'il aime et y exceller.

HOCKEY POUR TOUS

Grâce à notre initiative **Hockey pour tous**, nous voulons rendre le hockey sûr, inclusif et accessible à tous, en mettant particulièrement l'accent sur l'intégration d'un plus grand nombre de jeunes de collectivités sous-représentées dans ce sport. Nous avons pour mission d'aider à améliorer la vie de 250 000 jeunes dans tout le Canada chaque année. En 2024, nous avons dépassé cet objectif en atteignant plus de 260 000 jeunes au moyen d'un investissement de 3,1 millions de dollars dans des organismes et des programmes partenaires. Depuis la création de Hockey pour tous en 2021, plus de 750 000 jeunes ont bénéficié des programmes que nous avons soutenus.

ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Cette saison, la Banque Scotia a lancé une nouvelle initiative passionnante, le Programme du premier match, conçu pour accueillir les nouveaux arrivants au Canada en leur faisant vivre une expérience inoubliable : leur tout premier match de la Ligue nationale de hockey (LNH). Pour beaucoup, le hockey est plus qu'un simple sport : c'est un élément essentiel de l'identité canadienne. Le Programme du premier match offre aux familles de nouveaux arrivants la possibilité de découvrir de près la magie du hockey, tout en leur permettant de se rapprocher de la culture du pays d'une manière amusante et mémorable.

Au cours de la saison 2023-2024, 628 nouveaux arrivants ont eu l'occasion de participer à ce programme unique. Entre l'enthousiasme de la foule et l'excitation de voir leurs joueurs préférés sur la glace, ils ne manqueront pas de vivre une expérience inoubliable. En contribuant à l'élimination des barrières culturelles et financières, la Banque Scotia s'efforce de rendre le hockey plus accessible à tous les Canadiens avec des programmes et des partenariats qui permettent à tous de pratiquer ce sport.

SCOTIABANK FUTBOL CLUB

En 2024, le Scotiabank Futbol Club (SFC) a célébré 10 ans d'efforts d'autonomisation des jeunes grâce à des programmes communautaires et de partenariats dans les Amériques. Nous avons investi plus de 2 millions de dollars avec des partenaires comme la Fondation du FC Barcelone et la Hope and Health for Life Society, qui soutiennent des initiatives allant de l'autonomisation financière en Amazonie péruvienne à l'égalité des sexes au Mexique et en Colombie. Nous avons appuyé la construction de trois nouveaux terrains de mini-soccer dans des collectivités autochtones de la Colombie-Britannique, de deux nouveaux terrains de soccer communautaire au Chili et d'un au Mexique.

Les championnats nationaux pour les jeunes du SFC 2024 ont réuni 6 832 jeunes athlètes de huit pays dans la catégorie U-11 et de quatre pays dans la catégorie filles U-14. Les champions nationaux ont participé à la Continental Cup au Pérou. Les vainqueurs se rendront à Barcelone en 2025.



Projet Punchana au Pérou, en partenariat avec World Vision et la Fondation FC Barcelone

DU SPORT À L'EAU POTABLE

Au cœur du pays des jaguars, l'ancien site maya de Calakmul, à Campeche (Mexique), n'est pas seulement un lieu historique; c'est aussi un centre de changement positif. C'est là que se déroule le projet SportNet de trois ans, fruit d'une collaboration entre la Fondation FCB Barcelone et la Banque Scotia. Cette initiative contribue à changer la donne chez plus de 700 personnes réparties dans 10 collectivités autochtones isolées, en misant sur le pouvoir du sport pour rapprocher les gens, réduire les conflits et enseigner des compétences essentielles comme l'assainissement de l'eau dans les écoles.

LIENS PERTINENTS

- ScotiaINSPIRE
- Rapport sur l'impact social de ScotiaINSPIRE (2023)
- Vérité et réconciliation

2INTRODUCTION

7NOTRE APPROCHE

12GOUVERNANCE

27FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41ENVIRONNEMENT

46SOCIÉTÉ

47Bien-être et perfectionnement des employés

52Inclusion au travail

61Réconciliation avec les Autochtones

63Impact communautaire

69Accès financier et inclusion

75ANNEXE

Accès financier et inclusion

Pourquoi ça compte?

En améliorant l'accès aux produits et services financiers et l'inclusion financière, nous espérons aider nos clients à atteindre leurs objectifs et à améliorer leur bien-être financier. Il s'agit notamment de fournir des aides financières sur mesure et des programmes d'éducation financière qui contribuent à éliminer les obstacles qui entravent le potentiel économique de nos clients. Faire profiter des avantages de l'inclusion financière à un plus grand nombre de personnes peut également entraîner des répercussions sociétales plus vaste. Cela peut contribuer à réduire la pauvreté, à créer des emplois, à améliorer l'égalité des sexes et à promouvoir l'égalité économique dans l'ensemble de notre empreinte.

Permettre l'accès aux produits et services

Nos clients recherchent un partenaire de services financiers qui les aidera à atteindre leurs objectifs, qu'il s'agisse d'épargner pour l'achat d'une maison (compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété), pour les études (régimes enregistrés d'épargne-études) ou pour le démarrage d'une entreprise. Par sa présence *pour l'avenir de tous*, la Banque Scotia contribue à libérer le potentiel économique de ses clients grâce à des produits, services et conseils novateurs et à nson engagement à améliorer l'accès et l'inclusion.

L'un des moyens par lesquels la Banque Scotia élimine les obstacles est d'offrir une gamme de services et de produits bancaires sans frais ou à frais modiques, et d'aider ainsi à mettre les avantages des services bancaires à la portée de tous. Nous concevons volontairement des produits et des services qui sont plus accessibles pour les personnes qui ne bénéficient pas ou peu des services bancaires, en commençant par notre compte bancaire de base à frais modiques pour les clients qui effectuent peu d'opérations mensuelles.

Voici d'autres exemples :

- Le compte d'épargne MomentumPLUS qui n'impose pas de frais mensuels de compte ni d'exigences de solde minimum, ce qui permet aux clients de toucher des intérêts dès le premier dollar épargné.
- Le programme d'épargne Déposez la monnaie^{MD} aide les clients à améliorer leurs habitudes d'épargne lorsqu'ils font leurs achats quotidiens par carte de débit (au Canada).
- Le compte Accélérateur d'épargne de la Banque Scotia, offert comme option complémentaire pour les régimes enregistrés ou non enregistrés.
- Des options de carte de crédit sans frais annuels ou à frais annuels modiques, dont certaines permettent aux clients de gagner des remises en argent ou des points qui peuvent être utilisés pour compenser des dépenses comme l'épicerie, ou pour payer une partie du solde de leur carte de crédit.
- Les plans de paiements échelonnés Paiement Sélect Scotia^{MC} sur les cartes de crédit admissibles, qui permettent aux clients admissibles d'étaler les paiements de leurs achats par carte de crédit au fil du temps à des taux concurrentiels.

Nous nous efforçons de servir notre clientèle diversifiée en fournissant des services bancaires inclusifs, équitables et accessibles qui répondent à leurs besoins, tout en les aidant à atteindre le bien-être financier.

SOUTIEN DES EMPLOYÉS HANDICAPÉS

La Banque Scotia s'engage à satisfaire les besoins des clients ayant diverses capacités visuelles, mobiles, auditives et cognitives, s'efforçant d'offrir des services bancaires faciles à utiliser, accessibles et inclusifs.

Nous éliminons les frais de compte mensuels du compte bancaire de base pour les bénéficiaires d'un régime enregistré d'épargne-invalidité. Nous proposons également une large gamme d'outils bancaires qui permettent aux clients de gérer leurs activités bancaires selon leurs propres préférences, indépendamment de leurs aptitudes ou de leur situation.

Nous sommes déterminés à éliminer les obstacles, et pour améliorer l'accessibilité, nous invitons les employés, les clients et la collectivité à nous faire part de leurs commentaires par nos canaux de rétroaction.

PRISE EN CHARGE DE L'ACCESSIBILITÉ

Soutien aux aveugles et malvoyants

- Nous fournissons des documents dans des formats de rechange, notamment en braille (niveaux 1 et 2), en gros caractères (18 à 36 pt), en PDF accessible et en audio.
- Nos applications mobiles et nos sites Web sont conçus conformément aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web.
- Nos guichets automatiques sont équipés de couleurs contrastées, de lumières d'écran à DEL, de commandes vocales et de la navigation sur clavier NIP qui fonctionne sans écouteurs.
- Nous avons installé des bandes lumineuses à DEL au pied des guichets dans 10 succursales pour aider les clients malvoyants.

