



RAPPORT ESG 2023

Ces informations archivées sont fournies uniquement à des fins historiques et de référence. Celles-ci ne constituent pas une représentation actuelle ou courante de La Banque de Nouvelle-Écosse. La Banque de Nouvelle-Écosse décline et rejette entièrement toute responsabilité quant à l'utilisation de ces informations et ne s'engage aucunement à mettre à jour ces informations, sauf dans l'éventualité où toute loi applicable l'exigerait.





Table des matières

3

Message du président et chef de la direction

4

Prix et distinctions

5

Faits saillants de 2023

6

À propos de ce rapport

7

À propos de la Banque Scotia

8

Nous créons de la valeur

9

Message de la chef du développement durable

10

Notre approche ESG

14

Objectifs et indicateurs de rendement clés en ESG

15

GOUVERNANCE

16

La confiance au sommet de notre entreprise

22

Protéger notre Banque et nos clients

25

Défendre les droits de la personne

26

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

28

Leadership : épauler notre équipe gagnante

35

ENVIRONNEMENT

36

Financer un avenir durable

47

Nos objectifs sur le climat

50

Gestion du risque environnemental et climatique

51

Réduire l’impact environnemental de nos activités

54

Établir des partenariats pour d’autres initiatives environnementales

56

SOCIÉTÉ

57

Implanter une culture axée sur la diversité, l’équité et l’inclusion

72

Soutien les collectivités résilientes

73

Promouvoir la résilience par l’entremise de ScotiINSPIRE

78

Outiller nos clients

87

ANNEXE

88

Bilan des contributions communautaires

89

Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia

90

Obligations durables – Affectation des produits et portée

93

Énoncés prospectifs

94

Tableaux de données

Corpus de données et indices ESG

Énoncé de certitude d’audit limitée de KPMG

À PROPOS DE LA BANQUE SCOTIA

La vision de la Banque Scotia est d’être le partenaire financier de confiance le plus important de ses clients, d’assurer une croissance durable et rentable et de maximiser le rendement total pour les actionnaires. Dans l’esprit de sa mission d’entreprise, *pour l’avenir de tous*, elle contribue à la réussite de ses 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, d’investissement et de gestion de patrimoine ainsi que des services liés aux marchés des capitaux. Au 31 octobre 2023, les actifs de la Banque Scotia s’élevaient à plus de 1 400 milliards de dollars. Les actions de la Banque Scotia sont cotées à la Bourse de à Toronto (TSX : BNS) et à la Bourse de New York (NYSE : BNS). Pour en savoir davantage, veuillez consulter le site www.banquescotia.com et suivre 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.

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 de la législation en valeurs mobilières, et cette information ne doit pas être considérée comme étant intégrée par renvoi dans ces documents.

Le présent 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.

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 direction (Toronto, Canada) ainsi qu’aux activités canadiennes, et ne représente pas les expériences personnelles passées des peuples autochtones dans l’ensemble de nos activités internationales.



Message du président et chef de la direction

Je suis fier de vous présenter le Rapport ESG 2023 de la Banque Scotia, qui décrit les efforts que nous déployons tout au long de l'année pour créer de la valeur pour nos clients, nos collègues et les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Dans le monde entier, 2023 a été une année marquée par des conflits géopolitiques et l'incertitude économique persistante qui a été ressentie dans de nombreuses collectivités. À notre époque, il incombe aux entreprises comme la nôtre de tenir ses engagements avec un but précis et une vision claire pour nos parties prenantes – une vision tournée vers l'avenir qui favorise leur réussite – tout en assurant la résilience de nos collectivités quel que soit ce que nous réserve l'avenir.

Cette année, nous avons dévoilé notre nouvelle stratégie globale visant à stimuler une croissance durable et rentable. Notre vision est d'être la banque la plus fiable, où que nous exerçons nos activités, et, tout comme notre objectif – *pour l'avenir de tous* –, cette aspiration à bâtir la confiance et nos efforts en matière d'enjeux ESG. Elle façonne la manière dont nous utilisons nos conseils, notre expertise et notre capital pour relever les défis environnementaux et sociaux importants. Nous intégrons des priorités clés en matière d'enjeux ESG à notre stratégie, notamment en aidant nos clients à composer avec les risques et les complexités liés aux changements climatiques et en favorisant l'inclusion et l'engagement pour le bien-être de nos employés et de nos collectivités.

Dans ce contexte de changement, notre engagement continu à l'égard des priorités ESG est demeuré inébranlable tout au long de l'année. Nous avons eu l'honneur de figurer dans la tranche supérieure de 5 % des banques à l'échelle mondiale selon MSCI. Nous avons également obtenu la meilleure note parmi les banques nord-américaines selon l'indice S&P Global Corporate Sustainability Assessment et sommes inscrits à l'indice de durabilité Dow Jones pour la sixième année consécutive.

Le présent rapport montre comment notre Banque intègre les facteurs ESG dans l'ensemble de ses activités et avec ses parties prenantes afin de contribuer à renforcer la résilience et de favoriser le succès dans un monde en rapide évolution. Face aux défis et aux possibilités, nous concentrons nos forces sur les domaines où nous croyons être en mesure d'obtenir les meilleurs résultats.

Nous avons fourni 132 milliards de dollars depuis le 1^{er} novembre 2018 en vue d'atteindre notre objectif de 350 millions de dollars de financement lié aux changements climatiques d'ici 2030. Notre Rapport sur le climat 2023 présente notre plan, ainsi que les risques, les difficultés et les possibilités auxquels nous serons confrontés à l'avenir pour atténuer les pires répercussions des changements climatiques. La transition vers une économie à faibles émissions de carbone est complexe et prendra du temps. C'est pourquoi nous continuerons de collaborer avec nos clients, les gouvernements et les acteurs de tous les secteurs de notre économie pour y parvenir.

Depuis son lancement, l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD} a déployé 8 milliards de dollars de capitaux pour les entreprises appartenant à des femmes et dirigées par des femmes au Canada, et elle a mobilisé plus de 25 000 femmes leaders partout où la Banque est présente. Nous avons également établi un lien entre les mesures ESG et la rémunération incitative dans l'ensemble de la Banque, ce qui reflète notre responsabilité commune d'atteindre nos objectifs.

Cette période de transformation de la Banque et de la société en général nous a permis de réfléchir sur ce qui compte le plus pour nous en tant qu'institution, et de le renforcer. Alors que nous nous lançons dans notre nouvelle stratégie, guidée par la vision, les BanquiersScotia resteront déterminés, cohérents et concentrés sur nos efforts en matière d'ESG.

Je suis profondément reconnaissant envers toutes les équipes de la Banque qui gèrent et mettent en œuvre les mesures prises par la Banque Scotia pour saisir les occasions liées aux facteurs ESG, et envers tous nos employés qui travaillent ensemble pour assurer *notre avenir*.



Scott Thomson

Président et chef de la direction

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION | PRIX ET DISTINCTIONS | FAITS SAILLANTS DE 2023 | À PROPOS DE CE RAPPORT | À PROPOS DE LA BANQUE SCOTIA
 NOUS CRÉONS DE LA VALEUR | MESSAGE DE LA CHEF DU DÉVELOPPEMENT DURABLE | NOTRE APPROCHE ESG | APPUI À NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
 OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS EN ESG

RAPPORT ESG 2023

Prix et distinctions



La Banque Scotia s'est classée au premier rang des banques nord-américaines selon l'**indice S &P Global CSA** et a été inscrite à l'indice de durabilité Dow Jones (DJSI) North America pour la sixième année consécutive¹.



Nous avons remporté cinq médailles d'or des **prix d'excellence du Brandon Hall Group**, notamment pour le programme de formation obligatoire mondial, le programme de développement des partenaires d'affaires en ressources humaines et A11yBoost².



La Banque Scotia a reçu **le prix canadien 5 étoiles pour la sécurité psychologique dans le milieu de travail de 2023** pour avoir favorisé le bien-être psychologique des employés au travail.



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



Nommée comme l'un des **Meilleurs lieux de travail^{MC} dans les services financiers et l'assurance au Canada** par l'Institut Great Place to Work[®].



Désignée comme l'un des **Meilleurs lieux de travail^{MC} avec les équipes de haute direction les plus fiables** par l'Institut Great Place to Work[®].



Désignée comme l'une des **Meilleures entreprises pour la diversité au Canada** par Mediacorp².



Reconnue pour la mixité des genres au sein de sa direction dans le palmarès **Women Lead Here** du The Globe and Mail pour une troisième année consécutive.



La Banque Scotia a été nommée Banque de l'année pour la quatrième année par **The Banker**, pour avoir offert la meilleure expérience bancaire dans sa catégorie.



Classée parmi les 10 **meilleurs lieux de travail pour les femmes en Colombie** par Great Place to Work[®].

Obtention de cinq prix à l'occasion de la remise des **Sustainable Finance Awards de 2023**, organisée par *Global Finance*, notamment le prix de la Meilleure banque en Amérique du Nord au chapitre de la finance durable (Canada) et des reconnaissances dans les catégories leadership mondial exceptionnel en matière de transparence au chapitre du développement durable (à l'échelle mondiale et de l'Amérique du Nord), obligations durables et obligations durables liées à la transition/au développement durable.



En 2023, la Banque Scotia a participé à plusieurs opérations primées de ses clients qui ont été reconnues par cinq **Environmental Finance Bond Awards**, dont Obligation sociale de l'année – souveraine; Obligation verte de l'année – souveraine; Obligation durable de l'année – supranationale; Obligation durable de l'année – souveraine; Obligation durable de l'année – société.



Scotia iTRADE a remporté le prix Meilleure expérience personnalisée et s'est classée en tête de liste pour le prix Best ESG Investing dans le cadre des **Digital Wealth Awards 2023 de Trading Central**.

La Banque Scotia a reçu le prix du meilleur spécialiste en recherche sur les enjeux ESG décerné par ESG Investing lors des ESG Investing Awards 2023.



La Banque Scotia a également obtenu une place, pour la sixième année consécutive, dans l'**indice d'égalité des genres de Bloomberg**.

Voir les autres récompenses reçues par la **Banque Scotia**, les **Services bancaires et marchés mondiaux** et en tant que **Meilleur lieu de travail**.

INCLUSION DANS LES INDICES



Indice d'égalité des genres de Bloomberg

Dow Jones Sustainability North America Composite Index

Indice de durabilité Dow Jones (DJSI) Amérique du Nord

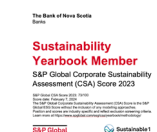


FTSE4Good
Indice FTSE4GOOD



Indice de diversité et d'inclusion de Refinitiv

NOTES ET INDICES ESG



Évaluation de la durabilité des entreprises S&P 2023 : 73/100¹



ISS ESG : C, Prime³



Indice MSCI ESG : AAA, (parmi les 5 % des meilleures banques³)



Note CDP : B



Notation Sustainalytics : 17,7
Risque faible

¹ Au 8 décembre 2023.

² Ce prix comporte des frais d'inscription.

³ Au 31 décembre 2023.

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION | PRIX ET DISTINCTIONS | FAITS SAILLANTS DE 2023 | À PROPOS DE CE RAPPORT | À PROPOS DE LA BANQUE SCOTIA
NOUS CRÉONS DE LA VALEUR | MESSAGE DE LA CHEF DU DÉVELOPPEMENT DURABLE | NOTRE APPROCHE ESG | APPUI À NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS EN ESG

RAPPORT ESG 2023

Faits saillants de 2023



GOUVERNANCE

- Classée au premier rang des banques nord-américaines selon l'indice **S&P Global Corporate Sustainability Assessment** et inscrite à l'indice de durabilité Dow Jones (DJSI) North America pour la sixième année consécutive¹.
- Pour la troisième année consécutive, **MSCI** a attribué la cote ESG « AAA », soit la cote la plus élevée possible accordée à seulement 5 % des sociétés comparables du secteur à l'échelle mondiale, et elle a été reconnue comme un chef de file en matière de gouvernance d'entreprise².
- Engagement des employés ayant atteint 87 %, un taux supérieur aux moyennes du secteur financier.
- Lancement des **normes de soins inclusives mondiales** relatives aux avantages sociaux des employés, en mettant initialement l'accent sur les disparités en matière d'accès à la santé affectant les LGBT + et les femmes.
- Inclusion des mesures ESG à la rémunération**, y compris les progrès réalisés dans le cadre de nos objectifs sur le climat pour la rémunération incitative de l'ensemble de la Banque et l'incitation au rendement climatique dans la rémunération variable des membres de la haute direction.

¹ Au 8 décembre 2023.

² Au 31 décembre 2023.

³ 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 globaux de la Banque.

⁴ Aux fins du présent rapport, le financement lié aux changements climatiques comprend les produits et services — comme les prêts et les services-conseils — ainsi que les types d'opérations — comme les prêts liés à la durabilité ou les prêts à vocation spécifique — qui soutiennent, entre autres, l'atténuation des changements climatiques, l'adaptation, la prévention de la pollution, la gestion durable des ressources naturelles, la conservation de la biodiversité et l'économie circulaire. 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 transactions admissibles.



ENVIRONNEMENTAL

- Nous avons fourni 36 milliards de dollars pour atteindre notre cible de 350 milliards³ de dollars consacrés au financement lié aux changements climatiques⁴ d'ici 2030, soit un total cumulatif de 132 milliards de dollars depuis l'exercice financier 2019.
- Nous avons établi un nouvel objectif intermédiaire de réduction de l'intensité des émissions dans le **secteur de la fabrication automobile** de 36 % d'ici 2030 à une trajectoire scientifique de 1,5 degré.
- Publication du **Cadre financier lié au climat de la Banque Scotia** qui définit les produits et services admissibles à l'inclusion dans la cible de la Banque de fournir 350 milliards de dollars d'ici 2030 pour le financement lié aux changements climatiques.
- Nous avons **distribué 1 million de dollars** par l'entremise du Net-Zero Research Fund et d'un montant cumulatif de 3 millions de dollars depuis l'exercice 2021 pour 31 projets de recherche et initiatives phares.
- Réduction de 34 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) des portées 1 et 2 (par rapport aux niveaux de 2016) dans nos propres activités, sur un objectif fixé à 40 % d'ici 2030.



SOCIÉTÉ

- Investissement de 42,2 millions de dollars par l'entremise de **ScotiaINSPIRE**, ce qui représente un total cumulatif de 102 millions de dollars au cours des trois dernières années dans 200 organisations, ce qui nous rapproche de l'objectif de 500 millions de dollars sur 10 ans.
- Publication du premier **plan d'accessibilité** triennal appuyé par le Comité directeur d'accessibilité de l'entreprise, afin d'assurer la mise en œuvre de l'engagement de la Banque à identifier, prévenir et éliminer les obstacles pour les personnes handicapées.
- Depuis l'exercice 2019, **l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD}** a mobilisé plus de 25 000 femmes entrepreneures et, au Canada, nous avons investi 8,05 milliards de dollars de capitaux dans les entreprises dirigées par des femmes et appartenant à des femmes, ce qui nous rapproche de notre engagement à investir 10 milliards de dollars en capitaux d'ici 2025.
- Nous avons accueilli la première cohorte d'étudiants autochtones dans le cadre du programme **SOAR**, un programme de développement par rotation d'un an conçu pour les étudiants autochtones qui terminent leurs études postsecondaires.
- Pour la sixième année consécutive, la Banque Scotia a fait partie de **l'indice d'égalité des genres de Bloomberg en 2023**.
- Nous avons ajouté du contenu d'apprentissage axé sur l'alliance inclusive à Scotia Academy pour aider les employés à comprendre les caractéristiques d'un allié et les compétences nécessaires pour être efficace.

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION | PRIX ET DISTINCTIONS | FAITS SAILLANTS DE 2023 | À PROPOS DE CE RAPPORT | À PROPOS DE LA BANQUE SCOTIA
NOUS CRÉONS DE LA VALEUR | MESSAGE DE LA CHEF DU DÉVELOPPEMENT DURABLE | NOTRE APPROCHE ESG | APPUI À NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS EN ESG

À propos de ce rapport

ÉTENDUE DU RAPPORT ET PÉRIODE

Le Rapport ESG de la Banque Scotia présente nos activités et notre rendement en matière d'enjeux environnementaux, sociaux, et de gouvernance (ESG) pour la Banque qui 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 enjeux ESG importants pour notre entreprise et nos parties prenantes.

Notre rapport ESG est examiné par le Comité d'exploitation de la Banque Scotia qui émet des recommandations sur l'approbation du conseil d'administration de la Banque.

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 estime que ces données sont fiables. Cependant, elle 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 ESG 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 ESG. 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 ESG de l'exercice 2023 (du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023) et les opérations mondiales, sauf indication contraire.

Les rapports antérieurs sont disponibles sur notre page de [publications et politiques ESG](#).

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 [dossier de données et aux indices ESG](#) pour :

- Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC)¹
- 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.

VÉRIFICATION EXTERNE

KPMG a réalisé une mission d'assurance limitée et indépendante à l'égard de certains indicateurs de rendement marqués du symbole  dans le présent rapport. Les chiffres relatifs aux investissements dans

les collectivités (pour les exercices financiers 2020-2023) 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 demeurer au diapason des normes ou des règles de communication de l'information liées à l'ESG dans notre territoire d'activité. Nous reconnaissons et apprécions les avantages de la certitude d'audit tierce et prévoyons améliorer notre pratique d'établissement de rapports afin d'en accroître la transparence et l'exactitude. Cela s'accompagne d'un désir de mieux comprendre la relation entre l'information financière et non financière présentée et de la poursuite des efforts de la Banque pour obtenir une certitude d'audit raisonnable pour l'avenir.

Voir :

- [Rapport d'assurance limitée 2023 de KPMG](#)
- [Énoncé de vérification par LBG Canada des investissements dans la collectivité 2023](#)

CHANGEMENTS MAJEURS DEPUIS NOTRE RAPPORT DE 2022

Cette année, nous avons lancé notre premier rapport sur le climat, qui comprendra de l'information relative aux changements climatiques qui figurait auparavant dans notre rapport ESG. Le présent rapport ESG 2023 intègre également l'énoncé du rapport annuel sur les obligations durables, qui était auparavant distinct. 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.

¹ Le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques ([GIFCC](#)) a été mis sur pied en 2017 afin de fournir un cadre de référence pour le rapport volontaire pour aider les organisations à communiquer les risques et occasions liés aux changements climatiques, à soutenir la transparence du marché et à éclairer les décisions en matière de capital. L'IFRS 2023 et L'IFRS 2024 comprennent toutes les recommandations du GIFCC, et lors de la publication de ces deux normes IFRS en juin 2023, le Conseil de stabilité financière [a demandé](#) à l'International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS) de reprendre le mandat du GIFCC à compter de 2024. Le GIFCC a été officiellement dissous en novembre 2023. La Banque Scotia surveille l'évolution des normes et des attentes relatives à l'information sur les changements climatiques, notamment l'IFRS S2, la CSRD et la ligne directrice B-15 du BSIF, et adaptera son information financière pour répondre aux nouvelles exigences au fil du temps.

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

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION | PRIX ET DISTINCTIONS | FAITS SAILLANTS DE 2023 | À PROPOS DE CE RAPPORT | À PROPOS DE LA BANQUE SCOTIA
 NOUS CRÉONS DE LA VALEUR | MESSAGE DE LA CHEF DU DÉVELOPPEMENT DURABLE | NOTRE APPROCHE ESG | APPUI À NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
 OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS EN ESG

RAPPORT ESG 2023

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 par l'entremise de nos quatre secteurs d'activité :

RÉSEAU CANADIEN

Le Réseau canadien offre une gamme complète de conseils financiers et de solutions bancaires assortis d'une expérience client exceptionnelle à plus de 11 millions de clients. Les clients des services bancaires aux particuliers, aux petites entreprises et aux entreprises sont desservis par un réseau de 947 succursales et de 3 703 guichets automatiques bancaires (GAB), ainsi que par des services bancaires en ligne, mobiles et téléphoniques et des équipes de vente spécialisées. Le Réseau canadien offre également une solution bancaire de rechange aux clients de la Banque Tangerine qui gèrent eux-mêmes leurs avoirs.

OPÉRATIONS INTERNATIONALES

Les Opérations internationales présentent une franchise diversifiée offrant des conseils financiers et des solutions bancaires à plus de 12 millions de particuliers, d'entreprises et de clients commerciaux. La Banque mène ses activités dans plus de 15 pays, y compris le Mexique, le Chili, le Pérou, la Colombie, le Brésil, l'Uruguay, certains marchés de l'Amérique centrale et les Antilles. La Banque est bien positionnée grâce à sa présence géographique unique, à son leadership numérique et à sa connectivité avec les marchés du Canada et des États-Unis. Les pays du groupe Opérations internationales continuent de présenter des caractéristiques démographiques attrayantes et des possibilités d'accroître la pénétration du secteur bancaire.

GESTION DE PATRIMOINE

La Gestion de patrimoine offre une série de conseils, de services, de produits et de solutions de placement et de gestion du patrimoine à ses clients partout où elle est présente. Ce secteur dessert plus de deux millions de clients dans les marchés des fonds d'investissement et des services-conseils répartis dans 13 pays, administrant des actifs de plus de 600 milliards de dollars.

SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX

Les Services bancaires et marchés mondiaux offrent des services bancaires, des services de prêt, des conseils en matière d'investissement et l'accès aux marchés des capitaux à sa clientèle commerciale. Le groupe Services bancaires et marchés mondiaux est une banque de gros offrant une gamme complète de services dans les Amériques, qui exerce ses activités dans plus de 20 pays, desservant des clients au Canada, aux États-Unis, en Amérique latine, en Europe et en Asie-Pacifique.

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

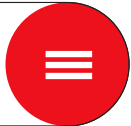
NOUS SOMMES LÀ POUR L'AVENIR DE TOUS

→ Être le partenaire financier **le plus fiable** de nos clients...



...pour favoriser une **croissance durable et rentable** et maximiser le rendement total pour les actionnaires ←

Nos valeurs sont : Respect | Intégrité | Responsabilité | Passion



MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION | PRIX ET DISTINCTIONS | FAITS SAILLANTS DE 2023 | À PROPOS DE CE RAPPORT | À PROPOS DE LA BANQUE SCOTIA
NOUS CRÉONS DE LA VALEUR | MESSAGE DE LA CHEF DU DÉVELOPPEMENT DURABLE | NOTRE APPROCHE ESG | APPUI À NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS EN ESG

Nous créons de la valeur

Guidés par nos priorités ESG et conformément à nos objectifs de faire notre part *pour l'avenir de tous*, nous travaillons à créer de la valeur pour notre entreprise et nos parties prenantes.

FOURNISSEURS

- **6,0 milliards de dollars** pour l'achat de biens et de services auprès de fournisseurs¹
- **Environ 15 000** fournisseurs dans le monde¹

EMPLOYÉS

- **89 483** employés⁴
- **9,6 milliards de dollars** en salaires et avantages sociaux
- **77,8 millions de dollars** investis dans la formation et le perfectionnement

COLLECTIVITÉS

- **87,2 millions de dollars** investis dans les collectivités sous forme de dons, de commandites, de bénévolat des employés et d'autres types d'investissements solidaires
- **3,8 milliards de dollars** d'impôts payés²
- **24,2 milliards de dollars** de valeur économique distribuée³

CLIENTS

- **8,05 milliards de dollars** investis depuis 2018 dans des entreprises gérées ou détenues par des femmes au Canada.
- **751 milliards de dollars** de prêts en cours
- **13,1 milliards de dollars** d'obligations vertes, sociales, durables et liées à la durabilité souscrites

ACTIONNAIRES

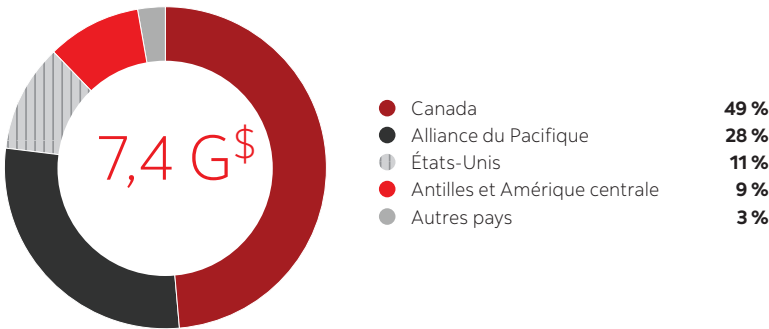
- **5,4 milliards de dollars** en dividendes distribués
- **5 % TCAC** des dividendes depuis cinq ans
- Taux de rendement des capitaux propres de **10,4 %** déclaré

ENVIRONNEMENT

- **132 milliards de dollars** de financements liés au climat octroyés depuis le 1^{er} novembre 2018
- **34 %** de réduction des émissions de GES de portées 1 et 2 dans nos propres activités par rapport aux niveaux de 2016.
- **66 %** d'électricité achetée de sources non polluantes⁵ dans le cadre de nos activités.

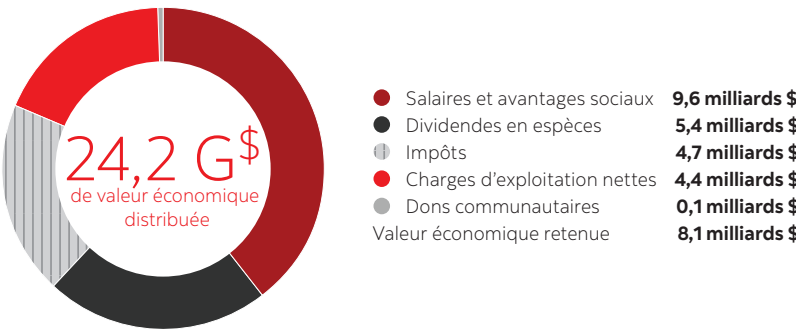
BÉNÉFICE PAR MARCHÉ

Revenu net attribuable aux actionnaires



VALEUR ÉCONOMIQUE DISTRIBUÉE

32,3 milliards de dollars en revenus attribués



« Dans tous les pays où elle exerce ses activités, la Banque fait des progrès considérables dans la résolution de questions importantes, notamment la diversité, l'équité et l'inclusion, les changements climatiques et le soutien à la résilience économique des collectivités. Le suivi des enjeux ESG continue d'être un domaine important pour le conseil d'administration de la Banque. Les administrateurs s'engagent à maintenir leur engagement à l'égard de la stratégie ESG générale de la Banque, notamment au moyen des réunions du conseil et du processus des parties prenantes. »

– AARON REGENT,
PRÉSIDENT DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION DE LA
BANQUE SCOTIA

Les chiffres présentés sur cette page sont les données pour l'exercice financier clos le 31 octobre 2023.

¹ Charges relatives aux fournisseurs, excluant les opérations avec des non-fournisseurs tels que les agences gouvernementales 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 tels que 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 les **tableaux de données** pour obtenir de plus amples renseignements.

⁴ En fonction d'un nombre d'équivalents temps plein (ETP) selon le **Rapport annuel 2023 de la Banque Scotia** (p. 134).

⁵ Physiquement ou virtuellement. Les sources sans émissions incluent les sources d'énergie renouvelables (hydroélectricité, énergie solaire, énergie éolienne, géothermie, énergie marémotrice) et les sources d'énergie nucléaires, et peuvent comprendre l'utilisation de certificats d'énergie renouvelable. 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. L'électricité provenant de sources sans émissions au niveau international est basée sur les rapports de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) sur la production d'électricité par pays, par source.

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION | PRIX ET DISTINCTIONS | FAITS SAILLANTS DE 2023 | À PROPOS DE CE RAPPORT | À PROPOS DE LA BANQUE SCOTIA
NOUS CRÉONS DE LA VALEUR | MESSAGE DE LA CHEF DU DÉVELOPPEMENT DURABLE | NOTRE APPROCHE ESG | APPUI À NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS EN ESG

RAPPORT ESG 2023



Message de la chef du développement durable

À l'échelle de la Banque Scotia, nous comprenons que la création de valeur à long terme pour notre Banque va de pair avec la création de valeur à long terme pour nos employés, nos clients, nos collectivités et nos actionnaires. Nous cherchons à mettre en confiance nos parties prenantes grâce à un engagement continu et à la communication transparente de l'information sur les principaux enjeux ESG. Cela se reflète dans la façon dont nous établissons l'équilibre entre nos responsabilités aujourd'hui et les besoins des générations futures.

La confiance fait partie intégrante de la raison d'être de notre Banque, qui est d'être là *pour l'avenir de tous*. Elle guide la façon dont nous élaborons et investissons dans des initiatives qui limitent les risques pour notre entreprise et contribuent à des résultats importants en matière de durabilité, y compris le soutien à nos clients, l'élimination des obstacles à l'inclusion économique et l'adaptation de nos activités afin d'atténuer nos émissions de gaz à effet de serre.

FAITS SAILLANTS DE L'ESG 2023

Grâce à l'apport des BanquiersScotia dans nos secteurs d'activité, nos fonctions et nos marchés, notre Banque est sur le point d'effectuer des changements importants pour assurer un avenir plus durable.

Dans le Rapport ESG 2023, nous communiquons les progrès réalisés par notre Banque à l'égard de nos priorités ESG clés. Depuis le lancement de ScotialNSPIRE en 2021, nous avons investi plus de 100 millions de dollars dans plus de 200 organisations qui éliminent les obstacles pour les groupes défavorisés. Nous avons distribué un montant cumulatif de 3 millions de dollars depuis 2021 par l'entremise de notre fonds Net Zero Research Fund afin de faire progresser la recherche et la technologie de pointe en vue de favoriser la décarbonisation. Nous avons également renforcé nos alliances en introduisant de nouvelles normes de soins inclusives mondiales relatives aux avantages sociaux de nos employés, en mettant initialement l'accent sur l'élimination des disparités en matière d'accès à la santé affectant les LGBTQ+ et les femmes.

Cette année, pour la première fois, nous publions le Rapport sur le climat 2023. Il fournit plus de détails sur nos progrès, y compris la provision par la Banque du financement lié aux changements climatiques, notre plus récente cible en matière d'émissions financées pour le secteur de l'automobile et le renforcement de notre objectif — que nous avons augmenté cette année — de réduire les émissions de portée 1 et de portée 2 de la Banque de 40 % d'ici 2030. La transition vers une économie à faibles émissions de carbone sera un parcours difficile et nécessite que tous les segments de la société collaborent et travaillent ensemble. Je vous encourage à lire le Rapport sur le climat pour en savoir plus sur le rôle de notre Banque dans la lutte contre les changements climatiques.

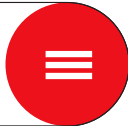
PERSPECTIVES D'AVENIR

Nous continuons d'évaluer et de prioriser les enjeux ESG qui cadrent avec notre objectif, la stratégie d'affaires et les domaines qui comptent le plus pour nos parties prenantes. Nous avons récemment procédé à un examen des enjeux prioritaires en matière de durabilité, ce qui nous fournit des renseignements précieux dans le cadre de la mise à jour de notre approche ESG en 2024. Une chose est certaine : le nombre de sujets ESG que nos parties prenantes ont jugés importants pour notre Banque continue de croître. La priorisation de nos efforts sera essentielle à l'avenir, surtout à mesure que nous évaluerons d'autres occasions d'aider nos clients à atteindre leurs propres objectifs de durabilité.

Bien que les défis auxquels notre société est confrontée demeurent importants, nous sommes motivés en songeant au rôle que peut jouer notre Banque pour contribuer à les relever. Nous continuons de rendre des comptes à long terme aux parties prenantes de l'ensemble de notre chaîne de valeur et de collaborer avec elles alors que nous façonnons ensemble un monde plus durable.

Meigan Terry

Première vice-présidente et chef,
Impact social, Durabilité et Communications



Notre approche ESG

IDENTIFICATION 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 dont nous pouvons 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. Le **tableau** de la page suivante résume nos efforts continus et notre engagement auprès de groupes de parties prenantes en 2023 et la façon dont nous abordons les sujets les plus préoccupants pour chaque groupe. La Banque Scotia collabore également avec les organisations mentionnées dans ce rapport.

La Banque Scotia s’est associée à un consultant externe en durabilité pour nous aider à saisir les questions les plus importantes pour la Banque Scotia et ses parties prenantes. Cette évaluation contribuera à orienter l’approche et la communication futures de la Banque Scotia sur les questions ESG.

Une méthode courante d’évaluation a été suivie pour identifier, prioriser et valider ces questions. Pour chaque question, nous nous sommes penchés sur le potentiel d’impact sur les affaires et la société et le niveau d’importance pour les principales parties prenantes. Nous avons examiné les pairs du secteur, les normes SASB pertinentes et les demandes de renseignements provenant des agences d’évaluation. Les questions ESG ont été classées 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 avec les employés. Notre rapport ESG a été présenté au Comité d’exploitation de la Banque Scotia et communiqué au conseil d’administration de la Banque début 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 ESG, des fournisseurs et des associations sectorielles.

Importance pour les parties prenantes



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



MOBILISER LES PARTIES PRENANTES

Nous mobilisons activement nos parties prenantes et œuvrons activement à satisfaire leurs besoins changeants. Voici un résumé de nos efforts de mobilisation de groupes de parties prenantes en 2023. D'autres exemples sont mentionnés dans ce rapport.

EMPLOYÉS	CLIENTS	ACTIONNAIRES, INVESTISSEURS, AGENCES D'ÉVALUATION ET ANALYSTES DE RECHERCHE	GOUVERNEMENT ET ORGANISMES DE RÉGULATION	FOURNISSEURS	ONG, ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET ORGANISATIONS COMMUNAUTAIRES ET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
<div>Nos interactions en 2023</div> <ul style="list-style-type: none">• Communications internes (plateformes de réseautage social, courriels, intranet et infolettres)• Assemblées locales et réunions d'équipe en personne et virtuelles• Groupes de ressources pour les employés• Sondage Le Pouls Scotia sur l'engagement des employés• Communication entre les gestionnaires personnels	<ul style="list-style-type: none">• Commentaires dans Le Pouls et les appels de suivi• Tables rondes• Événements et rapports fondés sur les recherches sur les actions ESG• Interactions par l'intermédiaire de notre réseau de succursales• Services bancaires numériques• Centres de contact• Médias sociaux	<ul style="list-style-type: none">• Conférences téléphoniques annuelles et trimestrielles sur les bénéfices• Les rapports annuels et trimestriels, la circulaire de sollicitation de procurations, la notice annuelle, le rapport ESG annuel, les communiqués de presse et le site Web• Conférences d'investisseurs• Interaction avec les agences de notation, les classeurs et les fournisseurs de données et d'information sur les facteurs ESG• Rencontres avec des investisseurs ESG et des fournisseurs d'avis de deuxième partie sur les critères et tendances des obligations ESG• Propositions et demandes de renseignements des actionnaires• Réunions individuelles et de petits groupes	<ul style="list-style-type: none">• Discussions sur les politiques publiques et dialogue avec les décideurs, les autorités de réglementation et le gouvernement• Présentation de mémoires au gouvernement et aux organismes de réglementation de façon bilatérale et par l'entremise d'associations sectorielles• Participation au Conseil d'action en matière de finance durable du Canada	<ul style="list-style-type: none">• Procédures d'approvisionnement• Évaluations des fournisseurs potentiels en matière de durabilité• Programme de gestion des risques lié aux tiers• Processus officiel de demande de propositions• Participation à des organisations vouées à la diversité des fournisseurs	<ul style="list-style-type: none">• Investissements et partenariats communautaires• Bénévolat des employés• Statut de membre dans diverses organisations, dont l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement et l'alliance bancaire Net Zéro, chapeautée par les Nations Unies• Implication dans diverses organisations comme le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU, les Normes de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI de l'ONU et l'initiative BlackNorth• Participation à un événement du Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme• Collaboration avec des organismes de défense des droits de la personne, dont BSR et The Mekong Club• Partie du consortium qui a soutenu l'établissement du bureau de l'ISSB au Canada
<div>Sujets clés abordés</div> <ul style="list-style-type: none">• Bien-être, santé et sécurité• Accessibilité et mesures d'adaptation• Alliance inclusive et DEI• Formation et perfectionnement• Droits de la personne et réconciliation avec les Autochtones• Investissement dans la collectivité• Changements climatiques	<ul style="list-style-type: none">• Expérience client• Pratiques ESG et finance durable• Engagement à l'égard des services bancaires carboneutres• Inclusion financière et accès aux services financiers• Investissement communautaire en mettant l'accent sur la résilience économique• Protection des consommateurs• Cybersécurité et confidentialité des données	<ul style="list-style-type: none">• Enjeux géopolitiques• Divulgations, normes, harmonisation et rapports en matière d'ESG• Marché de l'habitation et endettement des consommateurs• Initiatives carboneutres et liées aux changements climatiques• Instruments financiers pour soutenir la durabilité• Directives pour la structuration du financement durable et critères d'admissibilité• Transformation numérique et IA• DEI• Droits de la personne et relations avec les Autochtones• Rémunération de la haute direction• Mandat du vérificateur• Relève du président et chef de la direction	<ul style="list-style-type: none">• Cybersécurité et crimes financiers• Finance numérique, protection des données et IA• Commerce international• DEI• Politique sur la finance durable et les changements climatiques• Logement abordable• Taxonomies de financement transitoire• Règlements et nouvelles normes de divulgation de l'information ESG (p. ex., ISSB, loi S211, ligne directrice B-15 du BSIF)	<ul style="list-style-type: none">• Gestion des risques ESG• Politique d'approvisionnement mondiale• Modern Slavery Act et droits de la personne• Code d'éthique du fournisseur• Diversité des fournisseurs	<ul style="list-style-type: none">• Changements climatiques, tarification du carbone et carboneutralité• DEI• Inclusion et résilience économiques• Littératie et éducation financières• Esclavage moderne et droits de la personne• Immigration et établissement des nouveaux arrivants• Respect de la réconciliation avec les Autochtones• Diversité des fournisseurs• Transparence relativement aux risques ESG• ODD de l'ONU

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION | PRIX ET DISTINCTIONS | FAITS SAILLANTS DE 2023 | À PROPOS DE CE RAPPORT | À PROPOS DE LA BANQUE SCOTIA
NOUS CRÉONS DE LA VALEUR | MESSAGE DE LA CHEF DU DÉVELOPPEMENT DURABLE | NOTRE APPROCHE ESG | APPUI À NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS EN ESG

LES CHANGEMENTS SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE ET LEUR EFFET SUR NOTRE SECTEUR

Plusieurs facteurs façonnent notre économie, et certains d'entre eux se font déjà sentir dans le secteur financier, tandis que d'autres en sont en voie d'émerger. Voici quelques-unes des principales tendances en matière d'enjeux ESG qui, à notre avis, sont les plus importantes pour la Banque Scotia (et pour l'économie mondiale en général) et les mesures que nous prenons pour y remédier.

RISQUES LIÉS AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les effets des changements climatiques se font sentir partout dans le monde. La menace des conditions météorologiques extrêmes pose un risque pour les biens de la Banque et une perturbation de nos activités et de celles de nos clients. De plus, l'exposition à des émetteurs importants d'émissions de GES au sein de notre portefeuille pourrait poser des risques financiers et porter atteinte à la réputation de la Banque.

NOS ACTIONS :

Nos objectifs sur le climat reposent sur trois piliers : 1) financer des solutions climatiques en offrant du financement lié aux changements climatiques, en mettant l'accent sur les clients dans des secteurs précis à forte intensité de carbone¹; 2) progresser vers la carboneutralité en collaborant avec des clients pour réaliser la carboneutralité associée à notre portefeuille de prêts et en fixant des cibles d'intensité des émissions sectorielles² pour 2030 afin de maintenir le cap sur notre objectif de carboneutralité d'ici 2050; et 3) réduire les émissions de nos propres activités en introduisant des solutions novatrices pour minimiser l'impact direct de la Banque sur les changements climatiques.

Consultez la section [Environnement](#).

ANTI-DISCRIMINATION ET INCLUSION

La discrimination contre les groupes qui méritent d'être traités équitablement menace l'avenir de sociétés, d'organisations et d'économies prospères et saines. Elle limite aussi la capacité des personnes traitées injustement ou de celles qui n'ont pas un accès égal aux possibilités de s'épanouir dans leur carrière professionnelle.

NOS ACTIONS :

Nous nous efforçons de surmonter les obstacles qui empêchent les groupes qui méritent d'être traités équitablement d'accéder aux services financiers, à des études supérieures et à des emplois intéressants. Dans notre milieu de travail, nous sommes engagés à prôner notre culture diversifiée et inclusive où les employés sont en mesure de réaliser tout leur potentiel et rester authentiques au travail.

Consultez les rubriques [Soutenir les collectivités résilientes](#), [Promouvoir la résilience par l'entremise de ScotialNSPIRE](#), [Implanter une culture axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion](#) et [Outiller nos client](#).

CYBERSÉCURITÉ, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET RISQUE LIÉ À LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

L'émergence rapide de nouvelles technologies, dont l'intelligence artificielle (IA), et la montée du méta-univers transforment les services financiers que nous avons toujours connus. Parallèlement, ces outils présentent des risques uniques, notamment l'utilisation contraire à l'éthique ou inappropriée des données sur les employés ou les clients, les préjugés nuisibles, l'inexactitude et l'aggravation des problèmes liés à la sécurité et à la confidentialité. De même, la complexité, la gravité et la fréquence des cyberattaques continuent d'augmenter.

NOS ACTIONS :

Pour répondre aux demandes, aux attentes et aux besoins accrus des clients, la Banque a entrepris une transformation numérique sur plusieurs années dans le but de devenir un leader numérique dans le domaine des services financiers. À l'appui de cette stratégie, la Banque continue d'investir dans ses capacités numériques afin de contribuer à l'innovation financière, tout en surveillant les risques changeants liés aux nouveaux outils technologiques.

Consultez les rubriques [Protéger notre Banque et nos clients](#).

RESSERREMENT DES RÈGLEMENTS ET DES ATTENTES EN MATIÈRE DE PRÉSENTATION DE L'INFORMATION

Le contexte réglementaire de la documentation ESG évolue rapidement. Les autorités de réglementation, les investisseurs et les autres parties prenantes exigent de plus en plus des sociétés qu'elles présentent et décrivent les défis, les possibilités et les risques sociaux, environnementaux et économiques auxquels sont confrontées leurs activités, de même que leur portée et les risques qu'ils posent à leur chaîne de valeur. Les entreprises doivent également continuer de surveiller les futures normes internationales de communication volontaire de l'information qui pourraient influencer sur les futures réglementations et s'y préparer en conséquence.

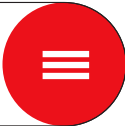
NOS ACTIONS :

La Banque continue de surveiller les modifications apportées aux directives réglementaires et d'évaluer les répercussions des nouveaux règlements sur l'ensemble des territoires que nous desservons. De plus, nous participons à des associations sectorielles afin de mettre à profit notre expérience et notre expertise et d'encourager l'élaboration de normes de présentation de l'information permettant d'obtenir des renseignements cohérents et utiles à la prise de décisions dans l'ensemble du secteur. Nous examinons continuellement les risques au moyen de nos processus rigoureux de gestion des risques.

Consultez les sections [À propos de ce rapport](#) et [Gouvernance](#).

¹ Dans le cadre de ce rapport, les secteurs à forte intensité de carbone sont ceux énumérés par le [NZBA](#) comme l'aluminium, l'agriculture, le ciment, le charbon, l'immobilier commercial et résidentiel, le fer et l'acier, le pétrole et le gaz, la production d'électricité et les transports.

² Les objectifs de réduction de l'intensité des émissions sont distincts des objectifs visant à réduire les émissions absolues. Les objectifs de réduction de l'intensité des émissions de la Banque Scotia sont fondés sur une mesure de l'intensité physique. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter notre [rapport sur le climat \(p.24\)](#).



Appui à nos objectifs de développement durable

Le secteur financier et bancaire peut jouer un rôle important dans les efforts mondiaux axés sur l'atteinte des **objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies**. Nous présentons ci-après les ODD et les sous-objectifs sur lesquels nous pensons que la Banque Scotia peut avoir le plus d'effets stratégiques grâce à ses activités de base et à ses investissements. De plus amples renseignements sur ces ODD et sur les autres ODD sur lesquels nous croyons pouvoir avoir des répercussions importantes sont disponibles dans notre **corpus de données et indices ESG**.



OBJECTIFS ET CIBLES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

NOS ACTIONS

1	Pas de pauvreté	La Banque Scotia offre de la formation, des outils et des conseils financiers pour aider nos clients à prendre des décisions financières éclairées et responsables. Nous élaborons et fournissons des produits financiers essentiels, des comptes bancaires à frais réduits et sans frais et des services pour répondre aux besoins uniques des collectivités mal desservies et sous-bancarisées.
2	Faim « zéro »	Nous offrons des services bancaires et des services de prêt novateurs propres à l'agriculture aux petites exploitations agricoles, aux grands producteurs et aux transformateurs dans le but d'appuyer leur capacité à évoluer, à croître et à nourrir notre monde de façon durable.
3	Bonne santé et bien-être	Nous offrons des avantages et des ressources pour aider nos employés et leurs familles à mener une vie saine et équilibrée et favoriser leur santé mentale et physique à long terme.
4	Éducation de qualité	Nous nous efforçons de promouvoir la littératie financière à l'échelle internationale.
5	Égalité entre les sexes	Nous soutenons l'avancement des femmes dans les affaires et l'économie, notamment, en repérant et en contribuant à abattre les barrières entre les sexes et en travaillant dans le but de combler les écarts entre les sexes. Nous appuyons également des programmes au sein de notre propre organisation visant à aider les femmes à accéder à des postes de direction et effectuons une évaluation annuelle de l'équité salariale.
6	Eau propre et assainissement	Nous offrons du financement pour les projets verts admissibles, entre autres, les projets de gestion durable de l'eau et des eaux usées.
7	Énergie propre et d'un coût abordable	Nous facilitons la mise sur pied d'une énergie fiable et durable pour un avenir à faibles émissions de carbone en finançant des solutions énergétiques plus efficaces, des énergies renouvelables et des énergies propres et en investissant dans celles-ci. Nous nous efforçons d'utiliser, physiquement ou virtuellement, de l'électricité produite à partir de sources sans émissions uniquement, dans le cadre de nos activités. Nous appuyons également les partenariats sans but lucratif et caritatifs qui permettent le changement dans les systèmes liés au climat et la décarbonisation des secteurs.
8	Travail décent et croissance économique	Nous soutenons les clients et les petites entreprises au moyen de produits et de services essentiels. Nous contribuons de façon importante à la croissance économique en versant des salaires concurrentiels, de généreux avantages sociaux et des paiements d'impôt. Nous cherchons, par l'entremise de nos services bancaires et de nos investissements communautaires, à nous attaquer aux causes profondes de l'exclusion économique et à éliminer la disparité des chances des groupes mal servis. Nous n'avons aucune tolérance pour l'esclavage moderne ou la traite des personnes.
9	Industrie, innovation et infrastructure	Nous offrons du financement en vue de construire des infrastructures résilientes, de favoriser l'innovation et de financer le développement de technologies industrielles plus efficaces et durables en Amérique.
10	Inégalités réduites	Nous éliminons les obstacles à l'égalité financière et sociale en offrant des services et des conseils bancaires spécialisés. Nous investissons dans des programmes visant à renforcer l'autonomie des personnes défavorisées et méritant l'équité au sein de nos collectivités et de notre main-d'œuvre.
11	Villes et communautés durables	Nous fournissons des solutions de prêt, d'investissement et de souscription pour le développement de logements abordables.
12	Consommation et production responsables	La Banque Scotia est membre d'un réseau d'organisations travaillant à mettre en contact les différents acteurs de la communauté de l'économie circulaire au Canada. Nous avons pris des initiatives visant à réduire l'empreinte carbone de nos activités grâce à l'efficacité énergétique.
13	Lutte contre les changements climatiques	En 2023, nous avons augmenté notre cible pour réduire les émissions de GES des portées 1 et 2 associées à l'exploitation de 35 % à 40 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2016.
16	Paix, justice et institutions efficaces	Nous combattons les crimes financiers, nous protégeons les droits de la personne et nous luttons contre l'exploitation grâce à des produits et des services financiers novateurs, à des partenariats nationaux mettant en cause plusieurs parties prenantes et à des outils technologiques. Nous n'avons aucun appétit pour les comportements contraires à l'éthique de la part de nos ressources et nous n'avons aucune tolérance pour la corruption.
17	Partenariats pour la réalisation des objectifs	Nous soutenons le travail des institutions de recherche nationales et internationales et des organisations non gouvernementales en vue d'offrir la collaboration et de stimuler le dialogue, la recherche et le partage d'informations pour faire progresser l'action mondiale vers l'atteinte des ODD et nous y apportons notre contribution.



OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS EN ESG

Objectifs et indicateurs de rendement clés en ESG

Notre approche en matière d'ESG repose en partie sur notre rendement par rapport à nos objectifs et cibles en matière d'ESG. Nous avons relevé plusieurs indicateurs clés de performance (ICP) conçus pour nous aider à atteindre ces objectifs, qui doivent faire l'objet d'une vérification externe. À mesure que les attentes des parties prenantes évolueront relativement à ces questions, nous mettrons à jour la portée des indicateurs couverts. Les progrès que nous avons réalisés dans l'atteinte de nos objectifs clés en 2023 sont résumés dans le tableau ci-dessous. Veuillez vous reporter aux tableaux de données connexes ([p. 94](#)) pour obtenir des données exhaustives sur le rendement d'un exercice sur l'autre associées à ce rapport.

PILIER STRATÉGIQUE ESG	DESCRIPTION	CIBLE	ICP PRINCIPAL	RENDEMENT 2023	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 dont ils ont besoin pour réaliser leurs propres projets et objectifs liés aux changements climatiques	350 milliards de dollars d'ici 2030 ²	Financement lié aux changements climatiques depuis 2019	132 milliards de dollars (total cumulatif) ²	+36 milliards de dollars	<div><div></div></div> 38 % de la cible	<div><div></div></div>
	Décarboniser nos opérations	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	34 % de réduction 27 402 t éq. CO ₂ ⬆️ 64 777 t éq. CO ₂ ⬆️	+5 % de réduction	<div><div></div></div> 85 % de la cible	<div><div></div></div>
		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	Outiller 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 % ⬆️ 44 % ⬆️ 27 % ⬆️	+1 %	<div><div></div></div> 98 % de la cible	<div><div></div></div>
	ScotiaINSPIRE : Investissements communautaires visant à appuyer la résilience économique	500 millions de dollars d'ici 2030 par l'entremise de ScotiaINSPIRE	\$ en investissements communautaires depuis 2021 ▲	102 millions de dollars (total cumulatif)	+42 millions de dollars	<div><div></div></div> 20 % de la cible	
	Augmenter les débouchés économiques et professionnels pour les entreprises dirigées par des femmes	10 milliards de dollars d'ici 2025 au Canada	\$ de capital déployé par l'entremise de L'initiative Femmes de la Banque Scotia ^{MD} au Canada depuis 2021	8,05 milliards de dollars (total cumulatif)	+2,45 milliards de dollars	<div><div></div></div> 81 % de la cible	
Leadership et gouvernance	Viser la parité des genres au sein des membres du conseil	Représentation minimum de 30 % de femmes au conseil	% de femmes siégeant au conseil ⁷	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	87 % ⬆️	—	Cible dépassée	<div><div></div></div>

¹ Pour obtenir des renseignements sur les émissions financées, veuillez consulter le [rapport sur le climat \(p. 59\)](#).

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 hydrofluorocarbones (HFC), les perfluorocarbones (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 les tableaux de données ([p. 94](#)) de ce rapport. Voir les tableaux de données pertinents pour « l'engagement des employés » ([p. 100](#)), « les émissions de GES produites par nos propres activités » ([p. 104](#)) et « les femmes occupant des postes de direction et faisant partie de la main-d'œuvre » ([p. 117](#)).

⁵ Physiquement ou virtuellement. Les sources sans émissions incluent les sources d'énergie renouvelables (hydroélectricité, énergie solaire, énergie éolienne, géothermie, énergie marémotrice) et les sources d'énergie nucléaires, et peuvent comprendre l'utilisation de certificats d'énergie renouvelable. 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. L'électricité provenant de sources sans émissions au niveau international est basée sur les rapports de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) 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 59](#).

⁷ 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 formuler une assurance limitée de ce symbole. Veuillez vous reporter 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.



Gouvernance

Notre entreprise est bâtie sur la confiance. Nous nous efforçons au quotidien de gagner et préserver la confiance de nos parties prenantes en faisant preuve d'intégrité et en nous concentrant sur la surveillance efficace sur les marchés où nous exerçons nos activités. Nos structures de gouvernance sont conçues pour promouvoir la responsabilité, la transparence et un comportement éthique conforme à nos normes et valeurs d'entreprise partout dans le monde. Cette confiance nous a permis d'établir des relations durables et profondes.

DANS CETTE SECTION :

- 16** LA CONFIANCE AU SOMMET DE NOTRE ENTREPRISE
- 22** PROTÉGER NOTRE BANQUE ET NOS CLIENTS
- 25** DÉFENDRE LES DROITS DE LA PERSONNE
- 26** GESTION RESPONSABLE DE L'APPROVISIONNEMENT ET DE LA CHÂNE D'APPROVISIONNEMENT
- 28** LEADERSHIP : ÉPAULER NOTRE ÉQUIPE GAGNANTE



La confiance au sommet de notre entreprise

POURQUOI ÇA COMPTE ?

Nous considérons la confiance comme un élément fondamental des relations que nous avons établies avec nos clients, nos actionnaires, les BanquiersScotia et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités depuis plus de 190 ans. La confiance signifie agir avec intégrité et promouvoir une culture où chaque employé assume ses responsabilités et comprend que la transparence et la responsabilité sont des valeurs essentielles au succès de la Banque Scotia. Nous cherchons à agir conformément aux pratiques exemplaires, intégrons une solide culture de gestion des risques et encourageons les normes les plus élevées en matière d'éthique et de conduite.

GOVERNANCE DU CONSEIL ET DE LA HAUTE DIRECTION

Le **conseil d'administration** de la Banque supervise la gestion des activités de la Banque et donne le ton au sommet, favorisant ainsi la confiance de nos actionnaires, nos clients, nos employés, des organismes de réglementation et des collectivités. Ses responsabilités et devoirs particuliers sont énoncés dans le **mandat du conseil et les chartes de comités**. Notre conseil d'administration apporte diverses compétences, expériences et expertises à la gestion de nos activités. En effet, la majorité des cadres qui y siègent ont une expertise dans les enjeux ESG, notamment une expérience des questions de durabilité, des questions liées aux changements climatiques et d'autres questions ESG, et une connaissance des normes de présentation de rapport en matière de changements climatiques et d'engagement communautaire.

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'informations provenant des entités suivantes :

- Le **Comité de gestion de l'actif et du passif** (CGAP), qui assure la surveillance du Cadre d'obligations durables de la Banque. Le nouveau sous-comité ESG du CGAP qui a été établi en 2023 pour aider les membres du CGAP à examiner et à surveiller le Cadre.
- Le **Comité directeur sur la transition climatique¹**, qui supervise les risques et occasions liés aux changements climatiques¹. Son mandat comprendra la reddition de comptes relativement à la conformité à la ligne directrice B-15 du BSIF et à d'autres initiatives réglementaires liées au climat, ainsi que 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 ScotiINSPIRE.
- 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 d'informations 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 **Conseil mondial de l'inclusion** de la Banque Scotia, qui supervise la stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI).
- 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 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.