Soutien aux personnes sourdes ou malentendantes

- En collaboration avec l'Administrateur canadien du SRV inc., nous avons lancé une ligne téléphonique spéciale pour les clients atteints de troubles de l'audition ou du langage, leur permettant d'utiliser le service de relais vidéo (SRV) pour les services bancaires à distance en langue des signes américaine ou en langue des signes québécoise.

Soutien aux personnes ayant des difficultés de mobilité

- Nous avons ajouté aux guichets de 10 succursales des bancs pour les clients qui ont des difficultés à rester debout pendant de longues périodes ou qui souffrent de blessures temporaires.

LIENS PERTINENTS

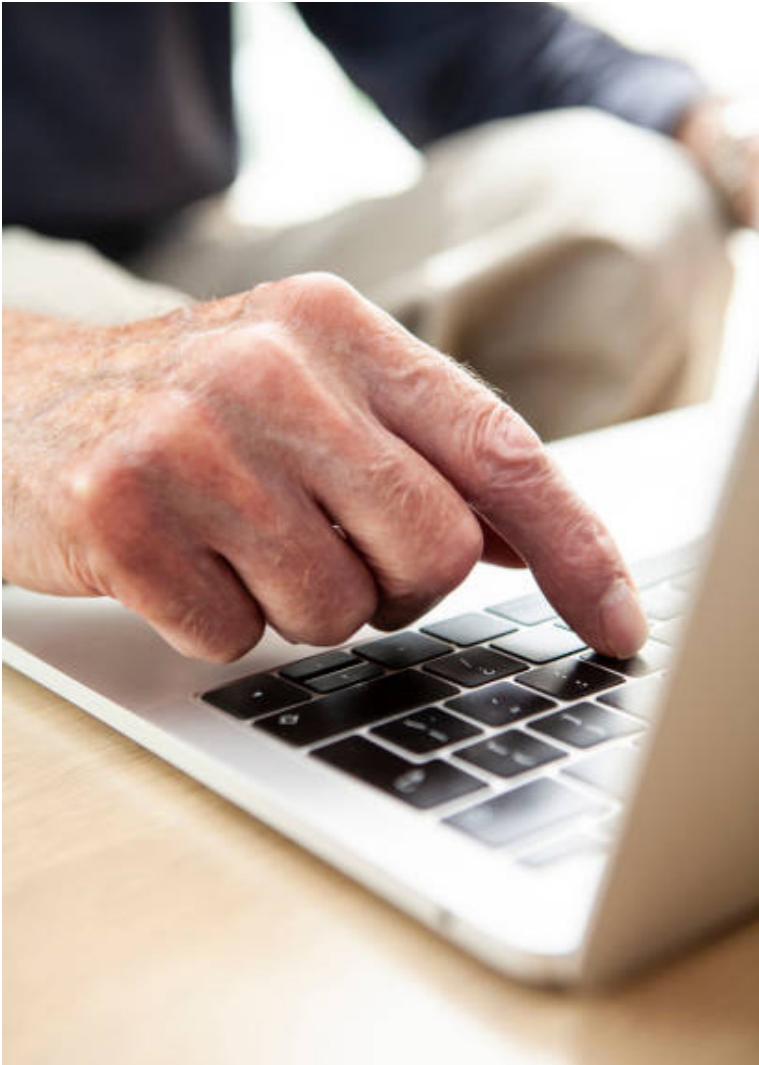
Accès financier et inclusion

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
47	Bien-être et perfectionnement des employés
52	Inclusion au travail
61	Réconciliation avec les Autochtones
63	Impact communautaire
69	Accès financier et inclusion
75	ANNEXE

AÎNÉS

Les frais de compte mensuels sont annulés sur le compte bancaire de base pour les clients âgés de 60 ans et plus, dans le cadre de notre programme de réduction pour les aînés, qui offre également des rabais sur les frais de compte mensuels pour la plupart de nos autres comptes bancaires. L'engagement de la Banque Scotia en matière de prestation de services bancaires aux aînés nous oriente sur les moyens de satisfaire leurs besoins financiers. Notre équipe responsable des aînés, dirigée par le champion pour les aînés de la Banque, défend les intérêts des aînés et veille à ce que leurs besoins soient pris en compte dans l'élaboration et la conception de nos solutions, conformément aux principes énoncés dans le Code d'éthique pour la fourniture de services bancaires aux aînés.

Aux Bahamas, nous soutenons également les aînés en organisant des séances quotidiennes de littératie financière dans les succursales et en animant des ateliers sur la sécurité financière et la prévention de la fraude en ligne dans les collectivités locales. Nous organisons également des Journées numériques trimestrielles dans toutes les succursales pour aider les aînés à améliorer leurs compétences en matière de services bancaires numériques.



JEUNES ET ÉTUDIANTS

Nous aidons les jeunes et les étudiants à avoir accès aux services financiers dont ils ont besoin, notamment les comptes bancaires pour étudiants, pour les aider à commencer leur avenir financier en force.

- Plan Privilèges bancaires Étudiants : Un compte sans frais mensuels, donnant droit à un nombre illimité d'opérations, et accessible à tous les clients inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire.
- Programme d'épargne Horizon Jeunesse : Un compte sans frais mensuels, donnant droit à un nombre illimité d'opérations aux clients de moins de 19 ans, et assorti d'une option d'autorisation de signature par un parent ou un tuteur pour les comptes des mineurs.
- Pour les besoins de prêt, nous offrons une Ligne de crédit Scotia pour étudiants et des cartes de crédit pour étudiants afin d'aider les étudiants à poursuivre leurs études postsecondaires et à bâtir leur crédit. Avec la Ligne de crédit Scotia, les étudiants peuvent rembourser uniquement les intérêts pendant qu'ils sont aux études et sont admissibles à prolonger cette solution pendant un délai de grâce de 12 mois après l'obtention de leur diplôme.

Notre nouveau Portail étudiant est un guichet unique qui abrite nos ressources et nos outils pour les étudiants, notamment des conseils pour éviter la fraude financière, en particulier pour les étudiants étrangers qui étudient au Canada.

2INTRODUCTION

7NOTRE APPROCHE

12GOUVERNANCE

27FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41ENVIRONNEMENT

46SOCIÉTÉ

47Bien-être et perfectionnement des employés

52Inclusion au travail

61Réconciliation avec les Autochtones

63Impact communautaire

69Accès financier et inclusion

75ANNEXE

Favoriser l’inclusion financière par des mesures de soutien adaptées

SOUTIEN DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Le Canada est sur le point d’accueillir un million de nouveaux arrivants d’ici 2025¹. La Banque Scotia est engagée à aider les nouveaux arrivants et les réfugiés au Canada à bâtir un avenir financier solide.

Notre **programme BonDébut^{MC}** est conçu pour aider les nouveaux arrivants à établir leur vie financière au Canada avec une gamme de services bancaires, entre autres des comptes courants, des comptes d’épargne, des comptes de placement et des transferts d’argent internationaux illimités. Nous offrons également un soutien multilingue et avons élargi nos options de prêt en tirant parti des profils de crédit internationaux pour aider les nouveaux arrivants à accéder à des limites de crédit plus élevées et à des prêts automobiles.

LE PROGRAMME BONDÉBUT COMPREND CE QUI SUIT :

- **Programme de certificat de placement garanti (CPG) pour étudiants :** Les étudiants étrangers de 10 pays peuvent faciliter leur transition en ouvrant un compte bancaire pour prouver qu’ils ont des fonds avant même d’arriver au Canada. Nous continuerons à faire évoluer notre programme pour étudiants en fonction des nouveaux changements apportés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada pour soutenir les étudiants internationaux.
- **Programme d’ouverture de compte international :** Les nouveaux arrivants peuvent transférer de l’argent de 19 pays avant de venir au Canada, ce qui leur donne accès à des fonds dès qu’ils activent leur compte courant à leur arrivée.
- **Solutions de crédit spécialisées :** Des options de crédit adaptées pour les résidents temporaires et permanents, notamment des prêts automobiles, des cartes de crédit, des prêts et des politiques hypothécaires améliorées.
- **Programme pour les réfugiés :** Un programme réservé aux réfugiés leur permettant d’accéder à des solutions bancaires et de crédit courantes, afin de les aider à commencer à établir un profil de crédit au Canada.

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Nous avons élargi notre partenariat avec **Nova Credit** afin d’améliorer l’accès au crédit numérique aux nouveaux arrivants au Canada. Cette solution permet aux nouveaux arrivants d’utiliser leur dossier de crédit étranger pour demander des limites de crédit plus élevées,

jusqu’à concurrence du double de ce qu’ils recevraient autrement. Ce partenariat élargi aide également à effectuer des vérifications de crédit transfrontalières au moyen d’applications Web et mobiles, avec des ressources disponibles sur le site Web de la Banque Scotia pour aider les nouveaux arrivants à comprendre le crédit et à connaître leur propre cote de solvabilité.

- Nos **bulletins Conseils +** à jour, comme *Comprendre le fonctionnement du crédit* et *Guide sur les transferts de fonds internationaux*, sont de précieuses ressources conçues pour soutenir les nouveaux arrivants dans leur cheminement au Canada.
- La Banque Scotia s’est associée à **PORCH**, une communauté exclusivement consacrée aux nouveaux arrivants entrepreneurs au Canada. Ce partenariat permettra aux nouveaux entrepreneurs de développer plus facilement leurs activités en leur offrant une passerelle vers des conseils financiers et des solutions adaptées à leurs besoins.

Consultez la rubrique « Garantir le bien-être financier » pour voir des exemples de la façon dont notre programme BonDébut aide les nouveaux arrivants à s’éduquer financièrement.



SERVICES FINANCIERS À LA CLIENTÈLE AUTOCHTONE

Les nations, les entreprises et les particuliers autochtones sont souvent confrontés à des défis uniques en ce qui concerne l’accès aux capitaux en raison d’obstacles législatifs et réglementaires susceptibles d’avoir une incidence sur leurs terres, leurs droits traditionnels et le contrôle de leur patrimoine. Consciente de ces obstacles, notre équipe des Services financiers aux Autochtones se consacre à fournir des conseils personnalisés et à défendre les intérêts dans tous les secteurs d’activité. Nous nous efforçons de tisser des liens communautaires solides et de favoriser des relations de confiance avec les collectivités des Premières Nations, des Métis et des Inuits partout au Canada.

Nos connaissances dans des domaines comme la *Loi sur les Indiens*, la *Loi sur la gestion des terres des premières nations*, le processus d’ajouts aux réserves et les traités historiques et modernes nous aident à franchir les barrières. Ainsi, nous appuyons la réconciliation économique avec les Autochtones et aidons à créer des voies vers l’atteinte du bien-être financier. L’un des moyens que nous employons pour y parvenir est le **programme de tenure à bail des Premières Nations**, qui offre des options de financement hypothécaire pour les intérêts à bail admissibles sur les terres des Premières Nations avec des développements de logements résidentiels.

Pour mieux servir notre clientèle autochtone, nous demandons à tous les employés de la Banque au Canada et à ceux qui interagissent avec notre clientèle canadienne de suivre une formation obligatoire sur les compétences culturelles autochtones. Notre équipe comprend ainsi les besoins particuliers des collectivités autochtones et est en mesure d’y répondre.

Pour obtenir de plus amples renseignements, reportez-vous à la rubrique « Garantir le bien-être financier », qui souligne l’engagement de la Banque Scotia à donner aux peuples et aux collectivités autochtones les moyens de se prendre en main grâce à une éducation financière adaptée.

1 De nouveaux plans des niveaux d’immigration fédéraux ont été annoncés le 24 octobre 2024. Certains changements ont été apportés aux seuils d’immigration pour 2025.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

Faire croître les petites et moyennes entreprises

Nous soutenons les petites et moyennes entreprises en leur fournissant les services financiers dont elles ont besoin à chaque étape, de la création à la croissance de leur entreprise.

Au Canada, nous offrons des services bancaires aux entreprises, des solutions de prêt et des conseils proactifs. Nous proposons également des forfaits spécialisés pour des secteurs comme les soins de santé et le droit, permettant aux entrepreneurs d'accéder à des produits et services financiers sur mesure. Par l'intermédiaire de notre Centre Conseils+ pour entreprises, nous offrons des conseils sur les défis actuels, notamment la numérisation des entreprises ou la transition de la propriété, comme indiqué dans le rapport annuel Path to Impact 2024. En outre, nous offrons à nos clients l'accès à une variété d'outils comme le **Rédacteur de plan d'affaires** de la Banque Scotia pour aider les entreprises à démarrer, maintenir ou développer leurs activités, et le **Créateur de solutions bancaires** de la Banque Scotia, pour trouver les solutions bancaires adéquates.

Nous avons élargi l'accès à nos produits et services grâce aux services bancaires mobiles et en ligne, ainsi qu'à notre **équipe Conseils virtuels** afin qu'elle puisse offrir à nos clients des options et une souplesse qui cadrent avec les horaires des propriétaires d'entreprise occupés.

FAITS SAILLANTS DE L'EXERCICE 2024

CANADA

Cette année, la Banque Scotia a réaffirmé son engagement à aider les entreprises à atteindre leurs objectifs en **lançant des partenariats clés**. Ces partenariats soutiennent différents segments de l'écosystème des entreprises, notamment :

- En s'associant à UPS¹, l'une des plus grandes entreprises de logistique au monde, la Banque Scotia offre à ses clients d'affaires des économies de 50 %² sur les frais d'expédition, ainsi qu'une série d'autres rabais exclusifs sur les expéditions de petits colis UPS, et des services de courtage sans seuil minimum et sans tracas. Ces avantages permettent aux entreprises d'étendre leur portée tant au pays qu'à l'étranger, sans avoir à payer des frais d'expédition prohibitifs.

CHILI

- En partenariat avec la Fundación ANSPAC, nous avons aidé des femmes à faibles revenus à acquérir des compétences en affaires, à créer de nouveaux modèles d'entreprise et à tisser des liens avec d'autres entrepreneurs de la région. Plus de 80 femmes ont suivi ces cours, donnés par sept employés de la Banque Scotia.

COSTA RICA

- Par l'intermédiaire de **Banca para el Desarrollo**, une initiative gouvernementale au Costa Rica, la Banque Scotia offre des solutions de crédit à faible coût pour soutenir les micro et petites entreprises. Le programme se concentre sur les groupes mal servis, notamment les femmes, les aînés, les minorités ethniques, les personnes handicapées et les jeunes entrepreneurs, ainsi que sur les secteurs prioritaires, notamment les projets de production propre et les entreprises culturelles. Nous avons alloué 19 % du portefeuille du programme à ces secteurs prioritaires et 7 % aux zones rurales.

DES SOLUTIONS SUR MESURE POUR LES MÉTIERS DU BÂTIMENT ET DE LA CONSTRUCTION

Les petites et moyennes entreprises représentent plus de 98 % des employeurs au Canada et plus de 63 % de tous les emplois, ce qui démontre qu'ils ont un rôle de pilier dans l'économie canadienne³. La Banque Scotia et Home Hardware se sont associés pour lancer la nouvelle carte Visa Affaires Scotia^{MD} Home Hardware PRO, conçue pour aider les entrepreneurs des métiers du bâtiment et de la construction à mieux gérer et à développer leurs activités.

Cette carte offre aux petites et moyennes entreprises des caractéristiques clés comme l'exemption de frais annuels, un taux d'intérêt concurrentiel et des limites de crédit pouvant atteindre 500 000 \$. Les titulaires de carte peuvent également gagner des **points Scene+^{MC}** sur les achats effectués à Home Hardware, avec des options permettant d'échanger des points contre des voyages, des repas et des dépenses professionnelles.

La carte comprend **Visa Spend Clarity for Business**, un outil qui permet de suivre et de gérer les dépenses. Les avantages supplémentaires comprennent des **économies pouvant atteindre 25 % sur la location de voitures** et l'achat de garanties prolongées.



1

2024 United Parcel Service of America, Inc. UPS, la marque UPS et la couleur marron sont des marques déposées de United Parcel Service of America, Inc. Tous droits réservés.

2

Les rabais sont basés sur les tarifs journaliers publiés dans le Guide des tarifs et services UPS. Le membre comprend que les tarifs en vigueur des expéditions peuvent varier et être inférieurs. Les rabais ne sont pas cumulables avec d'autres offres et rabais UPS. L'acceptation de l'un de ces rabais d'UPS remplace tous les contrats précédents entre le compte et UPS. L'adhésion à des offres et programmes précédents d'UPS, y compris les offres et programmes pour petites entreprises d'UPS, n'entraîne pas votre adhésion automatique à la présente offre. L'accès aux produits et services proposés par United Parcel Service of America, Inc. (UPS) et leur utilisation sont régis exclusivement par les conditions générales y afférentes. La Banque de Nouvelle-Écosse (« Banque Scotia ») n'est pas responsable des produits ou services de tiers, y compris ceux d'UPS, et ne fait aucune déclaration, ne donne aucune garantie et n'impose aucune condition concernant ces produits ou services.

3

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2022004-fra.htm>

2INTRODUCTION

7NOTRE APPROCHE

12GOUVERNANCE

27FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41ENVIRONNEMENT

46SOCIÉTÉ

47Bien-être et perfectionnement des employés

52Inclusion au travail

61Réconciliation avec les Autochtones

63Impact communautaire

69Accès financier et inclusion

75ANNEXE

Renforcer le bien-être financier

CONSEILS+

Grâce à notre [Centre ScotiaConseils+](#), nous offrons des conseils financiers pertinents afin d’aider les clients dans leur parcours financier. En 2024, nous avons lancé la page [Style financier](#), où les clients peuvent répondre à un questionnaire pour mieux comprendre les besoins fondamentaux qui déterminent leurs habitudes financiers.