¹ Le Comité directeur sur la transition climatique, qui, à l'exercice 2024, sera 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.
² Au deuxième trimestre de l'exercice 2024, le poste de vice-président principal et chef, Risque de crédit aux entreprises sera remplacé par celui de vice-président principal et chef, Risque d'entreprise.

GOVERNANCE ESG À LA BANQUE SCOTIA



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



MAINTENIR UNE SOLIDE CULTURE DE GESTION DES RISQUES

La gestion efficace des risques est essentielle à la bonne gouvernance et exige une solide culture de gestion des risques qui favorise une conduite responsable.

Nous avons misé sur l'établissement d'une culture de gestion des risques solide, où la gestion des risques est de la responsabilité commune de tout le personnel de la Banque. Notre culture de gestion des risques est fondée sur les normes, attitudes et croyances profondes qui influencent positivement notre comportement au chapitre de la gestion des risques dans toute la Banque. La responsabilité de la surveillance et de la gouvernance du programme de gestion des risques de la Banque incombe à notre conseil d'administration. Le Comité d'audit et de révision est responsable de la culture de la gestion des risques, de la gestion des risques et de la surveillance de nos normes d'éthique, et a consacré beaucoup de temps à la surveillance de ces risques. De concert avec notre équipe de direction, le Comité d'audit et de révision contribue à faire en sorte que notre programme reflète les valeurs de la Banque et préserve notre solide culture de gestion des risques dans le cadre de laquelle chacun s'approprie et assume la responsabilité de gérer les risques et de faire ce qu'il faut pour nos clients, nos actionnaires, nos employés et les collectivités que nous servons.

Le code d'éthique de la Banque Scotia (notre « code ») renforce nos valeurs et favorise une solide culture de gestion des risques. Le respect de la lettre et de l'esprit de notre code est une condition d'emploi à la Banque Scotia.

Culture de gestion des risques

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

SONDAGE SUR LA CULTURE DE GESTION DES RISQUES

Notre troisième sondage sur la culture de gestion des risques mené à l'échelle de l'entreprise en 2023 a révélé un sentiment positif pour les quatre indicateurs de culture de gestion des risques : ton au sommet, responsabilité, gestion des risques et gestion du personnel. Nos résultats étaient supérieurs aux indices de référence mondiaux¹, ce qui démontre la solidité de la culture de gestion des risques et du gage de confiance de la Banque.

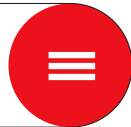
¹ Les indices de référence ont été fournis par Qualtrics, une société de gestion de l'expérience de renom qui offre des outils et des indices de référence d'enquête, de communication de l'information et de planification de mesures dans plusieurs secteurs.



« Être le partenaire financier le plus fiable de nos clients commence par une solide culture de gestion des risques. Notre engagement en faveur d'une conduite éthique et responsable et l'amélioration continue de notre programme de conformité nous aide à exercer nos activités avec intégrité tout en assurant la sécurité de la Banque et de nos clients. »

– NICOLE FREW,
VICE-PRÉSIDENTE DIRECTRICE ET
CHEF, CONFORMITÉ

Notre culture de gestion des risques est fondée sur les normes, attitudes et croyances profondes qui influencent positivement notre comportement au chapitre de la gestion des risques dans toute la Banque.



**GESTION DES RISQUES
ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX**

Les risques ESG sont complexes et convergent parfois avec d'autres types de risques (reportez-vous à la section Identification et évaluation des risques dans le [Rapport annuel 2023](#), p. 77 à 86). Nous intégrons les risques ESG dans nos cadres de gestion des risques existants afin de les gérer d'une manière conforme aux lois et réglementations applicables, aux normes et pratiques exemplaires du secteur et à la propension au risque de la Banque. Nos secteurs d'activité sont responsables des activités quotidiennes de gestion des risques, tandis que notre équipe de gestion globale et notre conseil d'administration supervisent notre programme de gestion des risques.

Nos processus de gestion des risques et de structures de contrôle permettent au conseil, à l'équipe de direction et à l'ensemble du personnel d'identifier, d'évaluer, de mesurer, de suivre et de signaler les risques ESG. Notre cadre de l'appétit au risque de l'entreprise inclut une mesure du rendement ESG qui sert de mesure d'appétit du risque. Nous fondons notre mesure composite du risque ESG de notre cadre sur des données submétriques qui renseignent sur les catégories de risque pour notre réputation, de crédit et d'exploitation. Pour sa part, notre mesure de rendement ESG permet de garantir l'alignement avec les stratégies commerciales et financières globales de la Banque et de s'assurer que l'appétit pour le risque de l'organisation se situe dans des niveaux acceptables de tolérance au risque ESG. Cette mesure regroupe entre autres l'exposition au risque de transition élevée au niveau du portefeuille et les événements de risque d'exploitation attribués aux événements environnementaux. En interne, nous rendons compte au Comité du risque du conseil tous les trimestres de cette mesure, conformément à d'autres mesures d'appétit du risque.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous surveillons et gérons les risques, veuillez vous reporter à notre [Circulaire de sollicitation de procurations 2024](#) (p. 31, 32 et 43 à 47) et à notre [Rapport annuel 2023](#) (p. 73 à 75 et 109 à 111). Pour obtenir des renseignements sur la manière dont nous gérons le risque lié à l'environnement, y compris le risque climatique, reportez-vous à la [page 50](#).

Examen des risques liés aux droits de la personne

Dans le cadre de notre stratégie en matière de droits de la personne, nous évaluons régulièrement nos politiques, processus et pratiques dans les services bancaires d'entreprise, commerciaux et internationaux. En 2023, nous avons défini des pratiques exemplaires et effectué une évaluation des lacunes du contrôle diligent des droits de la personne. Nous évaluons des façons de renforcer les questions relatives aux droits de la personne dans les processus de contrôle diligent.



« Pour forger et maintenir la confiance de nos parties prenantes, il faut une surveillance rigoureuse, de la transparence et de bonnes pratiques de gouvernance. C'est pourquoi nous continuons

à renforcer la confiance envers la Banque et à favoriser une organisation durable, efficace et inclusive. »

– JULIE WALSH, PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENTE,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ET CHEF, GOUVERNANCE
D'ENTREPRISE

**LIER LA RÉMUNÉRATION AU
RENDEMENT ESG ET CLIMATIQUE**

Nous reconnaissons 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. Plusieurs paramètres clés liés aux facteurs ESG ont constitué une section distincte de la carte de pointage stratégique et opérationnel de la Banque, afin de permettre une évaluation plus explicite des progrès de la Banque par rapport aux objectifs ESG cruciaux. À partir de 2023, la Banque Scotia a ajouté des paramètres ESG fondamentaux, en mettant l'accent sur le financement lié aux changements climatiques, la décarbonisation 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 %. Les résultats sont présentés dans notre [circulaire de sollicitation de procurations 2024](#), p. 67, 69, et 93 à 94.



PROMOTION D'UNE CONDUITE RESPONSABLE ET ÉTHIQUE

Code d'éthique de la Banque Scotia et politique sur le signalement

Notre code reflète notre engagement à respecter les normes éthiques les plus élevées, conformément à nos convictions communes et à nos valeurs directrices.¹ Il incombe à tous les membres du personnel et de la direction de la Banque et aux associés qui exercent des activités pour notre compte d'agir conformément aux comportements décrits dans notre code.

Notre code, qui s'appuie sur six principes alignés sur nos valeurs, favorise et encourage une culture de *communication ouverte* et met des ressources et du soutien à la disposition des employés pour qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations. Tous les membres du personnel et de la direction sont tenus de réviser et d'attester notre code annuellement.

Soumettre des préoccupations : Les employés de la Banque Scotia sont encouragés à exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles. Lorsqu'une préoccupation est soulevée, les employés peuvent s'attendre à être traités avec équité, dignité et respect. Nous prenons les préoccupations au sérieux et y répondons avec sensibilité, cohérence et rapidité. Les employés peuvent soulever des préoccupations quant aux contraventions réelles, soupçonnées ou potentielles à notre code par plusieurs moyens, notamment :

- Un directeur ou un chef de secteur
- Les ressources humaines
- Notre Bureau de l'ombudsman des employés, qui donne des conseils sur la façon de résoudre les problèmes ou de les signaler à un échelon supérieur.
- Notre [programme de signalement](#) avec l'option de demeurer anonyme

Quelle que soit la façon dont un employé fait part de ses préoccupations, notre code affirme que la Banque Scotia ne tolérera aucune mesure de représailles contre les personnes qui soulèvent une préoccupation de bonne foi.

Le programme de signalement 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 de la loi, 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. Notre [politique sur le signalement](#) régit le processus d'examen, d'enquête et de traitement des préoccupations soulevées par l'entremise 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'examen 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](#)

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.**

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.

¹ La politique sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin de la Banque Scotia fournit des conseils sur les obligations contenues dans le code d'éthique en matière de pots-de-vin, d'autres paiements illicites et d'autres pratiques de corruption. La Banque ne tolère aucune forme de corruption et interdit des pratiques comme le pot-de-vin, les paiements de facilitation, la fraude, l'extorsion, la collusion et le blanchiment d'argent. Les paiements de facilitation comprennent les paiements non officiels effectués pour accélérer (non pas pour changer ou modifier la décision d'un agent public) les activités administratives de routine auxquelles le payeur a déjà droit et qu'un agent public a l'obligation de faire (par exemple, accélérer le traitement d'une demande de visa ou d'un permis de conduire).



RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE SOUTIEN AUX PRODUITS ET SERVICES

Faire de nos clients notre priorité

Nos clients nous font confiance pour leur offrir des solutions et des conseils financiers qui les aideront à atteindre leurs objectifs. Nous ne tenons pas cette confiance pour acquise. Nos employés sont déterminés à protéger nos clients et à s'efforcer continuellement de leur offrir des conseils et une expérience bancaire exceptionnels.

Les produits, les services et les produits de placement de la Banque Scotia sont conçus 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 se rencontrent régulièrement pour discuter de questions pertinentes pour nos clients et pour les étudier. Les groupes de produits, les secteurs fonctionnels et les canaux de distribution de la Banque Scotia collaborent pour aider à veiller à ce que la Banque respecte toute la réglementation liée à la protection des consommateurs là où nous exerçons nos activités. Le Comité d'audit et de révision du conseil d'administration supervise la protection des consommateurs à l'échelle de la Banque.

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

Nous formons nos employés sur nos politiques et procédures de protection des consommateurs et nous leur fournissons des outils pour les renforcer quotidiennement. Nous demandons aux employés de signaler toute violation soupçonnée de la conformité (voir p. 19). En 2023, 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.

Voici quelques façons dont nous protégeons nos clients¹ :

- L'interdiction d'avoir recours à la coercition, à la pression induite ou à des mesures visant à exploiter un client dans le cadre de l'offre de produits et services financiers.
- Des outils et des contrôles intégrés aux systèmes de la Banque afin d'aider le personnel à recommander des offres appropriées à la clientèle.
- L'élaboration de documents relatifs au marketing et aux produits dans un langage clair et simple, avec des descriptions transparentes des droits et obligations des consommateurs, des frais, charges ou pénalités associés, de même que des limitations, de la tolérance au risque et des exclusions connexes (voir également Accessibilité pour les services).
- 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.
- Expliquer comment les clients peuvent refuser ou retirer leur consentement à l'aide de notre Entente sur la confidentialité.
- L'offre d'outils gratuits pour aider les clients à garder le contrôle de leurs finances, notamment des alertes de solde électroniques indiquant quand le solde de leurs comptes personnels passe sous la barre des 100 \$ ou lorsque le crédit disponible sur une carte de crédit ou une marge de crédit personnelle passe sous la barre des 100 \$ ou d'un montant préétabli par le client. De plus, nos clients peuvent recevoir des alertes de fraude 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Nous évaluons régulièrement l'efficacité de l'expérience client par l'entremise 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. 86 pour plus de renseignements).

PROTECTION DES CLIENTS

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

Tous les employés doivent se conformer aux normes de 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 politique 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 et nous efforçons de détecter les conduites en vente inappropriées en évaluant le rendement de l'effectif des secteurs des ventes et de soutien à l'aide d'ICP équilibrés, financiers et non financiers, opérationnels et de conformité. Les ressources qui contreviennent aux lois, aux réglementations, à notre code ou à nos politiques et procédures internes s'exposent à des mesures disciplinaires, y compris le congédiement.

La Banque Scotia est signataire de plusieurs codes d'éthique et engagements envers le public volontaires.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les mesures que nous prenons pour accompagner les aînés et les autres segments de clients, veuillez consulter la section Outiller nos clients.

¹ Conformément aux exigences réglementaires.



RÈGLEMENT DES PLAINTES DES CLIENTS

Notre processus de traitement des plaintes offre à nos clients un moyen accessible et convivial de communiquer avec nous. Notre Cadre de gestion des plaintes permet de suivre les plaintes, de leur soumission à leur règlement, en passant par l'analyse et la détection des causes profondes. Tout au long de ce processus, la Banque communique avec ses clients en accusant réception de leurs préoccupations, en faisant le point sur leur avancement et en s'efforçant de régler la situation.

Le Bureau d'appel des plaintes des clients (BAPC) est la dernière étape de notre processus interne de traitement des plaintes. Il prépare annuellement un rapport sur les plaintes qu'il reçoit et traite. Ce dernier comprend des données sur le nombre de plaintes déposées et le type de préoccupations signalées par les cas portés à son attention. Le rapport est remis au conseil d'administration et est également publié sur le site Web de la Banque.

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

POLITIQUE RESPONSABLE EN MATIÈRE D'IMPÔTS SUR LE BÉNÉFICE DES SOCIÉTÉS

En tant que banque multinationale, la Banque Scotia a mis en place des responsabilités claires, des mécanismes de gouvernance solides et une culture de gestion du risque rigoureuse dans l'ensemble de ses activités mondiales. Nous nous efforçons de mettre en œuvre des pratiques rigoureuses au chapitre de la gestion du risque fiscal qui garantissent que la Banque se conforme entièrement à toutes les obligations de dépôt et de communication de l'information fiscale dans tous les territoires où elle exerce ses activités. La Banque étudie les modifications proposées du droit fiscal, la jurisprudence et les annonces du gouvernement afin de cerner tout effet possible sur ses activités.

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. Il englobe l'approche de la Banque en matière de gestion du risque fiscal, d'appétit pour le risque fiscal et de détection, d'atténuation et de signalement 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.

PROMOUVOIR LES POLITIQUES PUBLIQUES ET LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS

Le secteur des services financiers est fortement réglementé, et nos politiques sont élaborées afin d'assurer le respect de la loi dans tous les territoires où nous exerçons nos activités. Nous participons de façon responsable aux discussions sur les politiques publiques qui touchent notre secteur, directement et par l'entremise des associations professionnelles dont nous sommes membres. Notre code comprend notre Politique de communication avec les fonctionnaires du gouvernement qui s'applique à tous les employés, administrateurs et dirigeants de la Banque. Nous passons en revue nos activités de promotion d'intérêts et d'engagement politique afin de nous assurer qu'elles sont conformes aux positions de principe de la Banque, y compris nos objectifs sur le climat révisés à l'échelle de l'entreprise. La Banque Scotia ne fait pas de contributions politiques et s'oppose fermement à l'accès « payant » aux élus et aux décideurs. La Banque Scotia déclare les activités de lobbying dans les territoires où elle est tenue de le faire.

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.

Nous nous efforçons de maintenir de solides pratiques de gestion du risque fiscal.

LIENS PERTINENTS

Activités en matière de politique publique

Protéger notre Banque et nos clients

POURQUOI ÇA COMPTE?

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. Elle est la raison principale pour laquelle les clients nous choisissent pour répondre à leurs besoins en matière de services bancaires et nos partenaires considèrent la Banque Scotia comme un chef de file dans la lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent.

PROTECTION DE LA CONFIDENTIALITÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES DONNÉES

Nous reconnaissons l'importance d'assurer la confidentialité et la sécurité des données des 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 les renseignements personnels.

Fondé sur les pratiques du secteur, le Cadre de gestion du risque d'atteinte à la vie privée de la Banque est conforme aux attentes de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Il s'agit de notre principal système de gouvernance pour la surveillance et la gestion des risques d'atteinte à la vie privée et la protection des données. Dans le cadre de notre code, notre **engagement en matière de confidentialité** contribue à garantir que tous les employés respectent les lois, règlements, normes et attentes raisonnables en matière de confidentialité des personnes avec qui ils interagissent. Le quatrième principe de notre code décrit les responsabilités des employés en matière de respect de la vie privée et de la confidentialité et de protection de l'intégrité et de la sécurité des biens, des communications, de l'information et des transactions.

Sous la direction de notre vice-présidente directrice et chef, Conformité, le service de conformité mondial de la Banque veille à ce que la Banque respecte les normes et exigences établies en matière de confidentialité. Notre chef de la protection de la vie privée à l'échelle mondiale dirige le Bureau de protection de la vie privée à l'échelle de l'entreprise, qui établit et supervise le programme de confidentialité de la Banque Scotia. Les éléments de notre approche comprennent entre autres :

- Une politique sur la protection des renseignements personnels des employés à l'échelle de l'entreprise qui décrit la façon dont nous traitons les renseignements personnels des employés, notamment les types de renseignements personnels que nous recueillons, le moment et les raisons pour lesquelles nous recueillons et utilisons ces renseignements, ainsi que les circonstances dans lesquelles nous les communiquons et les divulguons.
- 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 tels qu'ils sont décrits dans nos politiques ou ententes de confidentialité, qui expliquent comment les personnes peuvent demander l'accès à leurs renseignements personnels, corriger les renseignements personnels inexacts 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 à notre conseil d'administration, 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 suivi et l'évaluation des tendances internes et externes en matière de protection des renseignements personnels et des nouveaux enjeux, et, au besoin, la communication à la haute direction et au conseil d'administration de leurs incidences éventuelles sur nos activités; et l'élaboration de stratégies de conformité ou d'atténuation.
- La communication à la haute direction, à notre conseil d'administration et à ses comités, d'informations sur les risques d'atteinte à la vie privée, y compris les résultats de tests indépendants de nos contrôles à ce chapitre.

Sous réserve de certaines exceptions¹, nous demandons aux fournisseurs d'accuser réception de la dernière version de notre Code d'éthique du fournisseur (le « Code du fournisseur »), qui 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.

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](#)

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

[Code d'éthique du fournisseur](#)

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.

RENFORCEMENT DE LA CYBERSÉCURITÉ

Notre politique mondiale en matière de cybersécurité officialise l'engagement de la Banque Scotia à gérer efficacement les risques liés à la cybersécurité, contribue à assurer la conformité aux règlements applicables partout où nous exerçons nos activités et protège la Banque et nos clients contre les nouvelles menaces de sécurité. Elle éclaire notre cadre de gouvernance relatif à la sécurité de l'information et nos programmes de cybersécurité qui sont alignés sur les normes de l'Institut national des normes et de la technologie et les piliers fondamentaux de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité. Notre politique et notre cadre font partie intégrante de la structure de gestion et de contrôle des risques de la Banque Scotia.

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

Notre équipe de cybersécurité est composée d'experts en la matière accrédités. Elle exécute régulièrement des programmes de bout en bout complets pour passer en revue, tester et simuler le programme, les systèmes, les produits et les pratiques de la Banque en matière

de cybersécurité. Cela comprend la réalisation d'évaluations de la vulnérabilité, comme des tests d'intrusion et des exercices d'équipe rouge avec des parties internes et des parties externes indépendantes. En fonction des résultats, l'équipe met en œuvre des mesures correctives et des activités visant à atténuer davantage les menaces liées aux logiciels malveillants et à renforcer la protection des données et les contrôles de gestion de l'accès. Notre équipe de sécurité et de contrôle de l'information surveille les cyberrisques au moyen d'un mécanisme établi de mesure et de communication par rapport à des cibles prédéfinies. Nous avons pleinement intégré ces processus de risques au cadre général de gestion des risques de la Banque. En cas de cyberincident, la Banque Scotia se conforme à la réglementation mondiale applicable en matière de notification.

Nous exigeons que tous nos employés participent à une formation annuelle sur la cybersécurité et qu'ils organisent des événements de sensibilisation à la cybersécurité tout au long de l'année. Nous procédons aussi régulièrement à des tests d'hameçonnage afin de sensibiliser les employés aux courriels suspects et de les former à ce sujet.

En 2023, nous avons mis en œuvre une nouvelle solution de détection et de gestion des vulnérabilités.



« Nous sommes déterminés à renforcer continuellement nos mesures de contrôle de cybersécurité afin de protéger la Banque et nos clients en surveillant les nouvelles menaces à la cybersécurité et en apportant des mises à niveau constantes à notre outillage et à nos processus. »

– STEVE SPARKES, VICE-PRÉSIDENT À LA DIRECTION
ET CHEF, SÉCURITÉ DE L'INFORMATION ET PLATEFORMES D'ENTREPRISE

Assurer des services bancaires sécuritaires

Grâce à la refonte de son **Portail sur la cybersécurité et la fraude**, la Banque Scotia a été la **première banque canadienne** à offrir des simulations de fraude interactives pour aider ses clients à détecter la cybercriminalité. Ce portail contient également plusieurs pratiques exemplaires pour aider les propriétaires de petites et moyennes entreprises à se protéger contre les cyberrisques.

RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ À L'ÉCHELLE MONDIALE

Au Chili, nous avons collaboré avec Universidad Técnica Federico Santa María en 2023 pour créer le laboratoire de réseaux et de cybersécurité. Ce partenariat est axé sur le développement de matériels et de logiciels pour la mise en œuvre de solutions de cybersécurité offensives et défensives.

De plus, tous les employés du service Technologie et automatisation de la Banque Scotia au Costa Rica et au Panama ont participé à un programme de défense contre le risque informatique de deux mois spécialement conçu à cette fin.

LIENS PERTINENTS

[Pratiques informatiques sécuritaires](#)

[Portail sur la cybersécurité et la fraude](#)

INTÉGRATION DE L'ÉTHIQUE DES DONNÉES

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, y compris nos lignes directrices sur la gestion du risque lié à l'IA. Notre approche est basée sur le Code d'éthique de la Banque Scotia et sur les **Principes d'éthique des données** et est gouvernée par la Politique et le Cadre de gestion du risque lié aux données (veuillez consulter le **Rapport annuel 2023**, p. 111).

Le programme d'assistant en éthique de la Banque Scotia, qui comprend les outils **Trusted AI** et Trusted Data Use, aide à réduire le risque de problèmes éthiques potentiels, comme les préjugés et la discrimination, lorsqu'on travaille avec les données des clients et qu'on élabore des modèles d'IA et des solutions d'apprentissage automatique.

En 2023, la Banque Scotia a mis à la disposition de tous ses employés une formation sur l'éthique des données, qui est devenue obligatoire pour tous ceux qui travaillent dans le domaine de l'analytique avancée.

Gérer le risque de nouvelles initiatives

Alors que la Banque Scotia explore de nouveaux marchés et utilise des technologies de pointe, notre processus d'évaluation des risques pour les nouvelles initiatives (ERNI) à l'échelle de l'entreprise nous aide à gérer les risques. Il couvre 7 risques financiers et 26 risques non financiers, y compris ceux liés à la confidentialité des données et aux exigences réglementaires éthiques. Nous exigeons que nos concepteurs de produits suivent le processus d'ERNI lorsqu'ils créent de nouveaux produits, de nouveaux services ou de nouvelles technologies de support de la Banque ou modifient considérablement ceux qui existent déjà. Les comités d'évaluation des risques pour les nouvelles initiatives dans nos secteurs d'activité et fonctions de contrôle supervisent le processus d'ERNI et la conformité à celui-ci.



« Les données sont au cœur de nos activités et doivent donc être utilisées avec soin. Nous avons conçu et mis en œuvre des outils, des processus et une gouvernance qui nous permettent d'être proactifs

et de répondre aux besoins changeants de nos clients tout en protégeant leurs données. »

– GRACE LEE, PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENTE ET CHEF, DONNÉES ET ANALYTIQUE

Nos principes d'éthique des données orientent notre façon de recueillir, de gérer, d'utiliser et de partager les données des clients de manière responsable.

LIENS PERTINENTS

[Engagement de la Banque Scotia envers l'éthique des données](#)

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

La Banque Scotia ne désire aucunement permettre que ses produits ou services soient utilisés pour faciliter le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme ou la violation des sanctions. Le programme de lutte contre le blanchiment d'argent de la Banque Scotia est conçu pour se conformer aux lois et aux règlements applicables dans les territoires où nous exerçons nos activités, et tous les employés reçoivent une formation obligatoire sur le blanchiment d'argent et les sanctions. Notre programme est guidé par des politiques et des contrôles et soutenu par des solutions technologiques pour atténuer l'exposition de la Banque aux risques. Pour en savoir davantage et lire notre déclaration en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, veuillez consulter notre [site Web](#).

Lutter contre le blanchiment d'argent grâce à des partenariats public-privé

La Banque Scotia et le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) dirigent conjointement des partenariats public-privé visant à perturber les opérations financières associées à l'exploitation des enfants en ligne (projet Shadow) et au trafic d'animaux sauvages (projet Anton). Vous trouverez [ici](#) plus d'information sur les autres partenariats visant à lutter contre le blanchiment d'argent que la Banque appuie.

LIENS PERTINENTS

[Énoncé sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes de la Banque Scotia](#)

[Énoncé sur la Politique de conformité aux sanctions de la Banque Scotia](#)

Défendre les droits de la personne

POURQUOI ÇA COMPTE?

La protection des droits de la personne est intrinsèquement liée à notre engagement à l'égard de normes éthiques élevées, de la protection des clients et de notre vision d'une société équitable et inclusive *pour l'avenir de tous*. Nous respectons, protégeons et favorisons les droits universels de la personne dans nos activités et nos relations d'affaires.

NOTRE ENGAGEMENT À L'ÉGARD DES DROITS DE LA PERSONNE

Notre engagement à l'égard des droits de la personne s'applique partout dans le monde, tel que défini dans notre [Déclaration sur les droits de la personne](#) et le principe 5 de [notre code](#). Notre énoncé décrit les engagements et l'approche de la Banque en matière de respect des droits de la personne en tant qu'employeur, fournisseur de services financiers, partenaire d'affaires et membre des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Le conseil d'administration examine et approuve l'information clé sur les droits de la personne et est tenu au courant des projets clés. La chef, Impact social, Durabilité et Communications supervise la stratégie mondiale en matière de droits de la personne, qui est dirigée par l'équipe Impact social. Cette équipe est chargée de guider la mise en œuvre de la Déclaration sur les droits de la personne, de former les employés aux engagements et responsabilités de la Banque en matière de droits de la personne, d'intégrer la Déclaration sur les droits de la personne dans l'ensemble des politiques, programmes, produits et services de la Banque et de mettre à jour les informations relatives aux droits de la personne. L'équipe Impact social collabore avec des équipes à l'échelle de l'entreprise, dont les dirigeants sont chargés d'intégrer les droits de la personne dans leurs mandats respectifs. Ces équipes comprennent, sans

s'y limiter, les Services juridiques, le Service de durabilité mondiale, les Services d'approvisionnement mondiaux, la Gestion des risques liés aux tiers, la Gestion du risque de crimes financiers, la Gestion de patrimoine mondiale, les Ressources humaines mondiales, les Contrôles internes et le Risque ESG.

Plusieurs cours du programme de formation obligatoire mondial comprennent du contenu sur les droits de la personne. Il s'agit entre autres de formations liées à notre code, notamment « Promouvoir la diversité, l'inclusion et l'appartenance », « Votre santé et votre sécurité » et « Repenser l'accessibilité à la Banque Scotia »¹.