Nos [bulletins Conseils+](#), envoyés à près de trois millions de clients chaque trimestre, offrent des conseils pratiques sur des sujets comme les investissements, la planification financière et l’établissement d’un budget. Les éditions mises à jour comprennent également des ressources précieuses pour les nouveaux arrivants, par exemple « Comprendre le fonctionnement du crédit » et « Guide sur les transferts de fonds internationaux ».

Nous avons également approfondi le contenu d’[« Argent futé Scotia »](#), en offrant 59 conseils financiers personnalisés à nos clients cette année. Parmi ceux-ci, 44 comportent des mesures concrètes axées sur l’établissement d’un budget, la prise de décisions éclairées et le maintien de la santé financière, ce qui permet aux clients de contrôler leurs finances.

En réponse à la rétroaction des clients, nous avons amélioré la plateforme [Investisseur futé Scotia](#). et ce, grâce à une interface et une expérience utilisateur améliorées. De nouvelles fonctionnalités, comme une page d’accueil basée sur les objectifs et un tableau d’étapes financières importantes, aident les clients à suivre leurs progrès et à personnaliser leur parcours en matière d’investissement. Nous avons simplifié le processus en formulant des recommandations précises, faciles à comprendre et adaptées aux objectifs financiers individuels. Les clients peuvent désormais utiliser la plateforme par l’intermédiaire des succursales, des centres de contact et des canaux numériques, ce qui leur permet de bénéficier d’un soutien à chaque étape de leur parcours financier.

MÉDIAS SOCIAUX

Nous utilisons les médias sociaux pour rendre la littératie financière plus accessible et plus intéressante, dans le but d’améliorer le bien-être financier de nos abonnés. Nos [médias sociaux](#) sont des plateformes clés pour la diffusion de contenus financiers pertinents et opportuns, notamment :

les publications hebdomadaires et les questionnaires : Nous partageons du contenu sur la littératie financière, comme le « questionnaire Monnaie », en fonction des derniers articles de Conseil+ et de l’actualité financière.

Ces efforts ont généré plus de **276 000 visites de pages** et drainé **260 000 visiteurs uniques** vers notre plateforme **Conseils+**, ce qui a permis d’élargir l’éducation financière.

Grâce à ces initiatives, nous rendons la littératie financière plus attrayante et accessible à notre public.

BALADOS PERSPECTIVES

En 2024, nous avons continué de produire et de publier des [balados Perspectives](#) sur la littératie financière et le bien-être financier, avec des experts invités pour aborder des thèmes comme le guide de base sur les placements, des astuces sur la gestion financière, des conseils sur la façon d’éviter les arnaques et des directives sur la planification immobilière et successorale. Ces balados sont accessibles sur le site [Scotiabank.com](#) et sur plusieurs plateformes, dont Apple Podcasts, Spotify, Google Podcasts, Amazon Music et YouTube Music.



SANTÉ FINANCIÈRE DE LA CLIENTÈLE AUTOCHTONE

La Banque Scotia est engagée à renforcer les capacités des peuples et des collectivités autochtones en leur offrant une éducation financière adaptée et un soutien personnalisé, dans le but de favoriser la création d’un patrimoine durable à long terme et d’offrir des possibilités aux générations futures. Des partenariats et des engagements nous permettent de proposer des programmes de littératie financière qui intègrent la culture, les valeurs et les expériences autochtones. Nos animateurs formés collaborent avec les employés des succursales locales de la Banque Scotia pour créer des programmes de santé financière qui répondent aux besoins particuliers de chaque collectivité, en mettant l’accent sur l’amélioration de la compréhension des enjeux financiers et le renforcement du bien-être financier.

Nos programmes comprennent deux volets d’apprentissage : Des **modules individualisés** et un **cursus basé sur un programme d’études**. Les modules sont des présentations uniques et personnalisées axées sur différentes tranches d’âge, des jeunes aux personnes âgées, offrant un apprentissage financier ciblé en une séance d’une journée. Le cursus basé sur un programme d’études offre une expérience d’apprentissage plus complète et à long terme, et aborde des sujets comme l’établissement de budget, les flux de trésorerie, la protection contre la fraude et l’épargne. Issus du partenariat entre l’**Association des agents financiers autochtones du Canada** et la Banque Scotia, ces programmes visent à soutenir la croissance financière individuelle tout en promouvant le bien-être collectif dans les collectivités autochtones.

Engagement du plan d’action pour la vérité et la réconciliation

N° 23 Répondre aux besoins en matière de littératie financière de certains Autochtones en étoffant et en diffusant la bibliothèque de contenu sur l’éducation financière à l’intention des Autochtones.

Calendrier : En cours – T4 2025, puis actualisé chaque année



2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

47

Bien-être et perfectionnement des employés

52

Inclusion au travail

61

Réconciliation avec les Autochtones

63

Impact communautaire

69

Accès financier et inclusion

75

ANNEXE

LITTÉRATIE FINANCIÈRE GRÂCE À BONDÉBUT

Grâce à notre programme **BonDébut**, nous sommes engagés à fournir une littératie financière et des conseils aux nouveaux arrivants, en abordant des sujets comme « Établir une vie financière saine au Canada » et « Réseauter au Canada » lors des visites en succursale.

- Nous nous sommes associés à **Immigration.ca** pour offrir des solutions personnalisées et nous continuons de donner des conseils sur mesure sur des médias sociaux et par des articles et des webinaires, avec des partenaires comme **Moving2Canada** et l'**Association canadienne des consultants professionnels en immigration**. Ces efforts portent sur des sujets comme « Vous préparer à votre premier prêt hypothécaire au Canada » et « Bâtir une cote de crédit ». De plus, nous avons publié quatre articles sur la littératie financière et parrainé 10 guides bancaires, qui ont permis de recueillir plus de 834 000 impressions et 1 432 engagements.

EFFORTS INTERNATIONAUX EN MATIÈRE DE LITTÉRATIE FINANCIÈRE

Au Chili, nous avons développé des programmes d'éducation financière pour mobiliser différents groupes de la collectivité, notamment les enfants, les adolescents, les femmes entrepreneures, les aînés et nos employés. Deux programmes clés, **Financity** et **Creamos Futuro**, sont axés sur l'amélioration de la littératie financière.

- Financity** : Ce programme utilise le jeu de société **Financity : Il s'agit d'un jeu d'apprentissage sur les finances personnelles** permettant d'enseigner la littératie financière aux enfants et aux adolescents. En partenariat avec le gouvernement régional de Santiago, nous avons présenté à plus de 60 établissements d'enseignement ce jeu auquel ont participé 31 bénévoles de la Banque Scotia et 900 élèves. Nous organisons également des séances spéciales **Financity** à l'intention des employés et de leur famille, sous forme de formations et de concours visant à renforcer la littératie financière des parents et des enfants.

Au Mexique, la Banque Scotia est un participant clé de la **Semaine de l'éducation financière**. Au cours de cette semaine, nous tenons un kiosque et animons des séances lors de l'événement afin d'offrir une éducation financière à plus de 2 500 personnes et d'attirer plus de 750 000 visiteurs.

Dans les Caraïbes, la Banque Scotia, en collaboration avec la Central Bank of Trinidad and Tobago, a lancé une **Série sur la littératie financière** à l'intention de tous les employés de la Barbade, de la Guyane et de Trinité-et-Tobago. La série portait sur des sujets fondamentaux comme la planification financière, la gestion de la dette, la planification de la retraite, la gestion des risques, l'épargne et les placements et l'accession à la propriété.

SOUTIEN EN CAS DE DIFFICULTÉS FINANCIÈRES

Nous comprenons que nos clients auront peut-être du mal à respecter leurs obligations financières en cas d'imprévus financiers. Les conseillers de la Banque Scotia peuvent travailler avec les clients au cas par cas pour comprendre leur situation et leur offrir des conseils et une aide éventuelle, y compris des mesures d'allègement à court et à long terme.



- 2 INTRODUCTION
- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
- 41 ENVIRONNEMENT
- 46 SOCIÉTÉ
- 75 ANNEXE
- 76 Bilan des contributions communautaires
- 77 Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia
- 78 Émissions durables : affectation des produits et portée
- 81 Émissions durables — produit net en cours
- 83 Énoncés prospectifs

Annexe

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
<hr/>	
75	ANNEXE
76	Bilan des contributions communautaires
77	Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia
78	Émissions durables : affectation des produits et portée
81	Émissions durables — produit net en cours
83	Énoncés prospectifs

Bilan des contributions communautaires

Notre bilan des contributions communautaires annuel décrit les contributions de la Banque Scotia à l'économie et à la société canadiennes. Ces rapports sont exigés à toutes les institutions financières réglementées par le gouvernement fédéral au Canada dont les capitaux propres sont supérieurs à 1 milliard de dollars. Les bilans des contributions communautaires antérieurs de la Banque Scotia sont visibles sur notre page de [publications et politiques ESG](#).

La rubrique « Investissements dans la collectivité » (p. 63 à 68) décrit les objectifs, l'approche et les activités de la Banque en matière d'investissement dans la collectivité, de développement, de dons, de bénévolat des employés et d'activités philanthropiques.

La rubrique « Accès financier et inclusion » (p. 69 à 74) fournit des renseignements sur le soutien offert aux petites et moyennes entreprises, les investissements dans les programmes financiers et l'accès aux services financiers par les personnes à faible revenu. Elle explique également la façon dont la Banque conseille et offre des produits et services aux clients, notamment, les personnes à faible revenu, les aînés, les personnes handicapées et les personnes ayant des problèmes d'accessibilité, d'alphabétisation ou d'ordre linguistique.

La rubrique « Expérience client » (p. 25 et 26) parle des codes d'éthique, des engagements et de notre façon de traiter les plaintes des clients. Un [rapport annuel](#) détaillé est publié chaque mois de mars par [le Bureau d'appel des plaintes des clients \(BAPC\)](#).

Tout au long du présent rapport, nous discuterons des tendances et des enjeux émergents pour la Banque et ses clients.

Voir le [Corpus de données et indices ESG](#) pour consulter les rapports sur les sujets du bilan des contributions communautaires suivants :

- Emploi au Canada (par province)
- Impôts sur le revenu et sur le capital payés
- Financement par emprunt pour les entreprises canadiennes
- Ouvertures, fermetures et déménagements de succursales et de guichets automatiques bancaires

LISTE DES SOCIÉTÉS AFFILIÉES ET ÉTENDUE DE LA DÉCLARATION

L'information contenue dans ce bilan porte sur l'exercice du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2024 et vise ces sociétés affiliées de la Banque Scotia au Canada : Scotia Capitaux inc.; Compagnie Trust National; Société hypothécaire Scotia; 16108237 Canada inc. (auparavant Scotia Générale, compagnie d'assurance); Compagnie Montréal Trust du Canada; Scotia-Vie, compagnie d'assurance; la Société de fiducie Banque de Nouvelle-Écosse; Avantage Concessionnaire de la Banque Scotia inc., Roynat inc., Société d'assurance vie MD et Jarislowsky Fraser limitée. Ces entités de financement et institutions financières sont affiliées à la Banque Scotia et mènent leurs activités au Canada. Toutes, sauf Scotia Capital, disposent de moins de 1 milliard de dollars en capitaux propres. La banque Tangerine est une filiale en propriété exclusive qui publie son propre bilan des contributions communautaires sur son site Web. Toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens, sauf exception indiquée, et sont soumises aux variations des taux de change.



- 2 INTRODUCTION
- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
- 41 ENVIRONNEMENT
- 46 SOCIÉTÉ
- 75 ANNEXE
- 76 Bilan des contributions communautaires
- 77 Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia
- 78 Émissions durables : affectation des produits et portée
- 81 Émissions durables — produit net en cours
- 83 Énoncés prospectifs

Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia

	COUVRANT L'EXERCICE 2024				AUTRES RAPPORTS PERTINENTS		
	Rapport annuel	Circulaire de sollicitation de procurations	Rapport de durabilité, Corpus de données et indices ESG	Rapport sur le climat	Déclaration de la Banque Scotia sur l'esclavage moderne	Rapport sur la gérance et l'investissement responsable de Gestion mondiale d'actifs Scotia, rapport sur la gérance de JFL	Rapport circonstancié sur l'équité en matière d'emploi (Canada)
Performance environnementale	•	•	•	•		•	
Performance financière	•						
Gouvernance et stratégie	•	•	•	•	•	•	•
Risque	•	•	•	•	•	•	
Impact social	•	•	•		•	•	•

VOICI DES ORGANISATIONS AUXQUELLES NOUS ADHÉRONS OU À QUI NOUS APPORTONS NOTRE CONTRIBUTION :



Adhérents de :



1 Gestion d'actifs 1832 L.P., Gestion financière MD inc. et Jarislowsky Fraser limitée adhèrent aux PRI.

2

INTRODUCTION

7

NOTRE APPROCHE

12

GOUVERNANCE

27

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE

41

ENVIRONNEMENT

46

SOCIÉTÉ

75

ANNEXE

76

Bilan des contributions communautaires

77

Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia

78

Émissions durables : affectation des produits et portée

81

Émissions durables — produit net en cours

83

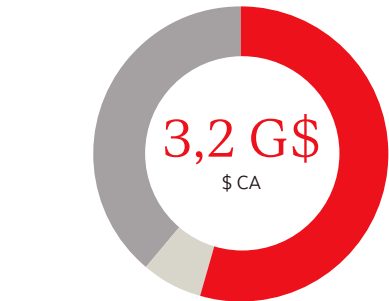
Énoncés prospectifs

Émissions durables : affectation des produits et portée

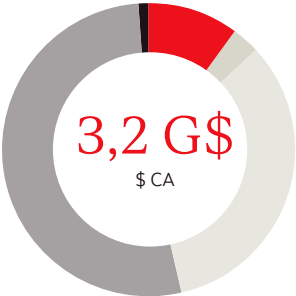
Affectation des produits (millions de dollars canadiens)^{1, 2}

	CATÉGORIES VERTES				CATÉGORIES SOCIALES	
Portefeuille attribué du Fonds stratégique pour l'innovation	Énergie à faibles émissions de carbone	Énergie nucléaire	Transports non polluants	Écoconstructions	Accès aux services essentiels	Montant total attribué ☼
Émissions vertes ³	184 \$	–	973 \$	609 \$	–	1 766 \$
Émissions de durabilité	21	–	111	70	7	210
Émissions de durabilité (y compris les actifs nucléaires)	114	111	604	379	39	1 247
Montant total affecté ☼	319 \$	111 \$	1 689 \$	1 058 \$	46 \$	3 223 \$

Total d'émissions en circulation^{1,2}

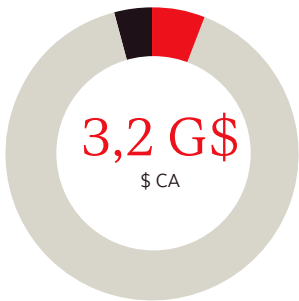


Actifs par catégorie^{1,2} ☼



- Accès aux services essentiels

Actifs par pays^{1,2}



1 Sur la base du montant autorisé au 30 septembre 2024, la totalité du produit net a été affectée. ☼

2 Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

3 Les émissions vertes comprennent les obligations vertes mexicaines qui peuvent être affectées à la catégorie nucléaire à l'avenir.

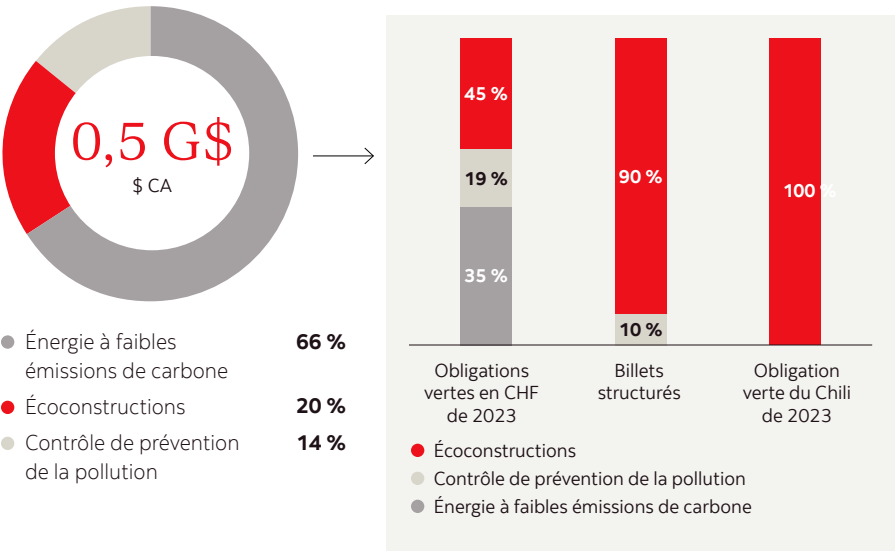
☼ KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Reportez-vous au [rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG](#).