Nous procédons à des évaluations des droits de la personne tous les quatre ans. La prochaine est prévue pour 2025. Au cours d'une évaluation, nous confions à un tiers la tâche de cartographier, d'analyser et de prioriser les effets potentiels et réels des activités et des relations d'affaires de la Banque, en fonction des critères énoncés dans les principes directeurs des Nations Unies. Il en résulte une liste prioritaire de questions liées aux droits de la personne que nous surveillons et gérons. Veuillez consulter notre [site Web](#) pour obtenir une liste des principaux domaines d'impact et notre approche de gestion correspondante.

Au-delà des évaluations officielles, nous surveillons les risques importants et émergents en mobilisant les parties prenantes (veuillez consulter la [p. 11](#)) et nous faisons en sorte de renforcer notre approche. En 2023, nous avons commencé à mettre en œuvre des plans d'action prioritaires dans le cadre de notre nouvelle stratégie en matière de droits de la personne. Voici quelques-uns de ces plans d'action :

- Déceler les occasions d'améliorer l'accès public aux voies de recours
- Évaluer les façons de renforcer notre contrôle diligent des droits de la personne lorsque nous évaluons et approuvons les demandes de crédit.
- Mise à l'essai d'une carte de pointage ESG des principaux fournisseurs stratégiques, qui comprenait un examen des droits de la personne et de l'esclavage moderne.
- Initier l'élaboration d'un plan d'action pour la vérité et la réconciliation afin d'officialiser les engagements de la Banque Scotia en matière de réconciliation avec les Autochtones (veuillez consulter la [p. 68](#)).

La Banque Scotia est également membre du groupe de travail sur les

droits de la personne de BSR et de The Mekong Club, par l'entremise desquels nous avons accès à des renseignements stratégiques, à une expertise et à des conseils 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).

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS ENVERS LES DROITS DE LA PERSONNE

En 2023...

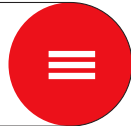
- Nous avons organisé un séminaire d'information « ESG Talk » à l'intention des employés de la Banque Scotia sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, auquel ont participé des experts externes.
- Nous avons mis notre partenariat avec The Mekong Club à contribution pour proposer trois sessions de formation en ligne sur l'esclavage moderne, en espagnol et en anglais, à des équipes ciblées dans l'ensemble de la Banque.
- Nous avons souligné la [Journée internationale des droits de l'homme](#) par l'entremise d'une foire aux questions dans notre portail de communications internes afin de mieux faire connaître les engagements et les initiatives de la Banque Scotia en matière de droits de la personne.

LIENS PERTINENTS

[Déclaration sur les droits de la personne](#)

[Déclaration de la Banque Scotia sur l'esclavage moderne](#)

¹ Veuillez consulter le tableau des données sur « les attestations et la formation » à la [page 95](#).



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

L'équipe des Services d'approvisionnement mondiaux dirigée par notre chef, Approvisionnement est responsable des acquisitions stratégiques de produits et services de la Banque Scotia à l'échelle mondiale. Notre Code du fournisseur énonce les attentes de la Banque Scotia à l'égard des fournisseurs et prestataires de services tiers qui font affaire avec elle, lui fournissent des biens et des services ou agissent en son nom.

Tous les deux ans, nous mettons à jour notre Code du fournisseur afin qu'il soit conforme aux objectifs et priorités stratégiques de la Banque. Notre Code du fournisseur a été mis à jour en 2023 et publié sur notre site Web en novembre 2023. Sous réserve de certaines exceptions¹, nous demandons aux fournisseurs d'accuser réception de la dernière version de notre Code du fournisseur. Notre Code 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.

Notre politique d'approvisionnement mondiale établit les pratiques et les normes d'approvisionnement, notamment les considérations ESG, pour tous les employés de la Banque lors de la sélection de fournisseurs. Les fournisseurs qui sont invités par l'équipe des Services d'approvisionnement mondiaux de la Banque à participer à des demandes de propositions (DP) officielles doivent revoir notre code du fournisseur et confirmer qu'ils y adhèrent. Au Canada, nous évaluons chaque réponse à la DP selon un ensemble de critères quantitatifs et qualitatifs, notamment les facteurs ESG lorsque cela est pertinent.

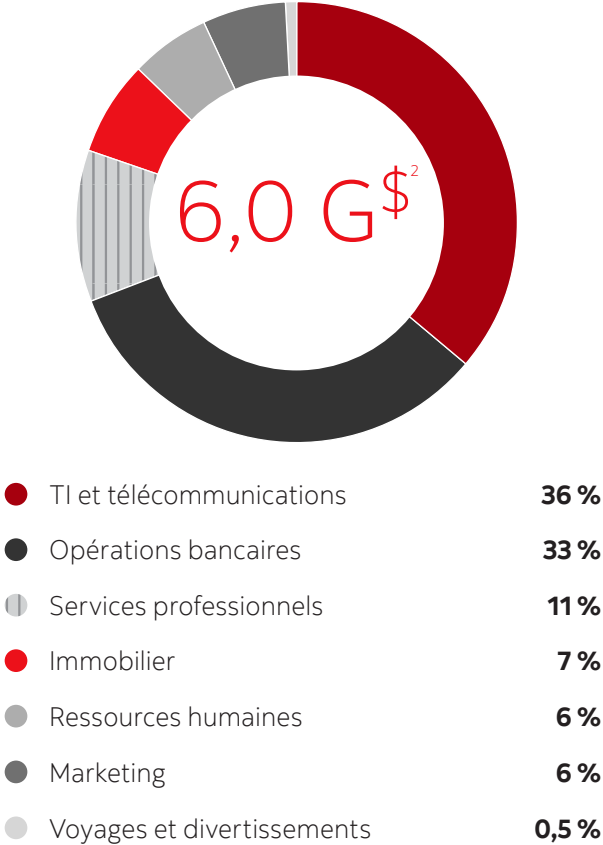
GESTION DU RISQUE LIÉ À DES TIERS

Notre programme de gestion du risque lié à des tiers contribue 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, notre programme de gestion du risque lié à des tiers évalue les fournisseurs potentiels et actuels en ce qui a trait aux risques inhérents, ainsi que le caractère essentiel du produit ou du service pour l'exploitation de la Banque. Il évalue également la qualité des contrôles du risque d'exploitation du fournisseur. Les risques relevés pourraient nécessiter une diligence raisonnable supplémentaire et une analyse par des experts internes en la matière. Une formation obligatoire sur la gestion du risque lié à des tiers est également offerte à tous les services de la Banque responsables de l'octroi de contrats à des tiers à l'échelle mondiale.

En 2023, nous avons travaillé avec environ

15 000 fournisseurs dans le monde.

DÉPENSES RELATIVES AUX FOURNISSEURS DE LA BANQUE SCOTIA² PAR CATÉGORIE

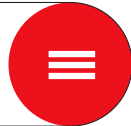


LIENS PERTINENTS

[Code d'éthique du fournisseur](#)

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 Charges relatives aux fournisseurs, excluant les opérations avec des non-fournisseurs tels que les agences gouvernementales 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).

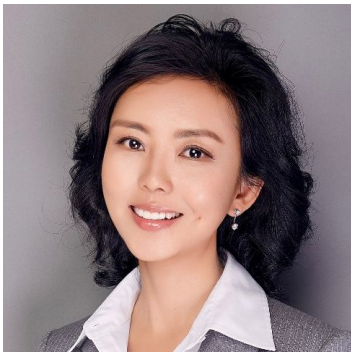


DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS

Nous nous efforçons d'éliminer les obstacles et d'accroître les possibilités d'approvisionnement pour divers fournisseurs, notamment les Autochtones, les personnes membres de la communauté LGBT+, les personnes de couleur, les personnes handicapées et les entreprises appartenant à d'anciens combattants ou à des femmes. Le soutien et l'expansion de notre travail avec des fournisseurs diversifiés contribuent à renforcer la base économique des collectivités que nous desservons et à bâtir une chaîne d'approvisionnement qui reflète plus fidèlement la diversité de nos clients et de nos employés.

La Banque Scotia est une société membre des cinq conseils canadiens sur la diversité des fournisseurs. Notre adhésion à chaque conseil nous donne accès à des fournisseurs certifiés et diversifiés et nous aide à établir des liens avec les fournisseurs qui répondent à nos besoins en matière d'approvisionnement. Elle nous offre également des occasions de mentorat pour soutenir la croissance des fournisseurs issus de la diversité.

Nos partenaires



« Il est passionnant de travailler sur la façon dont nous pouvons mieux intégrer les impératifs sociaux, environnementaux et des droits de la personne dans notre façon de choisir nos fournisseurs et de gérer notre chaîne d'approvisionnement. Je suis fière du rôle important que joue l'approvisionnement pour faire progresser les efforts de la Banque Scotia en vue de devenir plus durable et responsable. »

– JACKIE WANG, PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENTE ET CHEF, APPROVISIONNEMENT



Leadership : épauler notre équipe gagnante

POURQUOI ÇA COMPTE?

Les bons leaders sont essentiels au succès et au bien-être de nos employés. À la Banque Scotia, les leaders inspirent les autres à réaliser notre objectif et nos ambitions. Ils dirigent avec inclusivité et intégrité et créent un milieu de travail où les coéquipiers se sentent en sécurité, valorisés et respectés. Les leaders et leurs équipes doivent se conformer à notre code, à nos normes et à nos politiques, et faire ce qui s'impose pour nos clients et pour les uns et les autres.



FORMATION DES LEADERS DE L'AVENIR

Pour suivre l'évolution rapide de notre monde, nous formons des leaders résilients, inspirants et inclusifs à tous les niveaux. Ainsi, nous veillons à ce que nous ayons la meilleure équipe de notre secteur et à donner à nos employés les moyens de s'épanouir et de faire progresser leur carrière au sein de la Banque Scotia.

Nous fournissons les outils, les programmes et les conseils nécessaires pour aider nos gens à prendre en charge leur parcours de perfectionnement. Notre politique mondiale sur la gestion du rendement et du perfectionnement établit les attentes en matière de collaboration continue entre les employés et leurs gestionnaires afin de planifier, d'élaborer et d'évaluer des objectifs personnels qui soutiennent les objectifs de perfectionnement de la société et des employés.

En collaboration avec leurs gestionnaires, les employés élaborent un plan annuel afin d'améliorer les aptitudes, les compétences et les comportements requis par leurs fonctions actuelles et se préparer à de futurs rôles. Au cours de l'année, les gestionnaires fournissent une rétroaction et un accompagnement transparents pour former des personnes et des équipes hautement performantes, tandis que les employés continuent d'établir, d'aligner, de suivre et de communiquer les progrès réalisés par rapport à leurs objectifs. On s'attend à ce que les employés soient proactifs et sollicitent la rétroaction de diverses sources, dont leur gestionnaire, leurs collègues et leurs clients, afin de cerner les points faibles, d'améliorer le rendement et de renforcer leur développement.

Programmes de formation et de perfectionnement

La plateforme d'apprentissage mondiale Scotia Academy constitue une source unique de formation et de perfectionnement des employés. Notre politique mondiale d'apprentissage obligatoire et notre programme de formation obligatoire mondial communiquent les responsabilités des employés en ce qui concerne le respect des exigences réglementaires ou des politiques de la Banque. Les cours offerts par Scotia Academy portent sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail, l'éthique, l'inclusion, la protection des renseignements personnels et d'autres sujets. En 2023, nous avons mis à jour notre programme de formation obligatoire mondial en y intégrant des situations réelles pertinentes à notre entreprise.

La Scotia Academy permet également aux employés d'accroître leurs compétences grâce à des cours et d'explorer de nouveaux domaines à tout niveau ou à tout stade de carrière. En 2023, nous avons repensé la plateforme en fonction des commentaires des utilisateurs, enrichi le contenu (en anglais, en français et en espagnol) et élargi l'accès au-delà du Canada aux employés du Chili, de la Colombie, du Pérou et du Mexique.

En 2023, les cours les plus populaires de la Scotia Academy (à l'exclusion de la formation obligatoire mondiale) ont porté sur la culture et l'escalade des risques, l'ingénierie sociale, la prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail, les expériences axées sur le client, la protection des données et le renforcement des compétences culturelles autochtones.

SÉANCES DE FORMATION À L'INTENTION DES EMPLOYÉS QUI SIÈGENT OU DÉSIRENT SIÉGER À UN CONSEIL D'ADMINISTRATION

En 2023, en partenariat avec **Capacity Canada**, nous avons organisé des séances de formation à l'intention de nos employés (postes VP et échelons supérieurs) sur leur participation à un conseil d'administration d'un organisme sans but lucratif. Plus de 40 employés de la Banque occupant un poste VP ou un poste d'un échelon supérieur ont participé à ces séances. Les séances ont fourni des ressources et des idées sur la gouvernance efficace, la planification stratégique, la collaboration efficace, le paysage des organismes sans but lucratif et les attentes à l'égard des membres du conseil. Les participants ont également réfléchi à leurs expériences personnelles à titre de membre d'un conseil.

Au sein de Scotia Academy, iLEAD est notre expérience phare en matière de développement du leadership. À ce jour, 11 586 employés ont suivi le programme iLEAD People Manager Essentials destiné aux gestionnaires de personnel. En 2023, nous avons continué à sonder les gestionnaires pour savoir s'ils participaient à des séances de formation en leadership, s'ils appliquaient ce qu'ils avaient appris et s'ils croyaient avoir amélioré leur rendement global en leadership. Nous avons dépassé notre objectif de 76 % en obtenant une note de 90 %, ce qui indique une participation élevée à la formation en leadership qui s'est traduite par des améliorations positives. De plus, les employés peuvent suivre une formation virtuelle sur demande au moyen de LinkedIn Learning, de Pluralsight et de Get Abstract par l'intermédiaire de Scotia Academy.

Au-delà de Scotia Academy, nous offrons aux employés des occasions d'acquérir des compétences en leadership grâce à des programmes externes comme le McKinsey Leadership Academy (voir [p. 64](#)).



« Nous sommes fermement déterminés à développer d'une culture d'alliance inclusive. Pour nous, cela signifie qu'il faut remettre en question les préjugés, lutter contre la discrimination et valoriser chaque voix dans le respect. Notre rôle consiste à écouter nos collègues, à apprendre ce qu'ils ont vécu et à prendre des mesures concrètes pour favoriser et maintenir l'inclusion pour tous. »

– JENNY POULOS, CHEF, RESSOURCES HUMAINES

ÊTRE LÀ LES UNS POUR LES AUTRES

L'alliance inclusive est un élément essentiel d'une culture inclusive. Notre programme A11yBoost a été conçu pour aider les employés à comprendre ce que signifie l'accessibilité et les compétences nécessaires pour être efficace. A11yBoost a reçu un prix d'excellence du **Brandon Hall Group pour la formation et le perfectionnement**¹ (meilleure avancée en développement des compétences). Pour en savoir plus sur les efforts déployés pour bâtir une culture d'alliés, veuillez consulter la [p. 32](#).

¹ Ce prix comporte des frais par inscription.



AIDER LES DIRIGEANTS À BÂTIR UNE BANQUE INCLUSIVE

En 2023, nous avons ajouté des ressources à Scotia Academy pour aider les gestionnaires de personnel à soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) au sein de la Banque. Les nouveaux cours comprennent :

- **Faire progresser le leadership équitable grâce à un langage inclusif** aide les gestionnaires à utiliser un langage approprié tout en fournissant des conseils axés sur l'action. Offert à tous les employés à l'échelle mondiale, le cours est obligatoire pour tous les responsables de DEI et les partenaires d'affaires en ressources humaines ainsi que pour tous les membres fonctionnels et sectoriels du conseil d'inclusion.
- **Prendre des décisions d'embauche inclusives** guide les dirigeants tout au long du processus d'embauche inclusif, de la demande à la sélection du candidat.
- **Alliance inclusive efficace** est une série en cinq parties qui vise à aider les gestionnaires à améliorer leurs pratiques en matière d'alliance inclusive et à apprendre à ne pas être d'accord dans le respect et à présenter des excuses authentiques.

11 586 employés

ont suivi le programme iLEAD People Manager Essentials destiné aux gestionnaires de personnel.



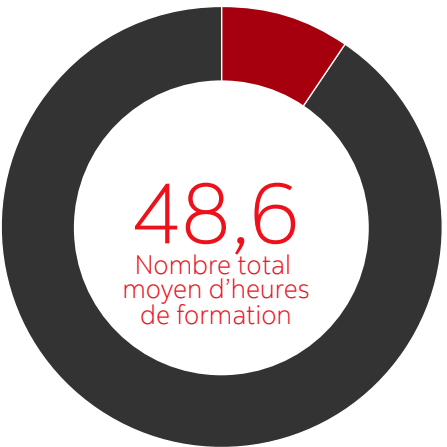
Nous offrons des occasions dès le début de carrière au moyen de stages, de stages coopératifs et de notre programme de leadership destiné aux nouveaux diplômés, le programme Talent Incubators for Leaders of Tomorrow (TILT). Lancé en 2020, TILT regroupe des programmes

de formation par rotation conçus pour aider les nouveaux diplômés à lancer leur carrière la Banque. En 2023, nous avons accueilli plus de 200 associés TILT dans le monde entier dans tous les secteurs d'activité. Nous avons également élaboré un programme spécialisé pour attirer et former de nouveaux diplômés qui s'identifient comme Autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits). Connu sous le nom de SOAR, le programme a accueilli son premier groupe avec des ateliers culturels, des mentors et des aînés. Rencontrez Diego Alejandro Pedreros Sanchez, l'un de nos talentueux participants au programme TILT.

« En tant qu'associé TILT, j'avais un but, celui d'apprendre à devenir un grand leader. Tout au long de mon parcours, ayant vécu toutes sortes d'expériences, j'ai appris que la réponse est simple : les gens sont au cœur de tout. Une fois que j'ai compris cela, toute mon expérience à la Banque Scotia a changé. »

– DIEGO ALEJANDRO PEDREROS SANCHEZ,
PARTICIPANT AU PROGRAMME TILT

HEURES MOYENNES DE FORMATION DES EMPLOYÉS



- Formation obligatoire 4,7
- Formation non obligatoire 43,9

En 2023, nous avons investi 77,8 millions de dollars en formation et perfectionnement de notre personnel, soit une moyenne de 862 \$ et de 48,6 heures de formation par employé.

Apprenez-en davantage sur les occasions de perfectionnement auprès d'employés de la Banque Scotia et sur la façon dont nous encourageons les talents diversifiés et prometteurs à l'échelle de la Banque.





Évaluer les retombées de la formation

Grâce à nos efforts en apprentissage et en perfectionnement, nous cherchons à doter nos employés des compétences dont ils ont besoin pour soutenir nos activités de façon efficace et les préparer à une longue carrière à la Banque Scotia. Lorsque des postes s'ouvrent à la Banque, au besoin, nous nous tournons d'abord vers notre effectif pour les pourvoir. En 2023, 42 % des postes vacants au Canada ont été pourvus par des candidats internes.

Nous examinons également les réponses au sondage provenant des employés et de leurs gestionnaires après qu'un employé a terminé un cours de perfectionnement. Les notes obtenues des réponses indiquent si la formation a une incidence sur l'entreprise. En 2023, nous avons réalisé une note de transfert de 84 %, comparativement à une cible de 70 % définie pour la méthodologie High Impact Evaluation^{MC} utilisée.¹ Les recherches du **Centre for Learning Impact**, créateurs de la méthodologie d'évaluation, 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.

Notre indice de formation en leadership comprend quatre indicateurs qui permettent d'évaluer si les gestionnaires de personnel ont adopté ce qu'ils ont appris, ainsi que l'efficacité et les résultats de l'apprentissage pour renforcer les capacités futures. La cible de notre indice de formation en leadership est de 76 %. En 2023, nous avons obtenu une note de 84 %.

¹ La note de transfert correspond à la moyenne des réponses à trois questions du sondage envoyées aux apprenants et à leurs gestionnaires 90 jours après un événement de formation. Les questions sont les suivantes : 1) Dans quelle mesure avez-vous (ou votre employé) appliqué les connaissances, compétences ou attitudes enseignées dans le cadre du cours au travail? 2) Dans quelle mesure cet apprentissage a-t-il amélioré votre rendement ou celui de votre employé? 3) Dans quelle mesure cette formation vous a-t-elle aidé (ou aidé votre employé) à obtenir de meilleurs résultats?

La qualité de nos programmes d'apprentissage et de perfectionnement a été reconnue par **les prix d'excellence du Brandon Hall Group¹**, soit cinq médailles d'or en 2023 pour :

- Programme d'apprentissage obligatoire mondial (meilleure avancée en formation sur la conformité, meilleure avancée en contenu personnalisé et meilleurs résultats d'un programme d'apprentissage)
- Programme de développement des partenaires d'affaires en ressources humaines (meilleur programme en ressources humaines, unique/novateur)
- A11yBoost (meilleure avancée en développement des compétences)

¹ Ce prix comporte des frais par inscription.



RECONNAÎTRE LES 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 — et d'être reconnus par — leurs collègues qui vivent notre culture et incarnent les valeurs de la Banque dans leur travail quotidien. Les employés reçoivent des points Applause qu'ils peuvent échanger contre des produits, des services ou d'autres cadeaux.

Pour de plus amples renseignements sur la façon dont nous interagissons avec nos employés et sollicitons leurs commentaires, veuillez consulter la **page 34**.



FAVORISER LE BIEN-ÊTRE, LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

Les gens ont plus d'une dimension, et leur bien-être aussi. Afin d'aider nos employés à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail et dans la vie quotidienne, nous investissons dans leur bien-être global, y compris leur santé physique, financière, mentale et sociale. Nous offrons également des programmes flexibles aux employés, au besoin, en fonction de la réglementation locale.

En 2023, nous avons continué à faire évoluer nos offres de bien-être :

- ajout d'un nouveau niveau de couverture pour les avantages au titre des régimes d'assurance maladie et soins dentaires – employé + enfants. Les employés peuvent maintenant choisir une couverture pour eux-mêmes et leurs enfants à charge afin de mieux refléter les diverses compositions familiales, y compris les familles monoparentales, au Canada.
- expansion de la couverture pour les frais liés au bien-être des Autochtones, notamment l'apprentissage culturel comme les cours de langue, la médecine traditionnelle et un programme en ligne de thérapie cognitivo-comportementale élaboré et dirigé par des Autochtones.
- augmentation de six à huit semaines du nombre de semaines de congé de maternité et de congé parental payés au Canada.

Les employés peuvent attribuer des crédits flexibles à leur compte de bien-être pour couvrir divers frais comme les activités sportives, l'équipement de conditionnement physique, le matériel de bureau ergonomique pour la maison, les services de livraison d'épicerie et de repas, les soins des enfants (de la garderie aux couches) et bien plus encore.

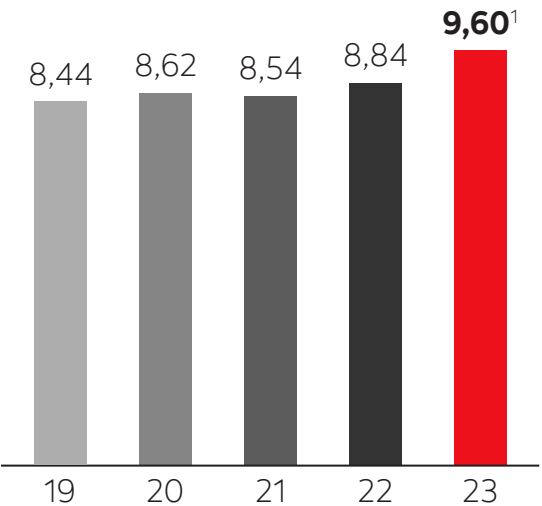
Pour des informations supplémentaires sur les avantages sociaux de nos employés, veuillez consulter le [Corpus de données et indices ESG](#).

OFFRIR DES AVANTAGES STANDARDS, PEU IMPORTE LE LIEU DE TRAVAIL

En 2023, la Banque Scotia a annoncé son objectif d'harmoniser ses avantages avec les **normes de soins inclusives mondiales**. Les employés dans les pays où la Banque exerce ses activités recevront des avantages améliorés dans le cadre de l'harmonisation mondiale d'ici la fin de 2030. En premier lieu : la santé des personnes LGBT+ et des femmes, la santé mentale et les obstacles aux soins pour les groupes sous-représentés et mal desservis.

SALAIRES ET AVANTAGES DU PERSONNEL PAR EXERCICE

en milliards de dollars canadiens



Nous organisons des foires et des événements sur la santé dans bon nombre de nos succursales partout où nous sommes présents. Par exemple, au Chili, les employés qui ont assisté à notre foire sur la santé de trois jours en 2023 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.

¹ Cette augmentation est attribuable à la hausse des coûts liés au personnel, y compris les ajustements inflationnistes et les hausses annuelles. Pour en savoir plus, veuillez consulter la page 35 du [rapport annuel 2023](#).

Aider les parents qui travaillent

D'ici 2025, tous les employés de la Banque Scotia à l'échelle mondiale auront droit à huit semaines de congé entièrement payées lorsqu'ils accueilleront un nouvel enfant dans leur famille, et à huit semaines entièrement payées supplémentaires pour les parents qui ont donné naissance. Nous avons introduit cette nouvelle norme dans la plupart des 24 pays où nous sommes présents.

Les employés canadiens de la Banque Scotia profitent d'un accès à des services de garde et à des services de garde d'appoint à prix réduit pour leurs enfants de 12 ans et moins auprès d'un fournisseur national de services de garde. Chaque année, les employés reçoivent cinq jours de service de garde d'appoint payés par la Banque et des rabais pour les services de garde à temps plein et à temps partiel offerts par notre fournisseur national de services de garde. La Banque offre également accès à des services de tutorat à prix réduit pour les enfants des employés.

La Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail et les processus connexes de la Banque Scotia comprennent des mesures d'adaptation pour les employées enceintes ou allaitantes. Si les employées enceintes ou les parents revenant d'un congé parental ont besoin d'adaptations pour des raisons médicales, l'équipe Adaptation en milieu de travail collabore avec eux et leur médecin ou fournisseur de soins pour mettre en place les mesures d'adaptation appropriées. Un grand nombre de nos sites disposent de salles de soins privées pour la collecte de lait maternel.

Favoriser la santé mentale des employés

À compter de 2023, tous les employés à l'échelle mondiale doivent suivre une formation sur la santé mentale. Le cours comprend des stratégies pour renforcer la résilience et soutenir les employés aux prises avec des problèmes de santé mentale.

Au Canada, nous offrons aux employés l'accès à des conseillers cliniques, des thérapeutes familiaux, des thérapies cognitivo-comportementales en ligne, des conseillers matrimoniaux, des psychologues et des psychothérapeutes. D'autres programmes et outils de soutien comprennent notre Programme d'aide aux familles d'employés, les soins des enfants et des personnes âgées, les soins de santé virtuels sur demande, les options de travail flexibles et les ressources éducatives sur la santé mentale.

Notre groupe-ressources employés Santé mentale et bien-être épaulé le personnel touché directement ou indirectement par des problèmes de santé mentale et défend ses intérêts.

La Banque Scotia a reçu le prix canadien 5 étoiles pour la sécurité psychologique dans le milieu de travail de 2023 pour avoir favorisé le bien-être psychologique des employés au travail.

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 aident à attirer et à maintenir en poste les employés, à réduire les coûts associés à la perte de temps, aux frais médicaux et à l'indemnisation des accidentés du travail, et à nous conformer aux nouvelles règles 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 notre milieu de travail. Il comprend des représentants de nos comités de sécurité des travailleurs et se réunit chaque trimestre pour examiner les politiques et procédures de la Banque en matière de santé, les données et les tendances relatives aux incidents et aux blessures en milieu de travail. En 2023, nous avons poursuivi nos efforts en vue d'obtenir la certification ISO 45001¹.