- 2 INTRODUCTION
- 7 NOTRE APPROCHE
- 12 GOUVERNANCE
- 27 FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
- 41 ENVIRONNEMENT
- 46 SOCIÉTÉ
- 75 ANNEXE
- 76 Bilan des contributions communautaires
- 77 Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia
- 78 Émissions durables : affectation des produits et portée
- 81 Émissions durables — produit net en cours
- 83 Énoncés prospectifs

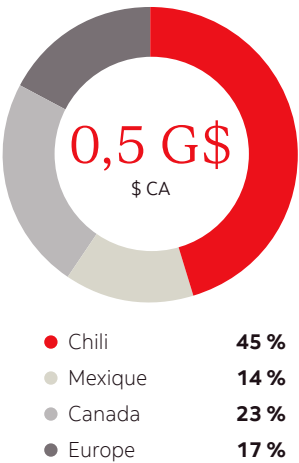
Affectation des produits (millions de dollars canadiens)^{1,2}

	CATÉGORIES VERTES			
Actifs SBF attribués	Énergie à faibles émissions de carbone	Écoconstructions	Contrôle de prévention de la pollution	Montant total attribué ⓘ
Émissions vertes ⓘ	347 \$	105 \$	76 \$	527 \$

Actifs par catégorie^{1,2} ⓘ



Actifs par pays^{1,2}



1 Sur la base du montant autorisé au 30 septembre 2024, la totalité du produit net a été affectée. ⓘ
2 Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
ⓘ KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Reportez-vous au rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG.

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE
76	Bilan des contributions communautaires
77	Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia
78	Émissions durables : affectation des produits et portée
81	Émissions durables — produit net en cours
83	Énoncés prospectifs

Impact du produit¹

		CATÉGORIES VERTES									SOCIÉTÉ	
		Énergie à faibles émissions de carbone			Énergie nucléaire	Transports non polluants	Prévention et contrôle de la pollution	Écoconstructions			Accès aux services essentiels	
	Émissions annuelles de GES évitées (en tonnes éq. CO ₂)	Production annuelle d'énergie renouvelable (en MWh)	Capacité renouvelable construite ou réhabilitée (en MW)	Émissions annuelles de GES évitées grâce à l'énergie renouvelable (en tonnes éq. CO ₂)	Capacité totale (en MW)	Émissions annuelles de GES évitées grâce aux véhicules électriques (en tonnes éq. CO ₂)	Déchets détournés (tonnes) ³	Parc immobilier vert ⁴ (en pi ²)	Énergie économisée annuellement (en MWh)	Émissions annuelles de GES évitées grâce aux écoconstructions (en tonnes éq. CO ₂)	Nombre d'hôpitaux et d'autres établissements de santé construits ou rénovés	Service nouvellement fourni ou amélioré par nombre de lits
Émissions vertes ²	672 035	1 677 248	616	585 334	–	85 318	74 617	1 282 858	8 690	1 382	–	–
Émissions de durabilité	30 601	31 852	14	20 705	–	9 775	–	120 724	755	121	1 nouvel hôpital (consolidation de 4 sites existants)	469 nouveaux lits d'hospitalisation
Émissions de durabilité (y compris les actifs nucléaires)	165 776	172 500	74	112 119	101	53 000	–	654 676	4 095	657		
Portée totale	868 412	1 881 600	704	718 158	101	148 094	74 617	2 058 258	13 541	2 160	1 nouvel hôpital	469 nouveaux lits d'hospitalisation

1 Il n'existe pas encore de méthodes normalisées et universelles pour calculer l'incidence des produits. De plus, les directives et les pratiques du marché dans ce domaine sont en constante évolution, particulièrement en ce qui concerne l'estimation des émissions de GES évitées. Aux fins de ce rapport, nous avons donc adopté les méthodes décrites à la page 82, reconnaissant que celles-ci peuvent changer au fil du temps pour tenir compte de l'évolution des directives et des pratiques du marché.

2 Y compris les émissions vertes dans le cadre de référence des obligations durables.

3 Les déchets détournés sont du papier et du carton recyclés utilisés pour fabriquer des produits de papier 100 % recyclés. La figure présentée présente les données de 2023, soit les plus récentes disponibles au moment de la préparation du rapport.

4 Espace immobilier vert pouvant être certifié LEED® Or ou Platine, lorsqu'il sera achevé et opérationnel.

Émissions durables – produit net en cours

ÉMISSIONS DURABLES DANS LE CADRE DE RÉFÉRENCE DES ÉMISSIONS DURABLES							
Instrument	Devise	Montant	Montant (en dollars canadiens équivalents) ¹	Date d'émission	Échéance	Classification	ISIN
Billet de premier rang de référence ²	\$ CA	1 246 718 750 \$	1 246 718 750 \$ ☼	26-sept.-2024	26-sept.-2030	Durabilité avec le nucléaire	CA06418MM430
CPG	\$ CA	146 800 000 \$	146 800 000 \$ ☼	Divers	Divers	Durabilité	S.O.
Billet structuré	\$ US	45 997 672 \$	62 708 626 \$ ☼	5-juil.-2024	26-juin-2026	Durabilité	US06418K2987
Produit net total de la durabilité			1 456 227 376 \$				

ÉMISSIONS VERTES DANS LE CADRE DE RÉFÉRENCE DES ÉMISSIONS DURABLES							
Instrument	Devise	Montant	Montant (en dollars canadiens équivalents) ¹	Date d'émission	Échéance	Classification	ISIN
Billet de premier rang de référence	EUR	995 680 000 €	1 462 853 056 \$ ☼	14-avr.-2024	17-avr.-2029	Vert	XS2804565435
Billet de premier rang de référence ³	MXN	4 308 908 109 MXN	303 433 309 \$ ☼	13-sept.-2024	13-sept.-2027	Vert	MX94SC3O00M4
Produit net total des émissions vertes			1 766 286 365 \$				

Total du produit net des émissions durables	3 222 513 741 \$
---	------------------

ÉMISSIONS VERTES DANS LE CADRE DE RÉFÉRENCE DES OBLIGATIONS DURABLES							
Instrument	Devise	Montant	Montant (en dollars canadiens équivalents) ¹	Date d'émission	Échéance	Classification	ISIN
Billet structuré	\$ US	4 029 910 \$	5 136 120 \$ ☼	3-janv.-2022	27-déc.-2024	Vert	US06417X5234
Billet structuré	\$ US	22 418 835 \$	28 572 806 \$ ☼	3-janv.-2022	30-déc.-2024	Vert	US06417X5150
Billet structuré	\$ US	110 595 947 \$	150 399 429 \$ ☼	7-déc.-2023	31-janv.-2025	Vert	US06418G1803
Billet de premier rang de référence	CHF	199 375 000 CHF	296 231 375 \$ ☼	22-sept.-2023	22-sept.-2027	Vert	CH1294486324
Placement privé	JPY	49 925 000 000 ¥	47 129 200 \$ ☼	11-juil.-2023	11-juil.-2025	Vert	XS2645753034
Produit net total des émissions vertes			527 468 930 \$				

Produit net total	3 749 982 671 \$
-------------------	------------------

1 Le produit net est converti en dollars canadiens au taux de change au comptant en vigueur à la date de règlement pour chaque émission respective.

2 Comprend l'affectation aux actifs admissibles de la catégorie nucléaire, conformément au cadre de référence des émissions durables de la Banque.

3 Permet l'affectation aux actifs admissibles de la catégorie nucléaire, conformément au cadre de référence des émissions durables de la Banque.

☼ KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Reportez-vous au [rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG](#).

Méthodologie de l’impact de l’exercice 2024

ÉCOCONSTRUCTIONS

Les paramètres d’évaluation de l’incidence des écoconstructions ont été calculés à l’aide des données fournies par les emprunteurs sur la consommation d’énergie prévue des projets d’écoconstructions une fois achevés ou de données de substitution dans les cas où les données sur les actifs immobiliers n’étaient pas disponibles aux fins d’évaluation. Les économies d’énergie annuelles ont été estimées en comparant la consommation d’énergie moyenne prévue à celle d’un bâtiment de référence. Dans le système de notation LEED^{MD}, un bâtiment de référence doit servir de point de référence pour évaluer l’efficacité énergétique prévue d’un bâtiment faisant l’objet d’une demande de certification LEED^{MD}. Un bâtiment de référence LEED^{MD} est conçu pour maintenir les facteurs d’emplacement, de géométrie et d’occupation constants, mais son enveloppe, son système de chauffage, de ventilation et de climatisation et son éclairage sont très inférieurs à ceux d’un bâtiment conçu pour obtenir la certification LEED^{MD}.

L’énergie économisée est calculée en équivalent mégawattheures (MWh) et tient compte de l’énergie produite par le gaz naturel et l’électricité. Dans les rapports sur les économies d’énergie totales, le terme « équivalent » est utilisé pour décrire différentes sources d’énergie dans une seule unité, à savoir l’électricité et le gaz naturel.

Les émissions de GES évitées sont calculées en tonnes d’équivalents dioxyde de carbone (tonnes de éq. CO₂). Les émissions annuelles de GES évitées ont été estimées en appliquant des facteurs d’intensité du carbone propres à chaque région aux économies d’énergie estimatives. Le terme « éq. CO₂ » ou « équivalent dioxyde de carbone » est utilisé pour décrire les gaz à effet de serre dans une unité commune. Pour toute quantité et tout type de gaz à effet de serre, le éq. CO₂ désigne la quantité de CO₂ qui aurait l’effet équivalent sur le réchauffement planétaire. Les facteurs d’émission ont été obtenus à partir du Rapport d’inventaire national (RIN) d’Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) (1990-2022) publié en 2024 pour les actifs canadiens,¹ et des données du carrefour des facteurs d’émission de l’EPA (juin 2024) pour les immeubles américains. Les valeurs d’intensité carbonique de l’électricité pour les régions visées par l’initiative Emissions eGRID ² ont été utilisées pour les bâtiments verts américains.

L’incidence de cette catégorie a été répartie en fonction du montant actuel du prêt autorisé de la Banque Scotia en proportion de la capitalisation totale du projet au moment du montage financier, ainsi que de la tranche de la quote-part du prêt à laquelle le produit a été affecté.

ÉNERGIE RENOUVELABLE

Les paramètres d’incidence pour la catégorie Énergie renouvelable sont fondés sur des renseignements publics déclarés par l’emprunteur. Pour les actifs des centrales éoliennes et solaires aux États-Unis, les facteurs de capacité éolienne³ et solaire⁴ moyens de l’État ont été utilisés et appliqués à la capacité installée prévue. Pour les actifs d’énergie éolienne et solaire dans d’autres zones géographiques, les moyennes nationales pertinentes pour les facteurs de capacité et l’intensité en carbone de la production d’électricité (2023)⁵ ont également été utilisées et appliquées à la puissance installée prévue.

Les émissions évitées ont été calculées en appliquant le facteur non lié à l’énergie de base pour le réseau électrique dont fait partie le projet d’énergie renouvelable. L’utilisation de facteurs non liés à l’énergie de base fournit une meilleure estimation des réductions d’émissions associées à la réduction de la consommation d’électricité, reflétant le fait que lorsque la charge diminue, la production d’électricité non liée à l’énergie de base ou « charge de pointe » est réduite en premier.

L’incidence de cette catégorie a été répartie en fonction du montant actuel du prêt autorisé de la Banque Scotia en proportion de la capitalisation totale du projet au moment du montage financier, ainsi que de la tranche de la quote-part du prêt à laquelle le produit a été affecté.

TRANSPORTS NON POLLUANTS

Les paramètres d’incidence pour la catégorie Transports non polluants sont fondés sur le portefeuille de prêts pour véhicules électriques à batterie (VEB) au Canada de la Banque. Pour chaque véhicule du portefeuille, un kilométrage annuel moyen a été estimé sur la base de la province dans laquelle le prêt est enregistré. Les données permettant d’estimer les kilométrages annuels à l’échelle provinciale proviennent du Rapport d’étape – Enquête sur les véhicules au Canada 2008 de Ressources naturelles Canada (RNCAN 2008), qui a été ajusté aux valeurs de 2019 à l’aide des données courantes d’inventaire de l’énergie et des émissions des collectivités de la Colombie-Britannique (C.-B. 2025).

La consommation d’électricité de chaque véhicule a été estimée en utilisant la cote de consommation de carburant combinée de l’outil de recherche des cotes de consommation de carburant de RNCAN (RNCAN 2025). Pour les véhicules qui n’ont pas été trouvés dans cette ressource, des valeurs de remplacement ou des moyennes de véhicules équivalents ont été utilisées. Les émissions de GES ont été estimées en appliquant les facteurs d’émission de la production d’électricité du réseau à la consommation d’électricité estimée pour chaque véhicule provenant du RIN d’ECCC (1990-2022).

Pour quantifier les émissions évitées, chaque véhicule a été comparé à un scénario de référence fonctionnellement équivalent, consistant en un

véhicule à moteur à combustion interne parcourant le même kilométrage présumé. Les émissions pour le scénario de référence ont été calculées en multipliant le kilométrage présumé par un facteur d’émission pour véhicules à essence provenant du RIN d’ECCC (1990-2022).

L’incidence de cette catégorie a été calculée en fonction du montant total impayé pour chaque actif, qui est entièrement financé par la Banque Scotia.

ÉNERGIE NUCLÉAIRE

Les paramètres d’incidence sont fondés sur des renseignements publics déclarés par l’emprunteur. L’incidence de cette catégorie a été répartie en fonction du montant actuel du prêt autorisé de la Banque Scotia en proportion de la capitalisation totale du projet au moment du montage financier, ainsi que de la tranche de la quote-part du prêt à laquelle le produit a été affecté.

PRÉVENTION ET CONTRÔLE DE LA POLLUTION

Les paramètres d’incidence sont fondés sur des renseignements publics déclarés par l’emprunteur. L’incidence de cette catégorie a été répartie en fonction du montant actuel du prêt autorisé de la Banque Scotia en proportion de la capitalisation totale du projet au moment du montage financier, ainsi que de la tranche du montant du prêt autorisée à laquelle le produit a été affecté pour chaque émission respective.

ACCÈS AUX SERVICES ESSENTIELS

Les données relatives à l’incidence du produit sont fondées sur des renseignements déclarés par l’emprunteur. L’incidence de ces catégories est représentée dans son ensemble et n’a pas été répartie selon le montant des prêts autorisée de la Banque Scotia. La tranche du montant du prêt autorisé à laquelle le produit a été affecté a été allouée à la répartition du produit.

1 Rapport d’inventaire national du Canada d’avril 2024 : https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/eccc/En81-4-2022-1-fra.pdf

2 La base de données Emissions & Generation Resource Integrated Database (eGRID) est une source exhaustive de données de la division Clean Air Markets de l’Environmental Protection Agency portant sur les caractéristiques environnementales de la quasi-totalité de l’énergie électrique produite aux États-Unis.

3 Facteur de capacité moyen des États américains en 2023 pour les projets construits de 1998 à 2020. Source : <https://emp.lbl.gov/wind-power-performance>

4 Facteurs de capacité solaire annuelle (2023) : <https://emp.lbl.gov/pv-capacity-factors>

5 « <https://ourworldindata.org/grapher/carbon-intensity-electricity?tab=chart&time=earliest..2022&country=~CHL> », partie de la publication suivante : Hannah Ritchie, Pablo Rosado et Max Roser (2023) – « Energy ». Données adaptées de l’Ember, Energy Institute. Consulté sur le site <https://ourworldindata.org/grapher/carbon-intensity-electricity> [ressource en ligne]

2	INTRODUCTION
7	NOTRE APPROCHE
12	GOUVERNANCE
27	FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE
41	ENVIRONNEMENT
46	SOCIÉTÉ
75	ANNEXE
76	Bilan des contributions communautaires
77	Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia
78	Émissions durables : affectation des produits et portée
81	Émissions durables — produit net en cours
83	Énoncés prospectifs

Énoncés prospectifs

À l’occasion, nos communications publiques comprennent des énoncés prospectifs verbaux ou écrits. Ce document renferme un tel genre d’énoncés, qui peuvent également être intégrés à d’autres documents déposés auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières du Canada ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, ou à d’autres communications. De plus, des représentants de la Banque peuvent fournir verbalement des énoncés prospectifs à certains analystes, investisseurs, médias et autres intervenants. De tels énoncés sont formulés aux termes des règles d’exonération du *Private Securities Litigation Reform Act* de 1995 des États-Unis et de toute loi pertinente sur les valeurs mobilières en vigueur au Canada. Les énoncés prospectifs peuvent comprendre, notamment, des énoncés formulés dans ce document concernant les projections financières, les objectifs, les visions et les buts de la Banque, les perspectives pour les activités de la Banque et pour les économies canadienne, américaine et mondiale, et concernant les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (les « **facteurs ESG** »), y compris les questions liées au climat, les projections, les objectifs, la vision et les buts (collectivement, nos « **objectifs ESG** »), comme nos cibles de carboneutralité et nos cibles d’émissions intermédiaires, notre déclaration sur le charbon thermique, et notre cible en matière de financement lié au climat. On reconnaît habituellement les énoncés prospectifs à l’emploi de termes comme « croire », « prévoir », « chercher à », « atteindre », « s’attendre à », « envisager », « avoir l’intention de », « estimer », « projeter », « tenter », « planifier », « s’efforcer de », « viser », « s’engager à » et autres termes analogues, ainsi que par la conjugaison de verbes au futur et au conditionnel comme « devrait » et « pourrait » ou une variante positive ou négative de ceux-ci.