Nous nous efforçons de réduire les blessures liées à une lacune sur le plan de l'ergonomie à la Banque Scotia. Nous fournissons des conseils et des ressources au moyen de notre portail ergonomique, y compris un outil d'autoévaluation ergonomique, afin d'aider les employés à créer des environnements de travail sécuritaires, accessibles et favorables, qu'ils travaillent au bureau ou à domicile.

Nous prenons également des mesures d'adaptation à l'égard des employés atteints d'un handicap, d'un problème de santé, d'une maladie ou d'une déficience. Pour des informations supplémentaires, veuillez consulter le [Corpus de données et indices ESG](#).

LIENS PERTINENTS

[Déclaration sur la santé et la sécurité des employés](#)

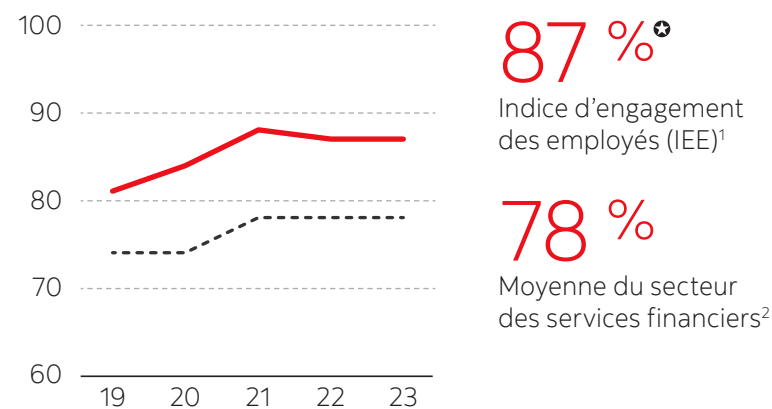
¹ La norme ISO 45001 est une norme internationale qui précise les exigences relatives à un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST). Elle fournit également un cadre permettant aux organisations de gérer les risques et d'améliorer leur rendement en matière de SST.

SUSCITER L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

L'évaluation de l'engagement des employés est importante parce que, lorsque les commentaires sont recueillis et que des mesures sont prises en temps opportun, cela crée une culture plus transparente, honnête et de confiance dans laquelle les employés peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes, et, par conséquent, offrir le meilleur aux clients et aux actionnaires au nom de la Banque. Notre sondage sur l'engagement des employés, Le Pouls, nous permet d'être à l'écoute de nos employés et de tenir compte de leurs rétroactions dans nos politiques et pratiques.

En 2023, nous avons mené deux sondages Le Pouls volontaires et confidentiels dans chaque pays où la Banque est présente. La très grande majorité du personnel a déclaré qu'elle estimait que la Banque s'engageait à être socialement (90 %) et écologiquement responsable

SONDAGE LE POULS SCOTIA SUR L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS



87 %*

Indice d'engagement des employés (IEE)¹

78 %

Moyenne du secteur des services financiers²

(85 %) et qu'elle était fière de travailler pour la Banque Scotia (92 %). Une grande majorité des BanquiersScotia ont indiqué qu'ils recommanderaient la Banque Scotia comme lieu de travail à leurs amis et aux membres de leur famille (87 %), que leur travail leur procure un sentiment d'accomplissement (85 %) et que la Banque les motive à aller plus loin (83 %). De plus, 86 % des employés estiment que la haute direction de la Banque donne l'exemple en parlant et en agissant en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Nous attribuons ces résultats positifs, supérieurs de plusieurs points à la moyenne du secteur, à notre soutien à des expériences de travail équitables et positives pour tous nos employés. Nous encourageons les gestionnaires à maintenir ce niveau de mobilisation en étudiant les résultats des sondages, en les examinant et en y donnant suite avec leurs équipes. Les gestionnaires de personnel devraient écouter les employés et tenir compte de leurs commentaires dans leurs activités quotidiennes, informer régulièrement leurs équipes de leurs actions et leurs engagements et demander des commentaires sur les éléments à améliorer pour optimiser l'expérience des employés.



La Banque Scotia s'est donné comme objectif d'atteindre ou de dépasser la moyenne du secteur des services financiers pour l'engagement des employés. Nous avons dépassé cet objectif en 2023.

CONSERVER LES EMPLOYÉS DE TALENT

Comme beaucoup d'autres entreprises, nous continuons d'avoir une pénurie de talents hors pair. En 2023, nous avons connu un taux de roulement volontaire de 11 % et un taux de roulement total de 19 %. 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.



¹ L'indice d'engagement des employés (IEE) est fondé sur la moyenne des réponses favorables aux quatre questions du sondage mené en 2023 dans Le Pouls Scotia. Seuls les répondants qui ont répondu à l'ensemble du sondage sont inclus dans le calcul. Veuillez prendre 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. Veuillez vous reporter au [Rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant](#) de KPMG.

Environnement

Nous nous efforçons d'atteindre les objectifs environnementaux dans l'ensemble de notre exploitation, de nos activités commerciales et de notre chaîne de valeur. Grâce à nos objectifs sur le climat mis à jour, nous visons à appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone dans l'ensemble de notre empreinte et à collaborer aux efforts de lutte contre les changements climatiques. Nous explorons également des solutions pour réduire les déchets et protéger la biodiversité dans les régions où nous exerçons nos activités.

DANS CETTE SECTION :

- 36 FINANCER UN AVENIR DURABLE
- 47 NOS OBJECTIFS SUR LE CLIMAT
- 50 GESTION DU RISQUE ENVIRONNEMENTAL ET CLIMATIQUE
- 51 RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS
- 54 ÉTABLIR DES PARTENARIATS POUR D'AUTRES INITIATIVES ENVIRONNEMENTALES



Financer un avenir durable

POURQUOI ÇA COMPTE?

Les institutions financières peuvent jouer un rôle important dans l'accélération de la transition vers une économie inclusive et durable en choisissant comment cibler leur financement, dans quoi investir et quelles solutions elles mettent au point. La Banque Scotia offre des conseils et des solutions en matière de financement durable¹ pour répondre aux besoins changeants des clients et des collectivités où elle exerce ses activités.

FINANCEMENT ET CONSULTATION AXÉS SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE^{2, 3}

Dans le cadre de nos activités bancaires mondiales et de nos services bancaires plus vastes, nous nous efforçons également de fournir des capitaux et de fournir des services financiers afin d'aider nos clients à atteindre leurs objectifs de développement durable. Le groupe Finance durable de la Banque Scotia offre des solutions de financement durable et des services-conseils aux entreprises clientes, aux clients du secteur

financier, aux clients du secteur public et aux clients institutionnels. Nous aidons nos clients à intégrer des facteurs de développement durable à leurs activités de financement et à aligner les résultats des marchés financiers sur les stratégies et les objectifs de développement durable de l'entreprise. Nous nous exécutons notamment en aidant les clients à reconnaître les projets environnementaux et sociaux admissibles et en leur proposant des solutions de financement qui aident les sociétés à maximiser leur portée au chapitre du développement durable. Nous continuons d'évaluer l'admissibilité de ces activités à mesure que les taxonomies et les normes en matière de finance durable évoluent.

Nous aidons nos clients en :

- identifiant les projets écologiques et sociaux admissibles et en fournissant des solutions de financement pour aider à maximiser leur impact sur le développement durable;
- déterminant les paramètres et les cibles environnementaux et sociaux qui sont essentiels à la stratégie d'affaires du client;
- encourageant la réalisation de leurs objectifs de rendement en matière de développement durable;
- travaillant à harmoniser leurs programmes de financement durable avec les pratiques exemplaires locales et sectorielles en matière de taxonomies du financement durable.



« Nous offrons des solutions de financement durables novatrices et adaptées qui aident nos clients à faire progresser leurs priorités environnementales et sociales clés, y compris la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, alors que nous aspirons à un avenir plus durable. »

– FANNY DOUCET, DIRECTRICE GÉNÉRALE ET CHEF, FINANCE DURABLE

PRIX ET DISTINCTIONS 2023

- Nous avons obtenu trois prix à l'occasion de la remise des **Global Finance Sustainable Finance Awards de 2023**, organisée par la revue *Global Finance*, notamment des reconnaissances dans les catégories Leadership exceptionnel pour les obligations durables et les prêts liés à la transition/développement durable, ainsi que le prix Best in Canada pour le financement durable.
- En 2023, la Banque Scotia a participé à plusieurs opérations primées de ses clients qui ont été reconnues par cinq **Environmental Finance Bond Awards**, dont Obligation sociale de l'année – souveraine; Obligation verte de l'année – souveraine; Obligation durable de l'année – supranationale; Obligation durable de l'année – souveraine; Obligation durable de l'année – société.
- Scotia iTRADE a remporté le prix Meilleure expérience personnalisée et s'est classée en tête de liste pour le prix Best ESG Investing dans le cadre des **Digital Wealth Awards 2023 de Trading Central**.



¹ Le financement durable est généralement considéré comme un produit ou un service financier qui intègre les critères ESG et peut englober des instruments financiers tels que 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 ». Veuillez consulter la [p. 39](#) pour sa définition.

² Les activités de financement et de consultation axés sur le développement durable représentent une part modeste de l'ensemble de nos activités de financement et de consultation.

³ Les opérations énumérées dans la présente section comprennent non seulement les opérations qui respectent la portée et les critères d'admissibilité du **Cadre financier lié aux changements climatiques** de la Banque Scotia, mais aussi les opérations portant sur des produits étiquetés sociaux et liés au développement durable et sur certains autres produits qui ne sont pas admissibles aux termes du Cadre de financement lié aux changements climatiques 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.



Définitions aux fins du présent rapport

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

Obligations sociales : Les obligations sociales ici sont généralement tout type d'instrument obligataire désigné social dont le produit 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 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 au développement durable : Les obligations liées au développement durable sont généralement tout type d'instrument obligataire désigné lié au développement durable dont les caractéristiques financières ou structurelles peuvent varier selon que l'émetteur réalise ou non des objectifs de rendement prédéfinis en matière de durabilité/ ESG.

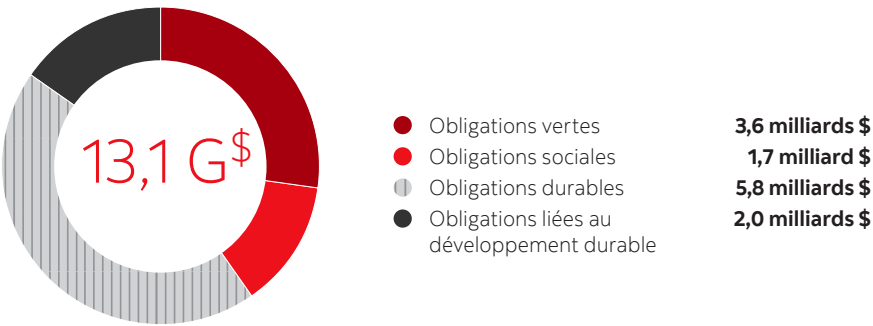
Prêts verts : Les prêts verts sont généralement tout type d'instrument de prêt désigné vert ou de facilité conditionnelle disponible pour financer, refinancer ou garantir, en totalité ou en partie, des activités liées à l'environnement admissibles, nouvelles ou existantes.

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.

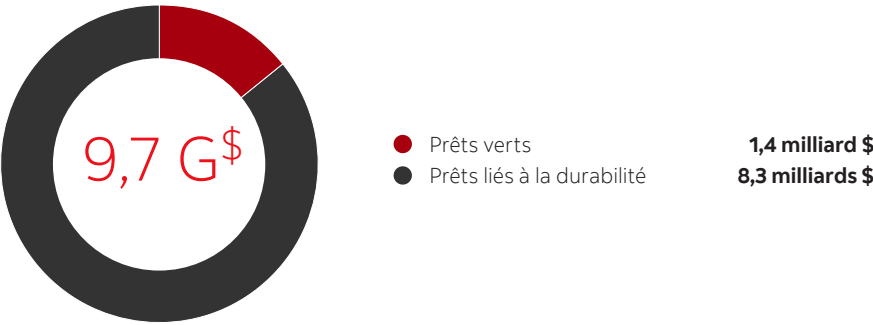
Prêts durables : Les prêts durables sont généralement tout type d'instrument de prêt désigné durable ou de facilité conditionnelle disponible pour financer, refinancer ou garantir, en totalité ou en partie, des activités à caractère social et des activités liées à l'environnement admissibles, nouvelles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

Prêts liés au développement durable : Les prêts liés au développement durable sont généralement tout type d'instrument de prêt désigné lié au développement durable 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/ESG.

OBLIGATIONS DURABLES SOUSCRITES¹



PRÊTS VERTS ET LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE : MONTANT AUTORISÉ²



OPÉRATIONS NOTABLES

L'équipe Finance durable collabore étroitement avec la clientèle pour intégrer la durabilité aux objectifs de financement afin d'accélérer ses effets grâce à l'utilisation d'options de financement durables novatrices. Les principaux produits et services comprennent les prêts verts et liés au développement durable, le montage d'obligations vertes, sociales, durables et liées au développement durable, les services-conseils aux sociétés qui intègrent le développement durable à leurs activités et la mobilisation de capitaux propres pour les sociétés non diversifiées³. À la page suivante, on trouve les faits saillants des opérations de financement conclues au cours de l'exercice 2023.

¹ 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 teneur de livres, conformément aux classements et normes du secteur.

² Comprend le montant autorisé des prêts désignés verts et liés à la durabilité.

³ Nous désignons « non diversifiée » une société dont plus de 90 % des produits sont tirés de projets verts admissibles, comme définis dans le [Cadre de financement lié aux changements climatiques](#).



PRÊTS VERTS

Enwave Energy Corporation
(Énergie et services publics – Canada)

La Banque Scotia a agi comme agent de structuration verte pour le prêt vert de 50 millions de dollars d'Enwave. Le produit sera attribué à des projets verts admissibles, conformément au cadre de financement vert d'Enwave, qui comprend l'efficacité énergétique et la gestion de l'énergie, l'énergie renouvelable, la prévention et le contrôle de la pollution, ainsi que la gestion durable de l'eau et des eaux usées.

Grasshopper Energy
(Énergie et services publics – Canada)

La Banque Scotia a agi comme coarrangeur principal et prêteur dans le cadre du prêt à terme vert de deux ans d'environ 155 millions de dollars à GSC Solar Fund I LP (« GSC »), finançant 50 % de l'engagement de crédit. Le capital a servi au refinancement du portefeuille diversifié existant de systèmes photovoltaïques sur toit et montés au sol de GSC, y compris 133 biens commerciaux et industriels de grande envergure et plus de 3 000 biens résidentiels, pour une production totale combinée d'environ 77 MWh.

PRÊTS LIÉS À LA DURABILITÉ

Tricon Residential
(Immobilier – Canada)

La Banque Scotia a agi comme coagent de structuration de la durabilité et prêteur dans le cadre de la facilité de crédit renouvelable liée au développement durable de 500 millions de dollars américains de Tricon. La facilité est liée à l'amélioration de l'efficacité énergétique, à la certification des bâtiments écologiques et au programme Tricon Vantage.

OBLIGATIONS VERTES

Puget Sound Energy
(Énergie et services publics – États-Unis)

La Banque Scotia a agi comme agent de structuration de la durabilité principal et coteneur de livres pour la première émission d'obligations vertes à 30 ans d'une valeur de 400 millions de dollars américains de Puget Sound Energy. Le produit de l'opération sera affecté aux projets verts admissibles conformément au Cadre de financement durable de Puget Energy, y compris l'énergie renouvelable et l'efficacité énergétique.

OBLIGATIONS SOCIALES

Fondo Especial para
Financiamiento
Agropecuarios (FEFA) (Fonds
pour le développement de
l'agriculture – Mexique)

La Banque Scotia a agi comme coteneur de livres pour l'émission d'obligations sociales à trois ans d'une valeur de 3 milliards de pesos mexicains. Le produit de l'opération a servi à accorder exclusivement aux femmes des régions rurales, individuellement ou en groupe, des occasions de financement et l'inclusion financière pour le développement des affaires et le travail autonome.

Gouvernement du
Canada (État)

La Banque Scotia a agi comme cogestionnaire principal de l'émission d'obligations souveraines de l'Ukraine d'une valeur de 500 millions de dollars du gouvernement du Canada et comme conseiller au gouvernement tout au long du processus. Les fonds aideront le gouvernement ukrainien à fournir des services essentiels aux Ukrainiens, comme des pensions, du carburant et des infrastructures énergétiques. Cette opération s'est vue décernée le prix Obligation souveraine sociale de l'année par Environmental Finance.

OBLIGATIONS DURABLES

Hydro One (Énergie et services publics – Canada)

La Banque Scotia a agi comme coagent de structuration de la durabilité et de coteneur de livres dans le cadre du placement d'obligations durables à trois tranches de 6,8, 10 et 30 ans d'une valeur de 1,05 milliard de dollars de Hydro One. Le produit de l'opération sera affecté aux projets verts et sociaux admissibles conformément au Cadre de financement durable de Hydro One, le premier cadre d'un service public canadien qui traite des projets verts et sociaux.

Banque internationale
pour la reconstruction et le
développement (BIRD) (Banque
de développement)

La Banque Scotia a agi comme cogestionnaire principal de l'émission d'obligations à quatre ans de développement durable de la BIRD, d'une valeur de 1,75 milliard de dollars américains. Le produit de l'opération sera affecté aux projets verts et sociaux admissibles conformément au Cadre des obligations de développement durable de la Banque mondiale.

Ministère des Finances du
Mexique (Souverain)

La Banque Scotia a agi comme distributeur ESG pour l'émission d'obligations ODD d'une valeur de 23 milliards de pesos mexicains du ministère des Finances du Mexique. Cette opération marque la première fois que le Mexique accède au marché local avec une offre d'obligations ODD à taux fixe.

Infrastructure
EllisDon : Partenariat
hôpital South Niagara
(Infrastructure – Canada)

La Banque Scotia a agi comme coconseiller en structuration ESG, preneur ferme conjoint et coteneur de livres de la première émission d'obligations de durabilité de 475 millions de dollars d'EllisDon, par voie de placement privé. Le produit de l'émission servira à financer la construction de l'hôpital South Niagara. L'hôpital se concentrera sur les soins aux personnes âgées et vise à se conformer aux normes argent du programme Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), surpassant ainsi le Code du bâtiment de l'Ontario.

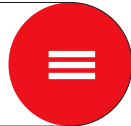
OBLIGATIONS LIÉES AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Liberty Costa Rica
(Télécommunications)

La Banque Scotia a agi comme agent de structuration de la durabilité, coteneur de livres et agent de structuration des obligations A / B de la Banque interaméricaine de développement dans le cadre de l'émission d'obligations liées au développement durable de Liberty Costa Rica d'une valeur de 400 millions de dollars américains. Il s'agit de sa première émission d'obligations liées au développement durable et elle comprend des indicateurs de rendement clés (IRC) liés aux émissions de GES.

TELUS (Télécommunications –
Canada)

La Banque Scotia a agi comme coteneur de livres pour toutes les émissions d'obligations canadiennes liées au développement durable de TELUS depuis 2021, y compris leurs émissions d'obligations à 10 ans liées au développement durable d'une valeur de 500 millions de dollars et à 10 ans d'une valeur de 850 millions de dollars en 2023. Les obligations liées au développement durable de TELUS lient le taux d'intérêt nominal à la réduction des émissions absolues de GES des portées 1 et 2.



SERVICES DE FINANCE DURABLE

Nous continuons à innover et à faire évoluer notre offre dans le domaine de la finance durable au moyen de nouveaux produits et services afin d'aider encore plus efficacement nos clients à intégrer le développement durable dans l'ensemble de leur organisation au moyen d'instruments financiers novateurs. Voici quelques exemples de nos services de finance durable :

- **Services-conseils :** Des conseils en matière d'ESG et de finance durable pour aider les clients avec la mise en œuvre de cadres, de rapports et de stratégies de développement durable en fonction des dernières tendances et développement émergents en matière d'ESG.
- **Marchés des titres d'emprunt et de capitaux propres durables :** Origination et syndication des obligations et des actions de nos clients désignés durables.
- **Prêts durables :** Prêts liés à l'atteinte d'objectifs de développement durable ou dont le produit soutient des activités admissibles liées à l'environnement ou à la société.
- **Produits liés au développement durable :** Produits financiers autres que les prêts, comme les dépôts et les dérivés, liés à la réalisation de cibles de développement durable.
- **Produits structurés :** Solutions de placement structurées intégrant des facteurs et des thèmes ESG.
- **Produits de base environnementaux :** Capacités de négociation, y compris des solutions de financement et de couverture dans les produits de base environnementaux, dont les quotas et les compensations de carbone.

La Banque Scotia est membre du **Conseil d'action en matière de finance durable (CAFD)** et compte des représentants au sein de ses groupes d'experts techniques sur la taxonomie et la divulgation. Le CAFD rassemble des experts du secteur des services financiers pour formuler des commentaires sur l'infrastructure fondamentale requise pour un marché financier durable, stable et fiable au Canada. La Banque Scotia participe également aux groupes de travail de l'**International Capital Markets Association**, notamment les groupes Climate Transition Finance, Sustainability-Linked Bonds, Social Bonds et Impact Reporting.

LIENS PERTINENTS

[Finance durable | Services bancaires et marchés mondiaux – Banque Scotia](#)

Innovation en finance durable

Alors que la finance durable continue de prendre de l'ampleur et que les clients l'adoptent de plus en plus, la Banque Scotia a lancé des produits de finance durable novateurs dans l'ensemble de sa plateforme mondiale, y compris des dépôts et des dérivés liés au développement durable. Ces produits visent à inciter les organisations à établir et à réaliser des cibles ESG et à élargir leurs stratégies de finance durable.

CANADA Dérivé lié au développement durable de Bell Canada

Les dérivés liés au développement durable sont des opérations sur dérivés dont l'incidence sur les prix ou un événement de paiement survient à un moment donné pendant la durée du dérivé, sous réserve de la réalisation par une contrepartie de certains objectifs ESG préétablis. En mai 2023, la Banque Scotia a agi comme coagent de structuration de la durabilité pour le dérivé lié au développement durable de Bell Canada. Elle a introduit un ajustement de prix fondé sur le rendement de Bell par rapport à sa cible d'émissions de GES.

MEXIQUE Obligation de résilience du Fondo Especial Para Financiamiento Agropecuarios (FEFA)

La Banque Scotia a agi comme coteneur de livres pour la première émission d'obligations de résilience du FEFA d'une valeur de 8,5 milliards de pesos mexicains. Il s'agit de la première émission d'obligations de résilience en Amérique latine et elle porte sur la prévention des impacts climatiques extrêmes, au moyen d'investissements qui répondent au stress climatique.

CHILI Obligation liée au développement durable de la République du Chili

La Banque Scotia a agi comme co-agent de structuration de la durabilité, coteneur de livres et gestionnaire de l'opération pour l'émission d'obligations liées au développement durable de la République du Chili d'une valeur de 1,1 milliard de dollars américains et de 750 millions d'euros. Il s'agit d'une opération historique et de la première émission d'obligations souveraines liées au développement durable au monde à inclure un IRC social.

CMPC Obligation verte liée au développement durable

La Banque Scotia a agi comme coordonnatrice mondiale et coteneur de livres pour la première émission d'obligations vertes liées au développement durable d'Inversiones CMPC S.A. d'une valeur de 500 millions de dollars américains. Il s'agit de la première émission d'obligations vertes liées au développement durable en Amérique latine, tirant parti des caractéristiques financières liées au développement durable et à l'utilisation du produit du Cadre de finance durable de CMPC.



PARTICIPATION AU MARCHÉ DES OBLIGATIONS DURABLES

PLACEMENTS EN OBLIGATIONS DURABLES DU GROUPE TRÉSORERIE

Le Cadre des obligations durables de la Banque Scotia comprend 14 catégories environnementales et sociales alignées sur les objectifs de développement durable des Nations Unies. Le cadre soutient les émissions d'obligations durables de la Banque Scotia, comme la première émission d'obligations vertes de 200 millions de francs suisses en septembre 2023, la première émission d'obligations vertes sur le marché suisse par une banque canadienne. Le produit net tiré de nos émissions durables aide à refinancer¹ les actifs, les entreprises et les projets verts et sociaux admissibles qui répondent aux critères d'admissibilité du Cadre d'obligations durables de la Banque Scotia et qui sous-tendent notre portefeuille d'actifs durables.

Veuillez consulter l'annexe pour connaître l'attribution du produit et son incidence.

Depuis 2019, le Groupe Trésorerie, Scotiabank Chile et le Groupe des solutions aux investisseurs ont émis des obligations durables et des notes structurées d'une valeur de **2,4 milliards de dollars canadiens équivalents** dont 1,7 milliard de dollars canadiens équivalents en circulation au 30 septembre 2023 et 0,3 milliard de dollars canadiens équivalents émis au cours de l'exercice clos à cette date². Le produit finance des actifs verts et sociaux admissibles financés par la Banque, de la manière représentée par le portefeuille d'actifs durables.

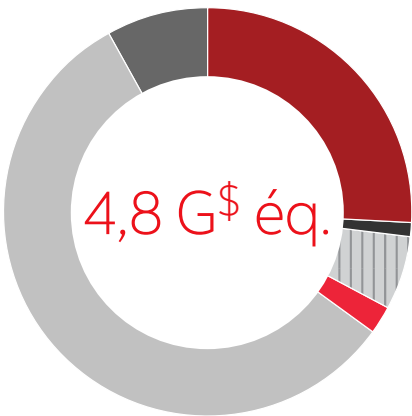
LIENS PERTINENTS

Obligations durables de la Banque Scotia

Cadre de référence des obligations durables

Portefeuille d'actifs durables^{3, 4}

(comprend les actifs attribués aux émissions en cours)



Actifs alloués

● Obligation durable de 2021	1,3 milliard \$
● Obligation verte du Chili de 2023	0,05 milliard \$
● Obligation verte en CHF de 2023	0,3 milliard \$
● Obligations structurées	0,1 milliard \$

Actifs disponibles

● Actifs verts disponibles	2,7 milliards \$
● Actifs sociaux disponibles	0,4 milliard \$

PORTEFEUILLE DE PLACEMENTS DURABLES DU GROUPE TRÉSORERIE

Nous investissons dans des obligations durables conçues pour favoriser la transition vers une économie mondiale plus durable.

En 2023, le Groupe Trésorerie a investi 1,4 milliard de dollars canadiens dans des obligations durables, ce qui représente un investissement cumulatif de 5,7 milliards de dollars canadiens depuis 2019 (obligations émises par des tiers, comme des entités ou des États à caractère public, des organismes supranationaux ou des agences). 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 Les actifs refinancés, tels qu'ils ont été identifiés dans le portefeuille d'actifs durables, ont été initialement financés au moyen de la source générale de fonds de la Banque.
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 (en dollars canadiens équivalents, selon la conversion du 30 septembre 2023), dont 1,7 milliard 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 31 octobre 2023.

GESTION RESPONSABLE DE PATRIMOINE ET D'ACTIFS

La société de gestion d'actifs de Scotiabank Global Wealth Management est Gestion mondiale d'actifs Scotia. Au sein de Scotia GAM Canada, nos activités de placement comprennent :

- Gestion d'actifs 1832 S.E.C. (1832), le gestionnaire de fonds d'investissement des marques Fonds Scotia et Fonds Dynamique
- Jarislowsky, Fraser Limited (JFL)
- Gestion financière MD inc. (MD)

Tous les trois 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. Gestion mondiale d'actifs Scotia, JFL et MD sont membres de l'Association pour l'investissement responsable du Canada (AIR).

Gestion mondiale d'actifs Scotia fait la promotion des pratiques exemplaires ESG pour les conseils d'administration en tant que membre actif de la [Coalition canadienne pour une bonne gouvernance](#) et de son Comité sur les enjeux environnementaux et sociaux. Gestion mondiale d'actifs Scotia continue de jouer un rôle actif dans l'éducation sur les enjeux ESG et la durabilité au sein du secteur en tant que membre du conseil de direction de l'AIR. Gestion mondiale d'actifs Scotia est également un membre fondateur d'Engagement climatique Canada. Cette initiative dirigée par la finance encourage le dialogue entre la communauté financière et les entreprises émettrices pour promouvoir une transition juste vers une économie carboneutre.

GESTION D'ACTIFS 1832

Les actifs sous gestion de 1832 s'élèvent à 164,2 milliards de dollars, dont 123 millions de dollars sont gérés au moyen de placements portant sur le développement durable et 96 millions de dollars au moyen de fonds sélectionnés selon les critères ESG. 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 il utilise une approche systématique à l'égard des risques et des occasions avec l'appui exclusif de son Comité d'investissement ESG¹.

L'importance des actifs de 1832 facilite le dialogue direct avec les équipes de gestion sur les questions ESG pertinentes, comme les sommes consacrées aux changements climatiques, les objectifs de carboneutralité et les mesures prises pour faire la transition vers un avenir à faibles émissions de carbone. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter notre [Rapport sur la gérance et l'investissement responsable](#) de Gestion mondiale d'actifs Scotia.

En plus de communiquer directement avec les sociétés, l'approche de placement de 1832 comprend la recherche ESG exclusive et le vote par procuration. 1832 n'impose généralement pas une vue descendante à l'échelle de l'entreprise pour les votes par procuration, mais vote au cas par cas sur le bien-fondé de la proposition.

¹ Les facteurs ESG ne sont pas déterminants pour les titres en portefeuille, à moins qu'un fonds n'intègre ces facteurs 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.

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

ASG de 1832 qui ont recours à² :

Investissement axé sur la durabilité

123 millions de dollars

Dépistage ESG

96 millions de dollars

LIENS PERTINENTS

[Politique d'investissement responsable 1832](#)

[Lignes directrices concernant les votes par procuration 1832](#)

[Rapport sur la gérance et l'investissement responsable de Gestion mondiale d'actifs Scotia](#)



JARISLOWSKY FRASER

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. L'actif géré et les actifs sous gestion et sous conseil de JFL totalisent 52,0 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. Comme indiqué dans sa politique d'investissement durable, quatre principes guident son approche en matière d'ESG :

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

Le Comité d'investissement durable (CID) interfonctionnel de JFL est responsable de la politique d'investissement durable de l'entreprise. Le chef de recherche et le chef de la stratégie d'investissement durable de JFL coprésident le CID, qui regroupe des professionnels possédant une vaste expérience et une connaissance approfondie en matière d'ESG.

JFL utilise l'information ESG, selon le cas, pour éclairer ses recherches et ses décisions, cerner les risques et les occasions et prioriser les sujets d'engagement.

À l'aide des outils exclusifs de JFL pour effectuer systématiquement l'analyse ESG, JFL regroupe l'information dans une fiche ESG pour

chaque émetteur². Les fiches comprennent quatre catégories de données ESG :

- **La gouvernance**, comme la structure de vote, l'indépendance du conseil, la composition du conseil, la diversité du conseil et la surveillance des facteurs ESG.
- **La rémunération**, comme la rémunération absolue du président et chef de la direction, la structure/partie du régime d'intéressement à long terme, les critères de rendement, les mesures ESG liées à la rémunération et la dilution d'options.
- **L'environnement**, comme l'information harmonisée avec les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), les tendances et les cibles en matière d'émissions de GES, ainsi que des sujets propres au secteur, comme la gestion de l'énergie, des déchets et des matières dangereuses.
- **La société**, comme l'IDE, 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 sujets propres au secteur, notamment la sécurité des données et la qualité et la sécurité des produits.

JFL personnalise les 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. JFL 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 le conseil des sociétés émettrices fait partie intégrante de l'approche et du processus de placement à long terme de JFL. Les analystes de recherche de JFL

se servent de leurs connaissances pour déterminer les priorités d'engagement, se concentrant sur les aspects essentiels à améliorer. JFL s'engage auprès des entreprises pour mieux comprendre comment elles gèrent certains sujets ESG et favorisent une gouvernance renforcée, l'alignement de la direction, l'adoption de pratiques ESG et l'amélioration de l'information ESG.

ASG de JFL tenant compte de¹ :

Approche d'intégration des enjeux ESG

36,3 milliards de dollars

Approche d'intégration des enjeux ESG + dépistage

874 millions de dollars

Approche d'intégration ESG + dépistage + investissement axé sur la durabilité

32 millions de dollars

¹ Mesure de rapport SASB : FN-AC-410a.1. La répartition des actifs est présentée dans les tableaux de données à la [page 102](#). Actifs gérés à l'interne par l'équipe d'investissement mondial 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 occasion ou un risque ESG pertinent 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.



Au cours de l'exercice 2023, JFL a mobilisé 46 sociétés sur différents sujets, dont 24 projets d'engagement (axés sur les résultats) et 27 discussions d'engagement (axées sur l'information). Plusieurs entreprises ont à la fois des projets et des discussions d'engagement. Les sujets les plus courants étaient la rémunération des dirigeants (12), la composition du conseil (12), les émissions de GES (11), l'indépendance du conseil (7) et les pratiques de travail (6). De nombreux engagements d'entreprise portent sur plus d'un sujet. Chaque année civile, JFL communique à ses clients les 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 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 JFL prend les décisions de vote en fonction des commentaires de ses analystes et des discussions avec son Comité 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.

ENCOURAGER LA COMMUNICATION D'INFORMATIONS SUR LE CLIMAT

En 2023, JFL a communiqué avec une société canadienne du secteur de la consommation discrétionnaire pour demander qu'elle établisse et divulgue des cibles d'émissions de portée 3, en particulier pour ses biens et services achetés. Lors de ses discussions avec la société, JFL a fait remarquer que cette information est importante pour les parties prenantes et que, si elle n'est pas communiquée, ces dernières s'appuieront sur des estimations qui ne tiennent pas compte du modèle d'affaires intégré verticalement de la société (c.-à-d., le double comptage). De plus, ces mesures sont de plus en plus importantes pour les clients qui fixent leurs propres objectifs de carboneutralité. JFL cherchait également à mieux comprendre la trajectoire des émissions de la société, l'utilisation de la biomasse comme source d'énergie, la classification des produits à faible teneur en carbone et les plans visant à accroître les ambitions à une trajectoire de 1,5 degré. Suivant la communication de JFL, la société a accepté plusieurs des mesures recommandées. Bien que la société n'ait pas encore réalisé toutes les mesures, la communication a aidé JFL à confirmer que ses cibles et sa stratégie climatiques sont intègres et profondément ancrées dans sa stratégie d'exploitation.

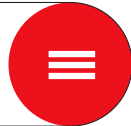
REGISTRE DES VOTES¹

Nombre de propositions de gestion	2 451
% des votes contre l'élection des administrateurs	14 %
% de votes contre la rémunération	18 %
Nombre de propositions d'actionnaires	132
% des votes pour des propositions d'actionnaires	21 %

LIENS PERTINENTS

- [Politique d'investissement durable de JFL](#)
- [Lignes directrices concernant les votes par procuration de JFL](#)
- [Rapport sur la gérance de JFL](#)
- [Rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques de JFL](#)

¹ Registre des votes par procuration de JFL 2022 pour les portefeuilles modèles de JFL pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.



GESTION FINANCIÈRE MD

MD offre exclusivement des produits de placement et des conseils aux médecins canadiens et à leur famille. Ses placements représentent 40,3 milliards de dollars en actifs sous gestion, dont une partie de 318,4 millions de dollars est gérée au moyen d'un processus de dépistage ESG par des Fonds sans combustibles fossiles MD (Fonds MD). 1832 est le gestionnaire de portefeuille des Fonds MD.

1832 gère activement les Fonds MD en encourageant les interactions directes et indirectes avec les sous-conseillers retenus et les sociétés dans lesquelles les Fonds MD investissent.

L'équipe de gestion d'actifs multiples de 1832 est chargée de tenir compte des facteurs ESG pertinents dans le processus de placement de MD, le cas échéant. 1832 utilise des outils d'évaluation ESG pour approfondir sa compréhension des risques ESG pour chaque placement. Les expositions aux facteurs ESG font partie de la gestion des risques financiers des fonds gérés activement et, si un fonds a

des objectifs liés au climat ou à la durabilité, cette analyse est effectuée en vue de l'atteinte des objectifs de son portefeuille.¹ 1832 n'exclut généralement pas les placements fondés uniquement sur des facteurs ESG, sauf pour les sociétés qui fabriquent du tabac ou des produits liés au tabac ou dont les activités principales sont le cannabis ou des produits liés au cannabis.



ASG de MD tenant compte de² :

Dépistage ESG

318 millions de dollars

LIENS PERTINENTS

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

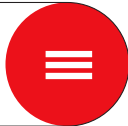
[Politique de vote par procuration de MD](#)

[Gestion financière MD](#)



¹ Les facteurs ESG ne sont pas déterminants pour les titres en portefeuille, à moins qu'un fonds n'intègre ces facteurs 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 classe d'actifs.



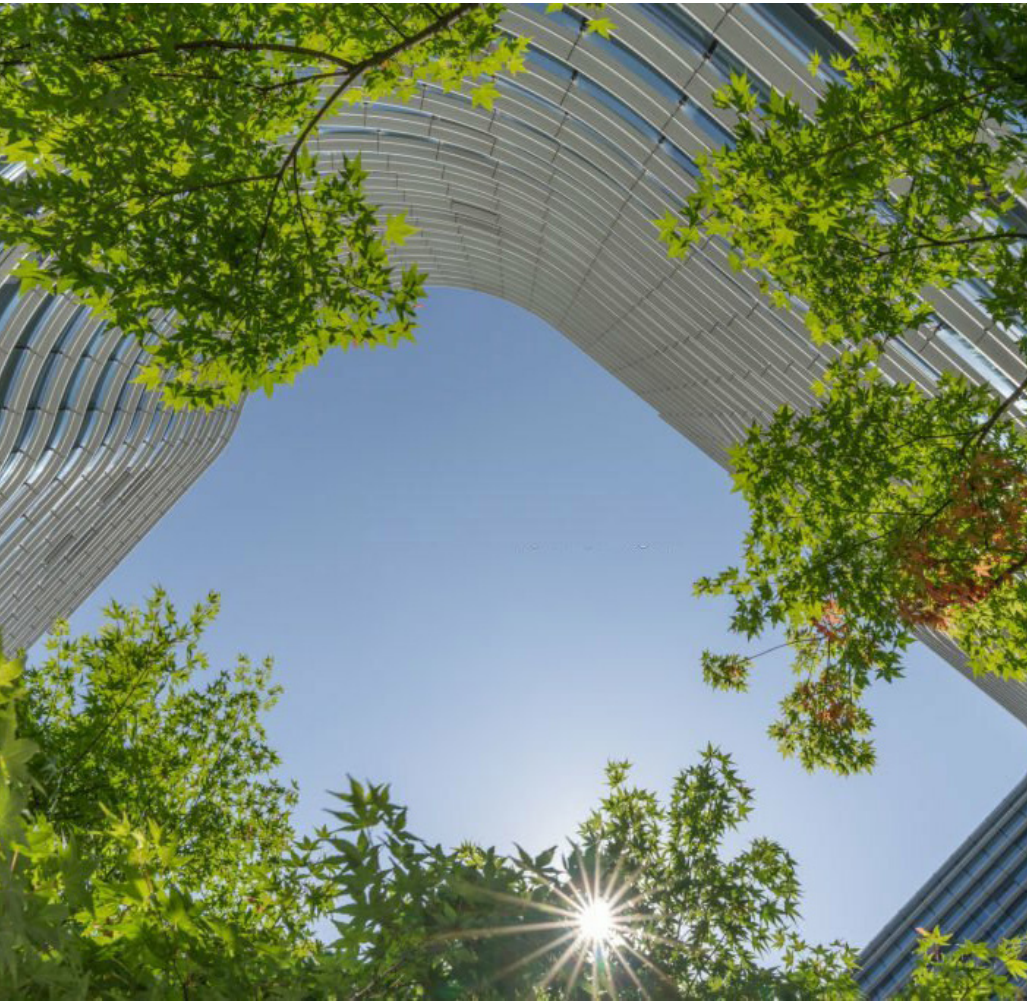
INVESTIR DANS LES ESG : OUTILS ET PRODUITS DE LA BANQUE SCOTIA

La Banque Scotia offre des produits et ressources de placement spécialisés aux clients qui s’intéressent à l’investissement durable ou responsable. Ces produits et programmes, qui proposent des solutions ESG et d’autres solutions d’investissement durable, aident notre secteur des services-conseils à sensibiliser les clients au sujet des occasions et des risques liés aux facteurs ESG.

LES PLACEMENTS DE DÉTAIL

<u>Outil d’investissement durable de Scotia iTRADE</u>	Cet outil offre aux clients investissant de manière autonome un accès à des informations ESG et à des recherches pertinentes sur les investissements en matière de durabilité de la part du principal évaluateur ESG, soit Sustainalytics. Des dizaines de milliers de clients investissant de manière autonome continuent de s’intéresser à l’outil, à la recherche de cotes et d’informations sur la performance des sociétés du point de vue des ESG.
<u>Fonds durables Gestion mondiale d’actifsMC Scotia</u>	Gérée par Scotiabank & Trust Company (Cayman) Ltd. et sous-conseillée par JFL, cette gamme de fonds offre un portefeuille diversifié de sociétés de haute qualité avec des facteurs ESG intégrés dans le processus de prise de décision en matière d’investissement. Les fonds comprennent un fonds d’obligations mondiales de sociétés durables, un fonds d’actions mondiales durables et un fonds d’actions des marchés émergents durables.
<u>Fonds Scotia faibles en carbone</u>	Gérée par Gestion d’actifs 1832 S.E.C. 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 à intensité de carbone inférieure à celle du marché en général. Afin de réduire son empreinte carbone, ce fonds exclut les entreprises du secteur de l’énergie (hormis celles dédiées à l’énergie renouvelable) et celles générant une quantité importante d’électricité à partir de combustibles fossiles.
<u>Fonds négociés en bourse (FNB) à investissement responsable Scotia</u>	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 catégories d’actifs de base qui offrent une vaste exposition au marché tout en éliminant les entreprises controversées et les combustibles fossiles pour réduire l’intensité des émissions de carbone. ¹
<u>Solutions durables actives Dynamique</u>	Des solutions durables couvrant 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 soutiennent 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.
<u>Fonds commun de placement pour l’égalité des genres de la Banque Scotia au Pérou</u>	Ce fonds investit dans des entreprises mondiales qui font la promotion de la diversité et de l’égalité des genres dans cinq domaines : diversité du conseil d’administration, gestion et rétention des talents, égalité de rémunération, satisfaction des employés et mieux-être des employés. Nous faisons don de 15 % de sa commission d’administration au programme de CARE Pérou en appui à l’éducation des filles.
<u>Portefeuilles mondiaux socialement responsables de Tangerine</u>	Exclut les sociétés qui exercent des activités commerciales controversées, qui se classent parmi les 25 % des sociétés les plus intenses en carbone, qui ne respectent pas les normes internationales établies, qui n’ont pas de représentation féminine dans les postes de décision ou qui ont confirmé leur implication dans l’armement controversé.

¹ L’intensité des émissions de carbone est exprimée en tonnes métriques de CO₂ de portées 1 et 2 par million de dollars américains générés par l’entreprise.





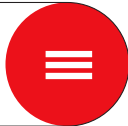
GESTION D'ACTIFS INSTITUTIONNELS

Fonds sans combustibles fossiles	Une famille de <u>fonds communs privés gérés par JFL</u> qui exclut les entreprises ayant des activités d'énergie non renouvelable, d'importantes réserves de combustibles fossiles ou celles qui ont une valeur significative directement attribuable à l'extraction, à la distribution ou à la production de combustibles fossiles.
Fonds d'obligations durables et à impact	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.

SERVICES-CONSEILS DE GESTION DE PATRIMOINE

Mandats faibles en carbone et sans combustibles fossiles	Gérés par JFL, les mandats sont offerts par l'entremise du Service de gestion privée de portefeuilles et des Portefeuilles de placements de ScotiaMcLeod à titre de conseillers discrétionnaires.
Portefeuille modèle d'actions ESG	Ce portefeuille modèle d'actions mondiales, sans combustibles fossiles, exclut les sociétés ayant une exposition importante aux armes, au tabac ou à l'alcool. Les titres qui font partie des portefeuilles modèles d'actions de base du Groupe conseil en portefeuilles de Gestion de patrimoine mondiale de Scotia voient leur rendement évalué par rapport aux enjeux ESG.
Programme Sommet ScotiaMcLeod	Patrimoine Scotia retient les services d'une société réputée en services-conseils en gestion de placement pour sélectionner les gestionnaires et les mandats de placement, qui peuvent par la suite être utilisés par les conseillers pour créer des portefeuilles pour leurs clients. La société produit un rapport couvrant les facteurs ESG qui peuvent être intégrés à l'analyse.
Portefeuille modèle d'instruments de placement en fonds communs ESG	Une combinaison équilibrée de fonds communs de placement enregistrés et de FNB canadiens qui suivent une approche de placement durable.
Portefeuille modèle d'actions ISR	Ce Portefeuille modèle d'actions en investissement socialement responsable (ISR) est composé de titres des principaux portefeuilles modèles d'actions du Groupe conseil en gestion de portefeuille 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.





Nos objectifs sur le climat

POURQUOI ÇA COMPTE?

À mesure que les répercussions des changements climatiques sur l'économie mondiale se font de plus en plus sentir¹, les institutions financières reconnaissent qu'elles doivent maintenir de saines pratiques de gestion des risques climatiques². Compte tenu de cet impératif croissant, le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada a finalisé la ligne directrice B-15, Gestion des risques liés aux changements climatiques, en 2023, créant un cadre pour l'intégration et la communication des risques liés aux changements climatiques dans le système financier canadien³. Parallèlement, les changements climatiques et la nécessité d'une transition énergétique mondiale offrent aux institutions financières et à leurs clients des occasions d'affaires uniques. La Banque Scotia reconnaît que ces risques et ces occasions économiques croissants liés aux changements climatiques nous obligent à faire le point sur le rôle que nous pouvons jouer et à prendre des mesures pour soutenir nos clients et nos collectivités dans la transition climatique.



« Conformément à nos objectifs révisés en matière de changements climatiques, nous soutenons nos clients en fournissant des produits et des services qui les aident à atteindre leurs objectifs en matière de changements climatiques et leurs efforts de réduction de leurs émissions. Atteindre la carboneutralité est un effort de collaboration et nous sommes ici pour jouer notre rôle dans la transition énergétique mondiale. »

– KIM BRAND, VICE-PRÉSIDENTE ET CHEF MONDIALE, DÉVELOPPEMENT DURABLE

Faits saillants de 2023

- Nous avons fourni 36 milliards de dollars pour atteindre notre cible de 350 milliards de dollars consacrés⁴ au financement lié au climat⁵ d'ici 2030, soit un total cumulatif de 132 milliards de dollars depuis le 1^{er} novembre 2018.
- Publication du **Cadre de financement lié aux changements climatiques** qui définit les produits et services admissibles à l'inclusion dans la cible de la Banque de fournir 350 milliards de dollars d'ici 2030 pour le financement lié aux changements climatiques.
- Poursuite de l'élaboration et du pilotage d'une note interne détaillée, dans le cadre de notre processus de souscription, en vue de générer une méthode normalisée d'évaluation des objectifs de zéro émission nette et des plans de transition de nos clients.
- Nous avons publié de la documentation de leadership éclairé sur les **véhicules électriques** et la **décarbonisation du secteur agricole**.



LIENS PERTINENTS

[Rapport sur le climat de la Banque Scotia](#)
[Cadre financier lié au climat](#)

¹ Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, 2023 : Résumé à l'intention des décideurs. Dans : Changements climatiques 2023 : Rapport de synthèse. Contribution des groupes de travail I, II et III au sixième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat [Équipe de rédaction principale, H. Lee et J. Romero (rédacteurs)]. GIEC, Genève, Suisse, pp. 1-34, doi : 10.59327/IPCC/AR6-9789291691647.001.

² Comité de Bâle sur le contrôle bancaire, 2022 : [Principes de gestion et de surveillance efficaces des risques financiers liés aux changements climatiques](#). Banque des règlements internationaux.

³ La ligne directrice B-15 (« B-15 »), 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.

⁴ 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 globaux de la Banque.

⁵ Aux fins du présent rapport, le financement lié aux changements climatiques comprend les produits et services — comme les prêts et les services-conseils — ainsi que les types d'opérations — comme les prêts liés à la durabilité ou les prêts à vocation spécifique — qui soutiennent, entre autres, l'atténuation des changements climatiques, l'adaptation, la prévention de la pollution, la gestion durable des ressources naturelles, la conservation de la biodiversité et l'économie circulaire. 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 transactions admissibles.



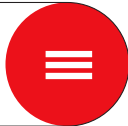
FINANCER UN AVENIR DURABLE | NOS OBJECTIFS SUR LE CLIMAT | GESTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX ET CLIMATIQUES
RÉDUIRE LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DE NOS ACTIVITÉS | ÉTABLIR DES PARTENARIATS POUR D'AUTRES INITIATIVES ENVIRONNEMENTALES

RAPPORT ESG 2023

	<div>2023</div> <div>Immédiatement</div>	<div>2024-2025</div> <div>Court terme</div>	<div>2030</div> <div>Moyen terme</div>	<div>2050</div> <div>Long terme</div>
Financement des solutions climatiques	Publication d'un cadre financier lié au climat Mise sur pied du sous-comité ESG de l'actif et du passif afin d'améliorer l'émission, la gouvernance et la surveillance des produits durables de la Banque	Soutien à l'énergie renouvelable et au financement de la transition; développement des services-conseils Diffusion d'un ou deux autres produits liés au climat Poursuite de la numérisation du suivi de notre objectif de 350 milliards de dollars Étude des possibilités de partenariat avec des organismes gouvernementaux et intergouvernementaux afin d'offrir un financement mixte	Année cible pour l'atteinte de notre objectif de fournir 350 milliards de dollars en financement lié aux changements climatiques d'ici 2030.	
Progression vers la carboneutralité	Publication du premier rapport indépendant sur le climat Fixation d'un objectif intermédiaire de carboneutralité avec une cible de réduction de l'intensité des émissions pour le secteur de la fabrication automobile Publication de documents phares sur les véhicules électriques, les minéraux essentiels et la durabilité dans le secteur agricole	Intégration du projet pilote sur la préparation à l'ère de la carboneutralité dans la poursuite des activités normales et lien avec la stratégie de mobilisation des clients Mise en œuvre d'un outil de gestion des risques financiers trimestriels pour les secteurs dans lesquels des objectifs intermédiaires de zéro émission nette ont été fixés Amélioration de la déclaration des émissions financées à d'autres secteurs, lorsque des données sont disponibles Intégration des émissions facilitées dans la déclaration des émissions financées Amélioration de l'information financière relative aux changements climatiques conformément à la ligne directrice B-15 du BSIF et à l'IFRS S2 Travaux en vue d'obtenir une assurance limitée sur la déclaration des émissions financées Collaboration avec RMI et ses pairs à l'élaboration d'un livre blanc pour évaluer la méthodologie d'établissement des cibles pour le secteur agricole au Canada Finalisation de l'architecture des données climatiques Définition du rôle des compensations dans la stratégie de zéro émission nette Poursuite de la contribution au leadership éclairé en matière de carboneutralité	Année cible pour l'atteinte de nos objectifs, notamment : <ul style="list-style-type: none">Réduction de l'intensité des émissions physiques au sein de notre portefeuille du secteur pétrolier et gazier de 30 % (portées 1 et 2) et de 15 % à 25 % (portée 3)Réduction de 55 % à 60 % de l'intensité des émissions physiques des portées 1 et 2 dans notre portefeuille d'électricité et de services publicsRéduction de 36 % l'intensité des émissions¹ physiques en aval des portées 1, 2 et 3 de notre portefeuille de fabrication automobileÉtablissement de cibles intermédiaires supplémentaires de zéro émission nette pour 2035 et au-delàMise à disposition d'un financement de 25 millions de dollars à des organismes de bienfaisance et à des groupes de réflexion axés sur le climat et la carboneutralité, dont 10 millions de dollars par l'entremise du <i>Zero Research Fund</i> de la Banque Scotia	Année cible pour l'atteinte de notre objectif de zéro émission nette financée
Réduire nos propres émissions	Augmentation de notre cible mondiale pour réduire les émissions de GES d'exploitation des portées 1 et 2 de 35 % à 40 % d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2016.	Mesure des émissions de GES dans la chaîne d'approvisionnement et établissement d'un point de référence et d'une cible de réduction des GES Lancement en direct de la campagne zéro émission nette auprès du personnel pour encourager la réduction des émissions au travail et à la maison Poursuite de notre objectif de carboneutralité ² dans les activités canadiennes de la Banque d'ici 2025 Augmentation du prix interne du carbone	Année cible pour l'atteinte de nos objectifs, notamment : <ul style="list-style-type: none">Réduction des émissions des portées 1 et 2 de 40 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2016Atteinte de la carboneutralité dans les activités internationales de la Banque d'ici 2030	
Outils et initiatives à l'échelle de l'entreprise (p. ex., culture, compétences, gestion des risques climatiques et promotion de la résilience)	Stratégie révisée en matière de changements climatiques à l'échelle de l'entreprise Poursuite du projet à l'échelle de l'entreprise visant à intégrer la ligne directrice B-15 du BSIF sur la gestion des risques climatiques Réalisation des projections initiales du risque climatique jusqu'en 2050 pour le portefeuille de prêts aux grandes entreprises de la Banque Scotia Estimation des incidences des changements climatiques sur le portefeuille de prêts hypothécaires au Canada	Établissement du Comité directeur sur la transition climatique, qui 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. Établissement du Comité sur les répercussions climatiques et sociales pour la division des activités internationales Publication du plan inaugural de transition climatique Participation aux exercices d'analyse de scénarios climatiques de 2024 du BSIF Élaboration d'un modèle d'interaction des rôles et des responsabilités dans trois lignes de défense en ce qui a trait au climat Établissement d'une plateforme d'apprentissage pour améliorer l'approche du personnel pour les activités bancaires et de crédit à l'égard de la transition climatique de la clientèle vers la carboneutralité en fonction des secteurs		

¹ En ce qui a trait à la cible d'intensité des émissions physiques liée à notre portefeuille du secteur de la fabrication automobile, les émissions en aval de portée 3 couvrent les émissions des réservoirs aux roues, souvent appelées émissions des tuyaux d'échappement.

² Pour une définition de la carboneutralité, veuillez consulter la [p. 48](#).



NOS OBJECTIFS ACTUALISÉS SUR LE CLIMAT

En 2023, nous avons révisé nos objectifs sur le climat à l'échelle de l'entreprise en fonction des pratiques exemplaires, des nouvelles exigences réglementaires et de l'évolution des approches fondées sur la science.

Nos objectifs sur le climat reposent sur trois piliers :

- **Financer des solutions climatiques** par l'offre de capitaux adéquats, en mettant l'accent sur la clientèle de tous les secteurs, notamment certains secteurs à forte intensité de carbone.
- **Progresser vers la carboneutralité** en collaborant avec la clientèle dans la réduction de ses émissions et en fixant des cibles d'intensité sectorielles pour 2030 afin de maintenir le cap sur notre objectif d'ici 2050.
- **Réduire nos propres émissions** en introduisant des solutions novatrices pour minimiser l'impact direct de la Banque sur les changements climatiques.