Du fait de leur nature, les énoncés prospectifs exigent que nous posions des hypothèses et sont assujettis à des incertitudes et à des risques inhérents qui donnent lieu à la possibilité que les prédictions, les prévisions, les projections, les attentes ou les conclusions se révèlent inexactes, que nos hypothèses puissent être incorrectes et que nos objectifs ESG ne puissent être atteints. Nous conseillons au lecteur de ne pas se fier indûment à ces énoncés étant donné que les résultats réels pourraient différer de façon significative des attentes, des cibles, des estimations et des intentions exprimées dans ces énoncés prospectifs en raison de divers facteurs de risque, dont plusieurs sont indépendants de notre volonté et dont l’incidence peut être difficile à prévoir.

Les résultats futurs liés aux énoncés prospectifs peuvent être influencés par de nombreux facteurs, ce qui peut faire en sorte que le rendement réel de la Banque diffère considérablement de celui envisagé dans les énoncés prospectifs. Certains énoncés figurant dans ce document sont fondés sur des hypothèses et des scénarios hypothétiques ou très défavorables, et ils ne doivent pas nécessairement être considérés comme représentatifs du risque actuel ou réel ou des prévisions du risque attendu. Pour obtenir plus de renseignements sur les facteurs de risque potentiellement applicables, consultez la rubrique « Gestion du risque » du rapport annuel 2024 de la Banque, dans sa version éventuellement mise à jour par les rapports trimestriels.

Les hypothèses économiques significatives sous-jacentes aux énoncés prospectifs figurant dans ce document sont présentées dans le rapport annuel 2024 à la rubrique « Perspectives », dans sa version mise à jour par les rapports trimestriels. Ces rubriques « Perspectives » et « Priorités pour 2025 » sont fondées sur les opinions de la Banque et leur réalisation est incertaine. Le lecteur devrait examiner attentivement les facteurs susmentionnés ainsi que les autres incertitudes et événements potentiels.

Les énoncés prospectifs contenus dans ce document reflètent l’avis de la direction à la date des présentes seulement et sont présentés dans le but d’aider le lecteur à comprendre les objectifs ESG de la Banque aux dates indiquées et pour les périodes closes à ces dates, et ils peuvent ne pas convenir à d’autres fins. Aucune déclaration ni aucune garantie, expresse ou implicite, n’est ou ne sera faite quant à l’exactitude, à la fiabilité ou à l’exhaustivité des renseignements contenus dans ce document. Sauf si la loi l’exige, la Banque ne s’engage pas à mettre à jour les énoncés prospectifs verbaux ou écrits qui peuvent être faits de temps à autre par elle ou en son nom.

Le lecteur trouvera d’autres renseignements sur la Banque, y compris sa notice annuelle, sur le site Web de SEDAR+, au www.sedarplus.ca, ainsi que dans la section EDGAR du site Web de la SEC, au www.sec.gov.

PRÉCAUTIONS SUPPLÉMENTAIRES CONCERNANT LA DURABILITÉ ET LES DÉCLARATIONS RELATIVES AUX FACTEURS ESG

Dans le cadre de l’établissement et de la mise en œuvre de nos objectifs ESG et de la préparation de ce document, la Banque a formulé diverses hypothèses, notamment au sujet des tendances et des faits nouveaux sur les plans technologique, économique, scientifique et juridique, à la lumière de l’évolution du contexte politique et réglementaire. Par conséquent, les données, l’analyse, la stratégie et les autres renseignements présentés dans ce document évoluent et peuvent être modifiés, mis à jour et reformulés au fil du temps. La Banque prévient le lecteur de ce qui suit :

- Les termes « ESG », « net zéro », « carboneutre », « finance durable », « financement lié au carbone » et les termes, taxonomies et critères analogues évoluent, et l’utilisation de ces termes par la Banque peuvent changer pour tenir compte de cette évolution. Toute mention de ces termes dans ce document renvoie aux critères définis en interne de la Banque et non à une définition réglementaire ou à une norme volontaire particulière.
- La Banque a présumé une croissance continue des investissements et des dépenses des activités ESG de ses clients. La Banque a également présumé des taux ordinaires de croissance et de développement de ses activités, y compris dans les produits et services qu’elle offre à ses clients dans tous les secteurs, dans ses propres investissements, dans ses filiales et dans les pays où elle exerce ses activités. Si l’une ou l’autre de ces hypothèses se révélait inexacte, la Banque pourrait ne pas être en mesure d’atteindre ses objectifs ESG et pourrait devoir les mettre à jour ou les réviser.
- L’évolution de l’environnement réglementaire et politique relatif aux facteurs ESG, et aux questions liées aux changements climatiques en particulier, peut donner lieu à des mises à jour ou à des révisions des énoncés prospectifs et d’autres renseignements contenus dans ce document. Des changements pourraient également être apportés aux pratiques, aux taxonomies, aux méthodes, aux scénarios, aux cadres, aux critères et aux normes du marché (collectivement, les « **normes ESG** ») que les entités gouvernementales et non gouvernementales, le secteur financier, la Banque et ses clients utilisent pour classer, évaluer, mesurer et vérifier les activités ESG, y compris pour les inclure dans les objectifs ESG de la Banque. Dans certains cas, les normes ESG applicables peuvent ne pas encore exister. La Banque peut mettre à jour ses objectifs ESG, ses plans pour les atteindre,

ses progrès à cet égard et ses estimations de l’incidence de ces progrès, au besoin, à la lumière des nouvelles normes ESG et des normes en évolution.

- Pour établir et mettre en œuvre ses objectifs ESG, la Banque s’appuie sur des données obtenues auprès de clients et d’autres sources tierces. L’utilisation par la Banque de données de tiers ne peut être considérée comme une approbation du tiers ou de ses données ni être interprétée comme une concession de quelque forme de propriété intellectuelle que ce soit. Bien que la Banque soit d’avis que ces sources sont fiables, elle n’a pas vérifié de façon indépendante toutes les données de tiers ni évalué les hypothèses sous-jacentes à ces données et ne peut en garantir l’exactitude. Les données utilisées par la Banque dans le cadre de ses objectifs ESG peuvent être de faible qualité, non disponibles ou incohérentes d’un secteur à l’autre, et nous n’avons aucune garantie que des tiers se conformeront à nos politiques et procédures à l’égard de la collecte de ces données. Certaines données de tiers peuvent également changer au fil du temps à mesure que les normes ESG évoluent. Ces facteurs pourraient avoir une incidence importante sur les objectifs ESG de la Banque et sur sa capacité à les atteindre.
- La Banque et ses clients pourraient devoir acheter des instruments liés au carbone et à l’énergie propre (les « **attributs environnementaux** ») pour atteindre leurs objectifs ESG. Le marché des attributs environnementaux est encore en développement et leur disponibilité peut être limitée. Certains attributs environnementaux font également face au risque d’invalidation ou de renversement, et la Banque ne fournit aucune garantie quant au traitement futur de ces attributs environnementaux. Des modifications pourraient également être apportées aux règlements et aux normes applicables qui ont une incidence sur le marché des attributs environnementaux. L’échéance, la liquidité et la conjoncture économique de ce marché pourraient faire en sorte qu’il soit plus difficile pour la Banque d’atteindre ses objectifs ESG.
- Les renseignements contenus dans ce document n’ont pas été audités. KPMG a réalisé une mission de certification limitée à l’égard d’un certain nombre d’indicateurs de rendement ESG de la Banque, lesquels ont été identifiés par un ⓘ symbole dans ce document. À l’exception de certains indicateurs de rendement de la Banque, les autres renseignements contenus dans ce document n’ont pas fait l’objet de la mission d’assurance limitée. Vous trouverez de plus amples renseignements sur l’étendue des travaux de KPMG ici.
- Le présent document peut contenir des hyperliens menant à des sites Web qui ne sont pas la propriété de la Banque ni contrôlés par celle-ci. Chaque adresse ou hyperlien est fourni uniquement à des fins de commodité pour le destinataire, et le contenu des sites Web de tiers liés n’est d’aucune façon inclus ou intégré par renvoi dans le présent document. La Banque n’assume aucune responsabilité à l’égard de ces sites Web ou de leur contenu ni à l’égard des pertes ou des dommages pouvant découler de leur utilisation. Si vous décidez d’accéder à l’un des sites Web de tiers liés au présent document, vous le faites à vos propres risques et sous réserve des modalités de ces sites Web.



Banque Scotia_{MD}

* Marque déposée de la Banque de Nouvelle-Écosse.
Toutes les autres marques de commerce sont la propriété de leur ou leurs titulaires respectifs.