Notre travail a été axé sur la mobilisation avec :


- nos clients sur leurs buts et objectifs liés au climat.
 - nos parties prenantes pour comprendre leurs préoccupations.
 - notre personnel afin d'améliorer ses connaissances en matière de changements climatiques et de lui donner l'occasion de participer activement à la mise en œuvre de solutions.
- À chaque étape, nous améliorons notre compréhension des tâches à accomplir, nous mettons en œuvre et intégrons davantage les risques et les occasions liés aux changements climatiques dans les activités de la Banque et nous améliorons notre capacité à servir notre clientèle. Pour en apprendre davantage sur notre stratégie et nos progrès, veuillez consulter notre premier **Rapport sur le climat**.



OBJECTIFS ET AMBITIONS




OUTILS ET LEVIERS CLÉS



FINANCER LES SOLUTIONS CLIMATIQUES

Fournir du financement lié aux changements climatiques aux industries émergentes à faibles émissions de carbone et accélérer la transition du reste de l'économie, en mettant l'accent sur les secteurs à forte intensité en carbone.


- Élargir la gamme de produits et services financiers liés au climat.
- Taxonomie et cadre financier lié au climat



PROGRESSER VERS LA CARBONEUTRALITÉ

Décarboniser notre portefeuille conformément à l'Accord de Paris, à nos cibles sectorielles de 2030 et à notre objectif d'atteindre zéro émission financée nette d'ici 2050. Mesurer et évaluer nos émissions financées dans nos portefeuilles de prêts, ce qui, par conséquent, a une incidence sur notre stratégie d'entreprise, nos processus internes et nos prises de décisions à l'échelle de la Banque.


- Objectifs intermédiaires de carboneutralité avec des cibles de réduction de l'intensité des émissions pour certains secteurs à intensité élevée (p. ex., pétrole et gaz, électricité et services publics, transport)
- Soutien des objectifs de carboneutralité soutenus par des seuils dans les politiques sectorielles (par exemple, financement dans l'Arctique et financement des déclarations de politique générale sur le charbon)
- Exercer un contrôle diligent en matière d'environnement
- Cote d'état de préparation pour les clients qui font partie des cibles de réduction de l'intensité des émissions



RÉDUIRE NOS PROPRES ÉMISSIONS


Décarboniser nos propres activités en introduisant des solutions novatrices pour minimiser l'impact direct de la Banque sur les changements climatiques.

- S'efforcer d'atteindre les cibles intermédiaires pour les émissions des portées 1 et 2.
- Augmenter le prix interne du carbone de la Banque
- Élaborer une stratégie de compensation du carbone
- Prendre des initiatives de réduction de la consommation d'énergie et d'amélioration de l'efficacité énergétique
- Utilisation de sources non émettrices pour notre électricité au Canada et à l'échelle mondiale



CULTURE ET COMPÉTENCES POUR SOUTENIR LA TRANSITION

Plan de transition climatique, formation liée au climat à l'intention du personnel, fonds Net-Zero Research, Centre d'excellence sur les changements climatiques



GÉRER LES RISQUES CLIMATIQUES ET PROMOUVOIR LA RÉSILIENCE

Évaluation des risques climatiques, analyse de scénarios climatiques





Gestion du risque environnemental et climatique

POURQUOI ÇA COMPTE?

En cernant, en évaluant et en surveillant les risques éventuels liés au climat auxquels notre entreprise est exposée, nous croyons être mieux placés pour atténuer de façon proactive les répercussions des changements climatiques et adapter notre entreprise afin d'assurer notre durabilité.

GESTION DES RISQUES

La Politique de gestion du risque environnemental de la Banque Scotia décrit les principes clés qui guident la Banque dans son approche de la gestion des risques environnementaux :

1. Se conformer aux lois et aux règlements environnementaux ainsi qu'aux normes et aux initiatives auxquelles la Banque souscrit volontairement.
2. Mettre en œuvre des initiatives qui peuvent réduire l'impact environnemental de la Banque et favoriser le développement durable et la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.
3. Intégrer des critères d'évaluation et d'atténuation des risques environnementaux dans les processus de gestion des risques de la Banque, le cas échéant.
4. Contribuer à établir un dialogue continu avec les parties prenantes concernées, telles que les clients, les employés, les gouvernements, les ONG et les associations de l'industrie.
5. Mesurer le rendement environnemental de la Banque et présenter des rapports publics à cet égard au moins une fois par an.

L'équipe de gestion des risques ESG de la Banque collabore avec les équipes de crédit et de prêts de toute l'entreprise pour les aider à évaluer les risques environnementaux et liés aux changements climatiques associés aux opérations dans divers secteurs et régions.

Nous tenons compte des 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 obligatoire des risques liés aux changements climatiques (ERCC) sert à évaluer le risque de crédit lié aux changements climatiques pour l'ensemble de notre portefeuille de prêts autres qu'aux particuliers. Ces processus ajustés en fonction des risques nous aident à déterminer les risques et responsabilités environnementaux et climatiques inhérents aux activités commerciales d'un emprunteur et à tout bien immobilier étant donné en garantie à la Banque. Des évaluations servent également à estimer l'efficacité des stratégies de gestion et d'atténuation de l'emprunteur. Nous intégrons ces processus d'évaluation des risques aux politiques de risque de crédit de la Banque. Les opérations considérées comme présentant des risques environnementaux élevés ou significatifs sont transmises aux comités de gestion des risques de la haute direction qui conviennent et évaluées par ceux-ci. De plus, des considérations relatives aux risques environnementaux et climatiques sont prises en compte dans notre processus d'examen annuel du secteur.

En 2023, l'équipe des risques ESG a répondu à environ 1 100 demandes internes de conseils généraux et techniques à l'appui des processus de contrôle diligent et d'atténuation des risques environnementaux pour les crédits aux entreprises.

Pour plus d'informations sur le processus d'évaluation des risques liés aux changements climatiques, veuillez consulter notre [Rapport sur le climat](#).

ADHÉSION AUX PRINCIPES DE L'ÉQUATEUR

La Banque Scotia est signataire des Principes de l'Équateur depuis 2006. La Banque applique le cadre de gestion du risque des Principes de l'Équateur pour identifier, évaluer, gérer et atténuer les risques et les impacts environnementaux et sociaux lors du financement de projets de développement relevant de l'ESG. Ces projets sont généralement des projets d'infrastructure et industriels de grande envergure qui 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.

L'application de ce cadre aide la Banque dans ses efforts pour financer des projets de développement à grande échelle réalisés d'une manière écologiquement et socialement responsable, conformément aux normes internationalement reconnues. La Banque Scotia rend compte annuellement de sa mise en œuvre et de son application du cadre des Principes de l'Équateur au moyen de son [site Web](#) sur les politiques ESG et du [portail d'accès aux rapports sur les Principes de l'Équateur](#).

¹ Equator Principles Association, Equator Principles EP4: Equator Principles Association, Equator Principles EP4: «Large infrastructure and industrial Projects can have adverse impacts on people and on the environment.»



Réduire l'impact environnemental de nos activités

POURQUOI ÇA COMPTE?

Nous possédons et louons plus de 1,9 million de mètres carrés de biens immobiliers pour nos bureaux et nos succursales à l'échelle mondiale. L'utilisation responsable des ressources nécessaires à la construction, à l'entretien et à l'exploitation de ces installations contribue non seulement à protéger les collectivités locales et notre planète, mais peut également réduire les coûts d'exploitation et les risques pour notre entreprise.

DÉCARBONISER NOS OPÉRATIONS

Dans le cadre de nos efforts visant à devenir neutre en carbone¹ dans nos activités d'ici 2030², nous mettons l'accent sur la décarbonisation au moyen d'améliorations de l'efficacité énergétique et d'un approvisionnement accru en électricité non émettrice. En 2023, nous avons augmenté notre cible mondiale pour réduire les émissions de GES des portées 1 et 2 associées à l'exploitation de 35 % à 40 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2016. Nous continuons d'évaluer la vulnérabilité physique actuelle et future des biens immobiliers de la Banque Scotia et d'introduire la résilience climatique en intégrant les pratiques ESG dans nos politiques et procédures immobilières.

En 2023, nous avons bénéficié d'une réduction de l'intensité carbonique des réseaux électriques à l'échelle mondiale. L'adoption et la prestation accrues de services bancaires en ligne, conjuguées à une stratégie immobilière continue visant à optimiser notre présence et nos modèles de travail hybrides, ont également contribué à réduire l'énergie consommée par notre exploitation. Bien que les voyages d'affaires aient augmenté, les émissions du portée 3 liées à ces déplacements demeurent inférieures aux niveaux d'avant la pandémie. En 2022, la **Banque Scotia a conclu une convention d'achat d'énergie renouvelable d'une durée de 15 ans** visant à obtenir de l'électricité provenant d'un parc solaire prévu de 40 MW en Alberta, au Canada. Une fois que ce parc sera en exploitation, la Banque Scotia le seul acquéreur de l'électricité renouvelable sans émissions qu'il produira. Le projet devrait entrer en production au deuxième trimestre de 2024.

LIENS PERTINENTS

Méthodologie relative aux GES de la Banque Scotia

Émissions de GES : Énoncé de certitude d'audit limitée

MESURES DES GES ET DE L'ÉNERGIE MISES EN ÉVIDENCE POUR APPUYER NOTRE OBJECTIF DE DEVENIR CARBONEUTRES D'ICI 2030³

CIBLE	STATUT	PROGRÈS RÉALISÉS EN 2023	NOUVELLE CIBLE POUR 2024
Réduction des émissions de GES de portées 1 et 2 (par rapport à l'année de référence 2016) de 40 % à l'échelle mondiale d'ici 2030 ⁴	En bonne voie	Réduction des émissions de GES de portées 1 et 2 de 34 %	
Utilisation de sources sans émissions pour 100 % de notre électricité au Canada d'ici 2025 ⁵	En bonne voie	Utilisation de sources sans émissions pour 83 % de notre électricité au Canada ⁵	
Prix interne du carbone : 65 \$/tCO ₂ e en 2023	Atteint	Atteint en 2023	Intention de hausser le prix à 80 \$/tCO ₂ e pour 2024

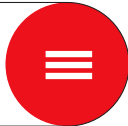
¹ Comprend les émissions des portées 1 et 2, ainsi que les émissions de portée 3 pour le transport et la distribution. En raison d'un changement de méthodologie, les émissions de portée 3, voyages d'affaires ne sont pas comprises.

² La Banque Scotia définit la carboneutralité comme le fait de compenser les émissions de nos activités sur une période donnée par le retrait de crédits de compensation carbone ou de crédits d'énergie renouvelable vérifiés. Cette approche se distingue de notre définition de carboneutre, qui consiste d'abord à réduire les émissions pertinentes dans la mesure du possible, puis à compenser les émissions résiduelles au cours d'une période donnée en mettant à la retraite des crédits de suppression de carbone vérifiés.

³ Pour obtenir les détails sur l'interprétation et la mise en œuvre par la Banque Scotia du protocole des GES du WRI et du WBCSD, veuillez consulter la **méthodologie relative aux GES de la Banque Scotia**, mise à jour en décembre 2023.

⁴ En plus de cette cible de réduction, la Banque Scotia utilisera des certificats d'énergie renouvelable (REC, Renewable Energy Certificates) et des compensations carbone pour devenir neutre en carbone dans ses activités d'ici 2030, après avoir pris des mesures raisonnables pour réduire les émissions associées à l'exploitation. Notre capacité à atteindre ces cibles suppose donc une croissance raisonnable et la liquidité des marchés du carbone et des certificats d'énergie renouvelable, et la disponibilité de crédits d'émission/certificats d'énergie renouvelable dans ces marchés.

⁵ Physiquement ou virtuellement. Les sources sans émissions incluent les sources d'énergie renouvelables (hydroélectricité, énergie solaire, énergie éolienne, géothermie, énergie marémotrice) et les sources d'énergie nucléaires, et peuvent comprendre l'utilisation de certificats d'énergie renouvelable. 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. L'électricité provenant de sources sans émissions au niveau international est basée sur les rapports de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) sur la production d'électricité par pays, par source.



ÉNERGIE ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

En 2018, la Banque Scotia a fixé un prix interne du carbone de 15 \$ CA/tCO₂e par tonne d'émissions associées aux émissions mondiales des portées 1 et 2 de la Banque. L'établissement d'un prix interne du carbone joue un rôle essentiel dans la réduction des émissions de nos propres activités en incorporant un processus qui permet d'affecter des fonds à des projets de décarbonisation et à des initiatives d'efficacité énergétique.

Depuis sa création en 2018, nous avons dépensé 76,3 millions de dollars pour les projets de décarbonisation et d'efficacité énergétique, dont 16,4 millions de dollars en 2023.

Nous continuons d'étudier de nouvelles possibilités de réduire notre empreinte carbone globale par la conception et la construction de nos immeubles en choisissant des matériaux à plus faible contenu carbonique, en réduisant la consommation d'énergie et en améliorant l'efficacité énergétique de nos immeubles.



EXEMPLES D'INITIATIVES D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE ET DE RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE EN 2023

INITIATIVE	MISES À JOUR 2023
Certification Green Globes	Canada : Achèvement de rénovations dans deux succursales, ce qui porte à 62 le nombre total de succursales rénovées pour répondre aux critères de <u>certification Green Globes</u> .
Modernisation de l'éclairage	Canada : Achèvement de projets de modernisation d'enseignes DEL dans certaines succursales, entraînant des économies annuelles de 655 MWh et une réduction de 107 tCO ₂ e d'émissions de GES. Mexique : Mise en œuvre d'un projet de modernisation de l'éclairage DEL qui a permis de réaliser des économies annuelles de 360 MWh et une réduction des GES de 281 tCO ₂ e.
Modernisation des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC)	Chili : Remplacement du système de CVC à 28 endroits par des appareils plus efficaces, entraînant des économies d'énergie annuelles de 38 MWh, soit 14 tCO ₂ e d'émissions de GES. Colombie : Remplacement du système de CVC à 53 endroits par des appareils plus efficaces, entraînant des économies d'énergie annuelles de 179 MWh et une réduction de 73 tCO ₂ e d'émissions de GES. Pérou : Remplacement de 18 systèmes de CVC par des appareils plus efficaces, entraînant des économies d'énergie annuelles de 36,5 MWh et une réduction de 7 tCO ₂ e d'émissions de GES. Mexique : Remplacement de 215 systèmes de CVC par des appareils plus efficaces, entraînant des économies d'énergie annuelles de 410 MWh et une réduction de 320 tCO ₂ e d'émissions de GES.
Installation de panneaux solaires	République dominicaine : Installation de panneaux solaires à la Zona Franca Las Americas, générant environ 528 MWh d'énergie et réduisant les émissions de CO ₂ e d'environ 302 tonnes.
Remplacement de fenêtres – enveloppe du bâtiment	Trinité-et-Tobago : Un toit imperméable de 20 000 pieds carrés, augmentant la réflectivité du toit et la résistance au transfert de chaleur afin de réduire la consommation d'énergie.
Bornes de recharge pour véhicules électriques au Canada	Canada : Ajout de trois bornes de recharge de véhicules supplémentaires en Ontario, pour un total de 46 bornes dans 42 succursales. Ces bornes sont à la disposition du public 24 heures sur 24, sept jours sur sept.

76,3 millions de dollars

pour financer des investissements à faibles émissions de carbone et des projets d'efficacité énergétique et de réduction des émissions dans nos activités depuis 2018.

RÉDUIRE LES DÉCHETS

Utilisation de papier

Les Services de distribution de la Banque Scotia ont réduit la consommation de papier de la Banque en collaborant avec des partenaires pour passer du courrier physique à la livraison électronique et à la technologie de preuve sans papier pour les reçus de livraison. En 2023, nous avons effectué plus de 146 000 envois par voie électronique.

Autres initiatives :

- **Chili :** Nous avons offert aux nouveaux clients des services bancaires aux particuliers une trousse de bienvenue composée de papier 100 % recyclable livrée dans un sac compostable.
- **République dominicaine :** Intégration numérique de nouveaux clients, évitant l'utilisation de 48 968 feuilles de papier depuis 2021.
- **Mexique :** Nous avons recyclé 955 kilogrammes de papier, ce qui équivaut à une réduction des émissions de CO₂ de plus de 859 kilogrammes.

Déchets électroniques

Dans l'ensemble de notre empreinte mondiale, nous visons à recycler et à réutiliser les équipements électroniques tout en nous assurant de protocoles appropriés d'effacement des données sur les clients et les employés. Selon les politiques de la Banque, tout équipement que la Banque ne peut plus utiliser — des ordinateurs portables aux câbles, téléphones portables, batteries et écrans — est évalué pour déterminer le potentiel de recyclage, de remise à neuf en vue d'être réutilisé ou de don à des institutions caritatives.

La Banque Scotia s'est engagée aux côtés de Rogers Communications à améliorer la collecte d'appareils cellulaires d'entreprise usagés afin de les revendre ou de les éliminer dans le respect de l'environnement. Selon les lignes directrices du programme, lorsqu'un employé est admissible à une mise à niveau de téléphone, il reçoit un emballage prépayé avec son nouvel appareil mobile pour faciliter le retour de son ancien. En 2023, 1 348 appareils ont été recyclés ou revendus grâce à ce programme.

Plastique

L'équipe des Services alimentaires de la Banque Scotia emploie des solutions créatives et pratiques pour réduire l'utilisation de plastiques à usage unique. Après le succès d'un projet pilote à notre siège social de Toronto, nous avons élargi l'utilisation des contenants réutilisables en partenariat avec Friendlier Company à six autres installations de la Banque au Canada. Nous avons réduit plus de 1 500 kilogrammes de déchets plastiques et détourné plus de 4 400 kilogrammes d'émissions de GES.

En 2023, la Banque Scotia a consommé 890 000 tasses de café. Nos employés ont ramassé et recyclé des capsules et des pochettes de café usagées en plastique sur nos campus partout au Canada. Après le dépôt dans un centre de recyclage, la matière organique du café est transformée en compost. En même temps, le plastique et le papier aluminium sont recyclés pour être utilisés dans des produits de consommation comme des bancs de parc.



Recyclage de bouchons en plastique au Costa Rica

Grâce à la collecte et au recyclage de bouchons de bouteille, Banque Scotia Costa Rica a aidé à trouver une nouvelle vie pour plus de 70 kilogrammes de plastique sous forme de passerelles rétractables pour permettre aux fauteuils roulants amphibies d'accéder aux plages du pays, aux tables de pique-nique et aux bancs.



Établir des partenariats pour d'autres initiatives environnementales

PROTÉGER ACTIVEMENT LA BIODIVERSITÉ

La biodiversité est une question émergente et importante dans le domaine des services financiers qui est étroitement liée à l'impact du climat.¹ Nous nous efforçons d'aborder les risques pour la biodiversité dans notre sphère d'influence, notamment en collaborant avec nos pairs pour comprendre les impacts sur la biodiversité liés aux activités de financement et d'investissement. Nous soutenons également la protection de la biodiversité dans les pays où nous exerçons nos activités au moyen de partenariats et d'investissements novateurs.

Nous considérons que l'impact sur la biodiversité et les ressources naturelles entre dans la définition du risque ESG énoncée dans notre Cadre de gestion du risque ESG. Nous appliquons également le cadre de gestion du risque des Principes de l'Équateur en partenariat avec nos clients pour identifier, évaluer et gérer les impacts environnementaux lors du financement de projets de développement relevant de l'ESG (veuillez consulter la [p. 50](#)).

Le groupe de la Banque Scotia chargé du financement durable aide les clients à intégrer la durabilité à leurs stratégies de financement en cernant les projets environnementaux admissibles au financement durable, comme ceux qui comportent des volets liés à la biodiversité. Nous proposons également des solutions de financement qui aident les entreprises à optimiser l'impact de leurs actions conformément à leurs objectifs d'ESG et de biodiversité. Notre **Cadre de référence des obligations durables** comporte des catégories précises en matière de biodiversité : Gestion écologiquement viable des ressources naturelles biologiques et de l'utilisation des sols, et conservation de la biodiversité terrestre et aquatique. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la [p. 90](#).

Le Refuge faunique national de l'Arctique (Arctic National Wildlife Refuge, ANWR) est riche en faune, en nature sauvage et en importance culturelle, et il est important pour la subsistance des collectivités autochtones. Conformément à notre **Déclaration sur le financement dans l'Arctique**, la Banque Scotia ne fournira pas de financement direct ni de services financiers et consultatifs relativement à des projets dont les activités sont directement liées à l'exploration, à la mise en valeur ou à la production de pétrole et de gaz dans le cercle arctique, y compris l'ANWR.

¹ Baruah, Ribhu Ranjan, **Why the financial sector must invest in global biodiversity**, mai 2023, Forum économique mondial ([weforum.org](https://www.weforum.org))

Protéger l'environnement dans nos collectivités locales

Écologisation de nos collectivités



Barbade : Les BanquiersScotia ont planté 100 raisiniers bord de mer — une espèce indigène sur la côte est de l'île — dans une réserve naturelle locale. Les arbres contribuent à réduire l'érosion des sols et, une fois arrivés à maturité, devraient produire 275 tonnes d'oxygène et capter 103 tonnes de carbone.



Trinité-et-Tobago : Nous avons fourni des semences pour l'établissement de jardins de cuisine à des milliers de personnes et de familles. Les jardins potagers offrent des choix alimentaires durables et nutritifs tout en contribuant à réduire les émissions de carbone.



Uruguay : Nous avons lancé un projet de trois ans avec **AMBA**, un organisme écologique à but non lucratif local, pour récupérer et protéger près de 250 acres de plantes indigènes appelées yerba mate.

Antilles : Nos succursales effectuent également des nettoyages côtiers bénévoles. Par exemple, des collègues de la Jamaïque ont contribué au nettoyage de plus de 4 000 livres de déchets sur une plage de la capitale Kingston, tandis que notre personnel en République dominicaine a recueilli près de 3 000 livres de déchets sur les plages locales.

AIDER LES CLIENTS À EFFECTUER DES ACHATS PLUS ÉCOLOGIQUES

Selon l'Environmental Protection Agency des États-Unis, ¹un véhicule de tourisme typique à essence émet 4,6 tonnes métriques de dioxyde de carbone par année. La Banque Scotia offre des produits financiers aux clients soucieux de leurs émissions de carbone en quête de financement pour effectuer l'achat de véhicules plus écologiques. En tant que partenaire bancaire de confiance des fabricants et des acheteurs de véhicules électriques (VE), la Banque Scotia sert les clients soucieux de l'environnement.

Faits saillants de 2023

- **Canada :** Financement de 49 000 prêts automobiles aux particuliers pour des véhicules hybrides et électriques, d'une valeur de 2,6 milliards de dollars, soit le double du montant en 2022.
- **Mexique :** Financement de plus de 1 700 véhicules électriques ou hybrides dans le cadre du programme de crédit vert de CrediAuto au cours des cinq dernières années, dont plus de 16 millions de dollars en 2023.
- **Costa Rica :** Octroi de prêts verts d'une valeur de 9,4 millions de dollars américains pour le financement et la location de 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 d'un nouveau produit de financement pour l'achat de véhicules électriques et hybrides.

Mobiliser nos clients

En 2023, nous avons poursuivi notre partenariat avec la société de logiciels Lightspark en parrainant le projet pilote de Lightspark Engage à Calgary et à Edmonton. Engage est une plateforme technologique novatrice qui fournit aux propriétaires des renseignements sur les économies d'énergie et de carbone domiciliaires et une vérification énergétique domiciliaire numérique. Dans le cadre du projet pilote, plus de 40 000 propriétaires ont pris connaissance de leur consommation énergétique domiciliaire et des options de modernisation qui s'offrent à eux.

¹ EPA des É.-U. : Greenhouse Gas Emissions from a Typical Passenger Vehicle.



Société

Nous travaillons pour atteindre notre but – *pour l'avenir de tous* – pour nos employés, nos collectivités et nos clients. Il s'agit de la promotion d'une culture diversifiée et inclusive où les employés sont en mesure de réaliser leur plein potentiel. Grâce à nos investissements, à nos partenariats et à nos programmes communautaires, nous favorisons des collectivités plus inclusives et équitables et nous soutenons la résilience économique. Afin de faire profiter un plus grand nombre de personnes des avantages de l'inclusion financière et d'offrir plus de commodité et de soutien à tous nos clients, nous offrons des produits et services de confiance.

DANS CETTE SECTION :

- 57 IMPLANTER UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION
- 72 SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
- 73 FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE
- 78 OUTILLER NOS CLIENTS

Implanter une culture axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion

POURQUOI ÇA COMPTE?

Notre travail exige d'attirer, de former et de retenir les meilleurs talents : des employés dotés des compétences appropriées, apportant de nouvelles idées et comprenant les besoins et les perspectives des diverses collectivités que nous desservons. En faisant progresser la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) et en mettant en œuvre des pratiques équitables et exemptes de préjugés, nous contribuons à libérer le potentiel de réussite de nos employés et à créer un environnement où ils veulent s'épanouir.

Notre approche

Notre stratégie mondiale de DEI 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;
- Élaborer des stratégies et des plans officiels d'équité en matière d'emploi pour attirer, retenir et promouvoir des talents diversifiés;
- 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.

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 tous ses systèmes, pratiques et processus.

La diversité, l'équité et l'inclusion ne relèvent 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 de DEI de la Banque sont encadrés par le **Comité du capital humain et de la rémunération** de notre conseil d'administration.
- Pour les postes de direction, c'est notre **Conseil mondial de l'inclusion** pluridisciplinaire qui se charge de notre stratégie mondiale de DEI. Le président et chef de la direction de la Banque Scotia assume le rôle du cadre responsable du conseil, et notre chef de groupe et chef des ressources humaines et notre première vice-présidente, Services RH mondiaux en sont les coprésidentes. Le conseil se réunit six fois par an.
- **Les conseils d'inclusion** gèrent les aspects opérationnels de la stratégie de DEI de la Banque dans leurs secteurs d'activité et fonctions.
- Notre **Comité d'équité en matière d'emploi** est composé de représentants de différents groupes en quête d'équité et secteurs d'activité de la Banque. Chaque trimestre, il traite de sujets divers, notamment notre sondage mondial sur la diversité, nos plans et initiatives d'équité en matière d'emploi, les conclusions de l'Examen des systèmes d'emploi et les façons d'attirer des candidats de groupes en quête d'équité.
- Les **groupes de ressources pour les employés** contribuent à l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au moyen d'événements et d'initiatives.

Plans sur l'équité en matière d'emploi

Un élément essentiel de notre stratégie de DEI réside dans nos plans sur l'équité en matière d'emploi. 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.

LIENS PERTINENTS

[Diversité, équité et inclusion à la Banque Scotia](#)

[Alliance inclusive pour l'avenir de tous](#)

[Actions de la Banque Scotia pour favoriser la réconciliation](#)

[Groupes de ressources pour les employés](#)

[Rapport circonstancié sur l'équité en matière d'emploi 2022 \(Canada\)](#)



Nous exécutons notre stratégie de DEI pour l'ensemble de la Banque en suivant notre cadre de référence basé sur **l'écoute, l'éducation, l'action et le maintien.** :

- *Écouter* : Échanger avec les employés dans un environnement de confiance où ils se sentent à l'aise pour parler.
- *Éduquer* : Favoriser une culture inclusive en sensibilisant les gens et en éliminant les obstacles.
- *Agir* : Prendre des mesures pour attirer des candidats diversifiés et favoriser une culture inclusive qui permet aux employés de réaliser leur plein potentiel et d'être eux-mêmes.
- *Maintenir* : Maintenir tous ensemble une culture d'inclusion et d'appartenance en incorporant une optique d'équité et d'inclusion dans tout ce que nous faisons.



« La création et le maintien d'une culture diversifiée et inclusive sur le lieu de travail sont importants pour la Banque Scotia, car ils ont un effet positif sur chacun de nos actes. Nos dirigeants apprécient, accueillent et célèbrent la diversité des cultures, les parcours de vie uniques, les perspectives et les connaissances qu'apportent chaque employé et chaque client. Ce noyau de la culture oriente toutes nos actions actuelles et futures. Nous aspirons, dans notre principe directeur, à être la banque et l'employeur de choix dans le monde entier. »

– DENINE DAS, VICE-PRÉSIDENTE, GLOBAL INCLUSION

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 VP et échelons supérieurs) à 30 % ou plus².
- Augmenter la représentation des employés noirs dans les postes de haute direction à 3,5 %, et la main-d'œuvre d'étudiants noirs à au moins 5 % ou plus, comme le stipule l'engagement du président et chef de la direction de l'initiative BlackNorth².
- Faire passer à 40 % la représentation des femmes dans les postes de haute direction (postes VP 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.

Consultez nos progrès vers l'atteinte de nos objectifs de DEI sur cinq ans :

Rapport circonstancié sur l'équité en matière d'emploi 2022



Distinctions

Meilleurs lieux de travail au Canada^{MC} par l'Institut Great Place to Work[®]

Meilleurs lieux de travail^{MC} dans les services financiers et l'assurance au Canada par l'Institut Great Place to Work[®]

La liste Forbes des meilleurs employeurs au Canada en matière de diversité

Indice Refinitiv Global Diversity and Inclusion

¹ Les objectifs de DEI 2025 de la Banque sont liés à notre année de référence 2020.

² Désigne un objectif de DEI propre au Canada.

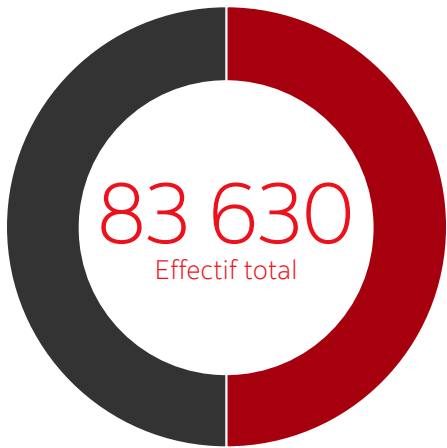


IMPLANter UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION | SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE | OUTILLER NOS CLIENTS

RAPPORT ESG 2023

REPRÉSENTATION DE L'EFFECTIF MONDIAL¹

PAR RÉGION (TOTAL)



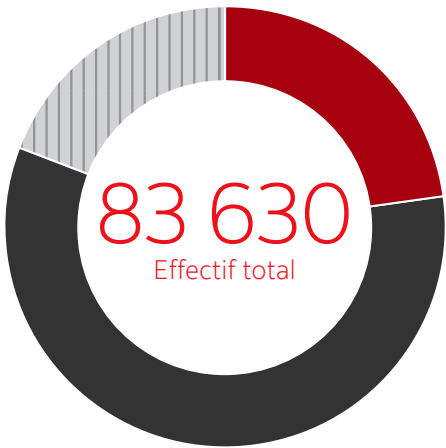
● Autres pays	41 833
● Canada	41 797

PAR SEXE
(POURCENTAGE DU TOTAL)



● Femmes	54 %
● Hommes	45 %
● Identités de genre autres	1 %
● Inconnu	0,5 %

PAR ÂGE
(POURCENTAGE DU TOTAL)



● Moins de 30 ans	23 %
● 30 à 50 ans	58 %
● Plus de 50 ans	19 %

¹ Sauf indication contraire, les données sur les employés figurant dans le rapport ESG de 2023 sont fournies en fonction de l'effectif, à l'exclusion du personnel occasionnel, des étudiants, des stagiaires, des employés en congé, des employés temporaires, des sociétés affiliées et des filiales, dont les données ne peuvent pas être segmentées en raison de la nature distincte des systèmes d'information. Ces données s'écartent du nombre de salariés indiqué dans le [rapport annuel 2023](#) (p. 134) de la Banque Scotia (p. 134) qui est présenté en équivalent temps plein (ETP).

Sondage mondial sur la diversité

Dans le cadre de notre sondage mondial annuel sur la diversité, nous demandons aux employés de s'identifier volontairement s'ils sont membres d'un groupe en quête d'équité afin de mieux comprendre la composition de notre main-d'œuvre. Cela nous aide à concevoir des initiatives ciblées pour attirer, développer et conserver des talents diversifiés. Reconnaissant que les pays ont des compositions et des approches différentes pour les personnes méritant l'équité, nous avons élargi en 2022 notre sondage sur la diversité, en commençant par les employés aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Irlande. En 2023, nous avons lancé le sondage au Chili, en Colombie, au Mexique et au Pérou. En 2024, nous prévoyons l'étendre à l'Amérique centrale, aux Antilles et à l'Uruguay.

Diversité au sommet

Nous sommes d'avis que les meilleurs conseils d'administration comprennent une combinaison diversifiée d'expérience, d'expertise, de perspectives, de genre, d'identité et d'expression de genre, d'âge, d'orientation sexuelle, d'ethnicité, de races, de capacités, d'antécédents géographiques ainsi que de compétences, d'aptitudes et de qualités personnelles. Au sein de notre conseil d'administration, 50 % de nos administrateurs s'identifient comme des Noirs, personnes autochtones, membres de la communauté LGBTQ+, personnes de couleur ou personnes handicapées et femmes. Les femmes représentent 36 % de notre conseil (cinq administratrices), ce qui dépasse notre objectif de composition du conseil d'au moins 30 %. Les femmes composent plus de 25 % de notre conseil d'administration depuis 2012, et notre but est d'y atteindre la parité hommes-femmes. Bien que la parité hommes-femmes ne soit pas une nouvelle priorité pour notre conseil d'administration, 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](#), du [Club 30 %](#), de l'[Initiative BlackNorth](#) et d'autres organisations qui se consacrent à l'augmentation de la représentation des femmes et des autres groupes désignés au sein des postes de direction. Pour obtenir davantage d'informations, consultez notre [circulaire de sollicitation de procurations 2024](#).



IMPLANTER UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION | SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE | OUTILLER NOS CLIENTS

DIVERSITÉ DES EMPLOYÉS – CANADA ¹	CIBLE	DISPONIBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	2023
Diversité au sein de la haute direction (postes VP et échelons supérieurs)			
Noirs	3,5 % d'ici 2025 (promesse d'adhésion à l'initiative Blacknorth)	1,0 %	2,4 %
Diverses orientations sexuelles			4,4 %
Personnes autochtones		3,2 %	0,4 % 🌟
Personnes de couleur	30 % ou plus d'ici 2025	11,5 %	28,0 % 🌟
Employés handicapés		5,0 %	9,9 % 🌟
Anciens combattants			1,4 %
Diversité de la main-d'œuvre (représentation des employés en pourcentage de la main-d'œuvre canadienne)			
Noirs		3,3 %	5,4 %
Main-d'œuvre d'étudiants noirs	5 % ou plus d'ici 2025 (promesse d'adhésion à l'initiative Blacknorth)		5,6 %
Identités de genre autres			1,9 %
Diverses orientations sexuelles	7 % ou plus d'ici 2025		4,9 %
Personnes autochtones	Doubler d'ici 2025 par rapport à 2020	2,3 %	1,2 %
Personnes de couleur		27,7 %	42,2 %
Employés handicapés	20 % d'augmentation d'ici 2025 par rapport à 2020	9,4 %	8,6 %
Anciens combattants			0,7 %



¹ 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 de DEI 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 la page 113. 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. Veuillez vous reporter au Rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG.

IMPLANter UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION | SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE | OUTILLER NOS CLIENTS

RAPPORT ESG 2023

EMBAUCHE ET RECRUTEMENT DE TALENTS VARIÉS

Nous visons à embaucher les meilleurs talents pour chaque rôle à la Banque Scotia. Les candidats talentueux que nous recherchons ne se trouvent pas tous dans un lieu unique, et ils n'ont pas les mêmes expériences ou ne suivent pas le même chemin pour venir ici.

Nous recrutons des candidats aux origines et compétences diverses qui représentent des cultures et des expériences variées. Pour ce faire, il faut agrandir l'horizon et les moyens de recrutement, par exemple par l'intermédiaire de partenariats avec les communautés et de divers sites d'emploi en ligne. Par exemple, au Pérou, nous nous sommes joints à une foire d'emploi pour les LGBTQ+ organisée par notre partenaire, Pride Connection, où nous avons rencontré plus de 200 participants.

Il est également essentiel de réduire les obstacles qui ont pu limiter l'accessibilité aux rôles par le passé pour les groupes en quête d'équité. Voici plusieurs exemples de nos mesures à ce titre :

- Nous procédons à un processus de présélection sans curriculum vitae pour tous les postes pour étudiants et nouveaux diplômés à la Banque au Canada, à la suite d'un projet pilote réussi qui a permis d'augmenter le nombre de nouvelles recrues provenant de groupes en quête d'équité.
- Nous examinons nos politiques, nos pratiques et nos systèmes RH pour nous assurer que nos systèmes d'emploi permettent une embauche juste et équitable.

Notre équipe d'acquisition de talents aligne nos efforts de recrutement sur la stratégie et les objectifs de DEI de la Banque, et se réunit tous les deux mois pour examiner les progrès et améliorer continuellement nos programmes.

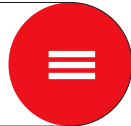
- Nous formons nos professionnels des RH et les responsables de l'embauche sur les pratiques d'embauche inclusives et les préjugés inconscients.
- Nous utilisons un outil d'analyse des emplois pour repérer les mots ou les expressions non inclusifs dans les offres d'emploi et les modifier pour qu'elles soient dépourvues de connotation sexiste.
- Nous avons lancé une initiative d'affichage des mesures spéciales dans le cadre de laquelle les dirigeants de secteurs d'activité examinent leurs effectifs afin de repérer les sous-secteurs où les groupes en quête d'équité sont sous-représentés. Les dirigeants de secteurs d'activité qui épinglent des lacunes à l'égard des groupes en quête d'équité peuvent utiliser des annonces d'emploi à mesures spéciales pour afficher et pourvoir des postes pour ces groupes.

Nous prenons les devants pour communiquer à tous les candidats potentiels des renseignements sur le programme d'accessibilité et de mesures d'adaptation de la Banque. Les renseignements sont communiqués pendant le processus de demande et d'entrevue et lorsqu'une offre d'emploi est faite. Les candidats peuvent poser des questions et demander de l'aide par courriel pendant l'entrevue ou le processus d'embauche.

Nous collaborons également avec notre équipe ScotiaINSPIRE afin de tisser des liens avec des partenaires sans but lucratif dont le but est d'aider les candidats en quête d'équité à trouver un emploi. En 2023, nous avons collaboré avec des partenaires comme l'**INCA** (Institut national canadien pour les aveugles) et **JumpStart Refugee Talent** pour organiser des séances d'information sur les carrières et des journées d'entrevue.



Nos employés agissent également à titre d'ambassadeurs de la Banque Scotia dans le cadre de nos campagnes de marketing sur les carrières. En 2023, nos messages publiés sur les réseaux sociaux mettant en valeur l'expérience de divers employés de la Banque ont reçu plus de 4,3 millions de réactions.



Nous travaillons aussi avec nos groupes de ressources pour les employés (GRE) afin d'atteindre des candidats. Par exemple, nous avons établi un partenariat avec le Réseau d'employés noirs de la Banque Scotia et Accelerate Her Future^{MC}, un accélérateur de carrière pour les femmes des peuples autochtones, les Noires et les femmes racisées, lors d'événements axés sur la diversité qui se sont tenus sur le campus. Les membres du Réseau d'employés noirs ont également assisté à des activités de recrutement sur le campus et se sont associés à Toronto Finance International pour mobiliser des étudiants noirs s'intéressant au secteur bancaire. Nos GRE Fierté nous ont aidés à élaborer un atelier destiné à plus de 40 recruteurs de talents de la Banque Scotia afin de mieux attirer, soutenir et fidéliser les candidats de la communauté LGBT+.

Le Réseau d'employés noirs s'est associé à Onyx dans le cadre de plusieurs événements de recrutement en 2023. Onyx cherche à combler les lacunes dans l'embauche, la rétention et la promotion des étudiants noirs des collèges et des universités et des nouveaux diplômés pour des postes au sein d'entreprises canadiennes.

Découvrez ici les moyens que nous utilisons pour éliminer les obstacles et attirer les meilleurs talents.

Recrutement accru au sein des populations autochtones

SOAR est notre programme de développement par rotation de 24 mois conçu pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent de nombreux étudiants autochtones qui cherchent un emploi dans le secteur financier. Il fait partie de notre programme d'incubateur des talents pour des leaders de demain (TILT), regroupant une gamme de programmes de perfectionnement pour les nouveaux diplômés à temps plein de la Banque, dont l'objectif est d'embaucher les jeunes talents les plus brillants dans tous les secteurs d'activité. 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 2023, nous avons accueilli sept associés autochtones dans le programme.



Angela Boutilier,
participante au programme SOAR

« Le programme SOAR m'a non seulement permis d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances en matière de ressources humaines, mais il m'a également soutenue dans ma démarche d'apprentissage sur mon indigénité. Avec les nombreuses ressources à ma disposition et l'excellent système de soutien, je peux maintenant progresser et dans ma carrière en ressources humaines, et dans mon cheminement autochtone. »



IMPLANter UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION | SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE | OUTILLER NOS CLIENTS

RAPPORT ESG 2023

SOUTENIR L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL DE TALENTS VARIÉS

Nous investissons dans des programmes qui encouragent le perfectionnement, les progrès et le maintien des employés, y compris des programmes spécifiques destinés aux employés variés et très performants.

Le programme ScotiAINSPIRE est conçu pour élaborer plusieurs rôles destinés aux titulaires de postes d'administrateurs, de vice-présidents et d'échelons supérieurs dans l'ensemble de la Banque. En 2023, nous avons également accru notre participation à la Connected Leadership Academy de McKinsey, plus de 50 employés de la Banque s'identifiant comme des personnes de couleur complétant un programme de l'Académie. Depuis 2020, 77 employés noirs de la Banque Scotia ont participé aux programmes Connected Leadership Academy de McKinsey, et 41 autres employés noirs et asiatiques ont participé aux programmes en 2023.

Après la phase de pilotage réussie de notre programme de parrainage mondial en DEI au sein de neuf mois dans le secteur Gestion de patrimoine mondiale, nous avons étendu le programme à trois autres secteurs d'activité et secteurs fonctionnels : les services bancaires canadiens, les opérations mondiales et les fonctions de contrôle. Le programme aide à former de futurs gestionnaires potentiels au sein de groupes en quête d'équité. Les « protégés » sont jumelés à des « parrains » qui les aident à élargir leur réseau professionnel et à développer leurs aptitudes d'influence stratégique et de présentation.

Résultats du projet pilote :

- 37 diplômés protégés (ETP) ont réussi le programme en 2023.
- 46 % des diplômés protégés ont obtenu un mandat élargi ou une promotion.
- 100 % des diplômés protégés sont demeurés à la Banque six mois après le programme.

Nos GRE gèrent également les occasions de perfectionnement professionnel. Par exemple, en 2023, le Réseau d'employés noirs de la Banque Scotia a lancé une série de perfectionnements professionnels regroupant plus de 315 participants répartis sur six séances. En 2023, le Réseau d'employés noirs a également collaboré avec le Réseau antillais de la Banque Scotia pour organiser un événement baptisé « Breaking Free » qui a rassemblé plus de 100 employés à l'échelle mondiale lors du Jour de l'émancipation.

Par l'entremise de son programme de jumelage pour les nouveaux employés, le Réseau d'employés noirs apparie les nouveaux employés noirs de la Banque avec un employé existant pour répondre aux questions au cours de leurs premières semaines.

Plus de 600 employés

du monde entier ont participé à un programme de mentorat géré par le GRE de l'Organisation hispanophone pour le leadership et l'avancement (HOLA), le Réseau d'employés noirs, le Réseau antillais ou le Réseau sud-asiatique.



« En tant que nouvelle recrue, le fait d'avoir quelqu'un avec qui discuter de mes premières expériences et de mes défis m'a beaucoup aidé. En tant que nouvel arrivant au Canada qui découvrait la culture canadienne du travail, j'ai pu obtenir cette

expérience directe et cette rétroaction de la part d'une personne qui est passée par où je passais. Cette expérience m'a fortement aidé à me donner confiance et à me convaincre de tenir bon. Cela a aussi permis d'aborder d'autres sujets que des questions strictement professionnelles avec une personne ayant suivi un chemin similaire. L'impact du programme sur les nouvelles recrues est le suivant : on sait qu'on a un contact direct, ou qu'on peut être mis en contact, avec une personne qui comprend ses antécédents, ses origines, les défis auxquels on pourrait être confronté et qui est prête à écouter et à guider du mieux qu'elle peut. »

– OLUMIDE IGE,
GESTIONNAIRE DE PROJET, IMMOBILIER



Outiller les femmes faisant partie de la main-d'œuvre

Les **recherches** montrent encore que beaucoup plus de femmes que d'hommes quittent les services financiers au milieu de leur carrière, ce qui accentue l'écart entre les sexes aux échelons supérieurs. À la Banque Scotia, nous soutenons les employés qui s'identifient comme des femmes dans le monde entier dans l'avancement professionnel et la réalisation de leur plein potentiel.

Faits saillants de 2023

- Nous avons lancé la deuxième cohorte de notre programme de leadership virtuel Empowering Women, avec plus de 40 employés au Chili, en Colombie, au Mexique et au Pérou.
- Au Mexique et au Chili, plus de 1 180 femmes ont participé à notre programme de leadership féminin, pendant lequel ont eu lieu des séances de formation mensuelles et du réseautage avec des cadres supérieurs dans chaque pays.
- Nous avons élargi notre programme de perfectionnement Élévation en dehors du Canada. Conçu pour les postes de directeurs adjoints au sein de notre groupe Services bancaires et marchés mondiaux, le programme comprend des séances axées sur le perfectionnement, du mentorat, des évaluations psychométriques et du réseautage avec de hauts dirigeants. Plus de 350 directrices adjointes ont terminé le programme de six mois, et 95 % d'entre elles travaillent encore à la Banque Scotia trois ans plus tard. Douze directeurs adjoints ont suivi le programme en 2023.

Reconnaissance

Pour la troisième année consécutive, *The Globe and Mail* a mentionné la Banque Scotia dans le palmarès **Women Lead Here de son magazine Report on Business**. La Banque Scotia a également obtenu une place, pour la sixième année consécutive, dans **Indice d'égalité des genres de Bloomberg** et a été classée parmi les 10 **meilleurs lieux de travail pour les femmes en Colombie** par Great Place To Work^{MD}.

Au-delà de nos programmes, nous continuons de collaborer avec nos partenaires pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Allez à la **page 117** pour avoir plus de détails sur les femmes occupant des postes de direction et faisant partie de la main-d'œuvre.

39 %*

des postes de vice-présidence dans le monde occupés par des femmes en 2023.



TARGET
GENDER
EQUALITY



* KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Veuillez vous reporter au **Rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant** de KPMG.

CRÉER UNE CULTURE INCLUSIVE

Nos 15 GRE de base et nos 105 sections nationales, régionales et mondiales sont pour nous un moyen clé de célébrer la diversité et de promouvoir l'inclusion. Ces groupes bénévoles, qui couvrent des identités de genre, des âges, des capacités, des orientations sexuelles, des races, des ethnies, des vétérans et des alliés, créent un forum où les employés peuvent se rencontrer et se soutenir les uns les autres. Les programmes des GRE offrent également une aide personnelle, professionnelle et organisationnelle, ainsi que des possibilités d'aider les collectivités locales.

Nos GRE sont guidés par notre cadre mondial des GRE, conçu pour faire progresser la stratégie mondiale de DEI de la Banque, tout en permettant aux sections de refléter les enjeux locaux. Les chefs de nos principaux GRE se réunissent au sein de notre conseil mondial des présidents des GRE. Chaque année, ils participent au Forum Impact pour partager les pratiques d'excellence. En outre, les chefs de nos 25 GRE mondiaux de femmes siègent à notre conseil mondial des présidents pour les femmes. En 2023, celui-ci a tenu des discussions trimestrielles sur l'inclusion et une table ronde mondiale sur le leadership.

Faits saillants de 2023

- Lancement du programme Bravo des GRE pour souligner les réalisations des membres des GRE.
- Le programme a permis aux membres des GRE d'offrir leur bénévolat et de recevoir des prix par l'entremise de la plateforme Spark (voir [p. 76](#)).

Plus de 850 employés de la Banque Scotia du Mexique, de la Colombie et du Canada ont participé à notre programme d'échange linguistique individuel offert par le GRE HOLA de la Banque. Pendant trois mois, des employés anglophones et hispanophones se sont réunis pour parler la langue de l'autre, découvrir une culture différente et nouer des liens avec leurs pairs.

Dans notre dernier sondage Le Pouls auprès des employés,

94 %

des répondants ont déclaré avoir le sentiment que la Banque s'engage à créer un milieu de travail inclusif.

Développer une culture d'alliance

En 2023, **nous avons tenu notre deuxième événement Alliance inclusive – Sommet pour le changement – L'alliance inclusive à l'œuvre**. Près de 5 000 employés y ont participé virtuellement pour apprendre à contester les préjugés, à faire face à la discrimination et à valoriser respectueusement chaque voix. Nous avons également lancé une catégorie de reconnaissance d'alliance inclusive toujours en cours sur notre plateforme de reconnaissance des employés Bravo. Au cours de l'année, les employés ont envoyé plus de 34 000 reconnaissances liées à l'alliance inclusive à leurs BanquiersScotia à l'échelle mondiale.

Le langage inclusif est également une composante essentielle de l'alliance inclusive. En 2023, nous avons lancé le cours Promouvoir le leadership équitable au moyen du langage inclusif. Plus de 500 gestionnaires l'ont suivi au cours des trois premiers mois. Nous avons également mis à jour notre guide de terminologie inclusive (en anglais) pour aider les employés à améliorer leur langage inclusif et leurs compétences en communication.

LIENS PERTINENTS

Alliance inclusive pour l'avenir de tous



IMPLANter UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION | SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE | OUTILLER NOS CLIENTS

RAPPORT ESG 2023

Tout au long de l'année, nous organisons des événements spéciaux pour souligner des moments culturels :

Notre Forum chinois a célébré le **Nouvel An lunaire** avec une webdiffusion à l'échelle de l'entreprise présentant plusieurs cultures de l'Asie de l'Est.

Nous avons célébré le **Mois de l'histoire des Noirs**, animant une webdiffusion mondiale avec plus de 2 000 employés. Ensemble, nous avons célébré et accentué les voix et les réalisations de nos employés, clients et partenaires communautaires noirs.

Notre Réseau Moyen-Orient a organisé sa webdiffusion annuelle sur le **Nouvel An perse (Nowruz)**, qui présente les traditions et les coutumes culturelles.

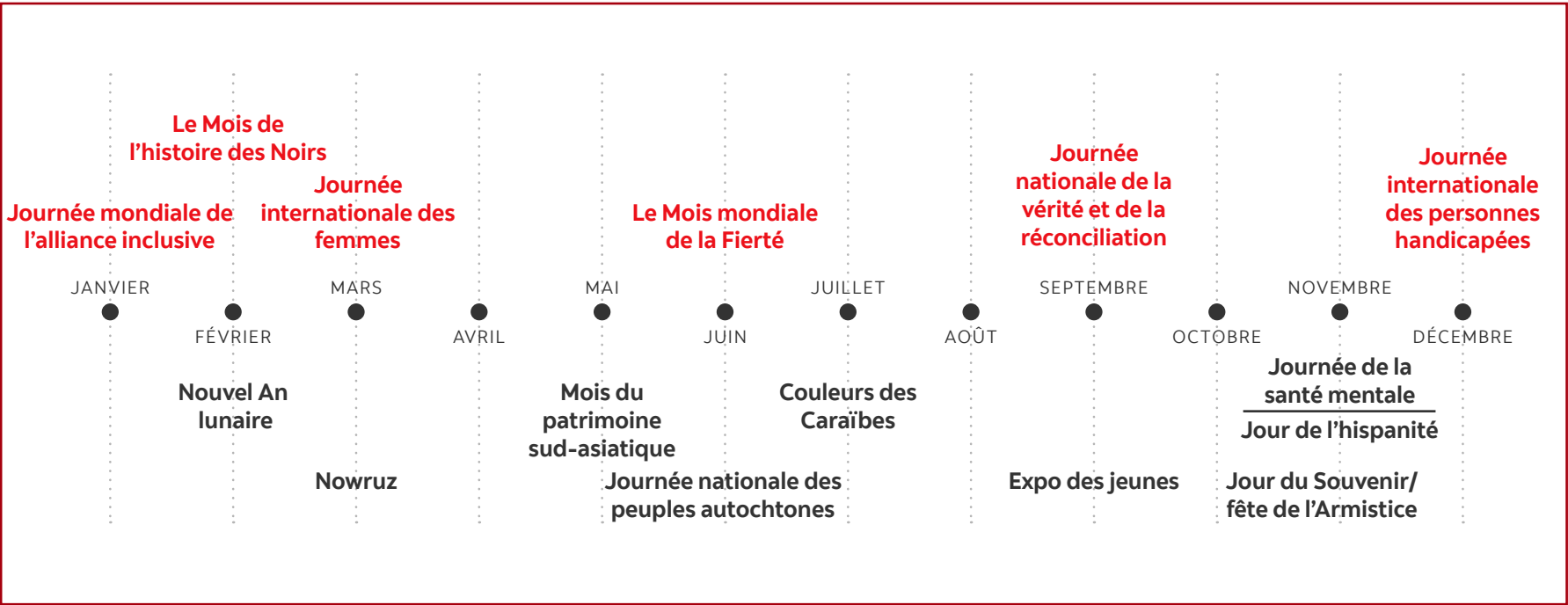
Nous avons organisé une webdiffusion mondiale de la **Journée internationale des femmes** pour montrer comment devenir de meilleurs alliés pour les femmes les 365 jours de l'année.

Notre Réseau sud-asiatique a tenu une **discussion virtuelle mondiale** à laquelle participaient des femmes leaders d'origine sud-asiatique qui ont partagé leur parcours professionnel.

Notre webdiffusion mondiale annuelle de la **Fierté** comprenait l'intervention d'un orateur d'honneur, un partisan bispirituel; une table ronde avec des membres du Conseil mondial LGBT+ de la Banque Scotia des présidents du Mexique, de la République dominicaine et du Costa Rica, ainsi qu'une discussion informelle avec **Outright Action International**, partenaire communautaire de Scotiainspire.

Nous avons marqué le **Mois national de l'histoire autochtone** avec cinq vidéos préenregistrées et deux événements en direct avec nos employés.

Notre Réseau antillais a organisé une webdiffusion à l'échelle mondiale, **Couleurs des Antilles**, qui célèbre la culture antillaise.



Le Réseau d'employés noirs et le Réseau antillais de la Banque Scotia ont organisé une manifestation intitulée « Breaking Free » à l'occasion du **Jour de l'émancipation** en 2023. L'événement incluait une table ronde avec le parrain exécutif et les coprésidents du Réseau d'employés noirs, ainsi qu'une discussion informelle avec une invitée spéciale, Claudette McGowan, présidente et chef de la direction de Protexxa, une société spécialisée dans la cybersécurité.

Les BanquiersScotia ont soutenu les événements de la **Journée du chandail orange** et de la **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation** en faisant du bénévolat au pow-wow tenu en 2023 par Native Family and Children Services of Toronto et en participant à la marche annuelle « Walk for Wenjack » sur l'île de la Tortue pendant la Semaine du cheminement secret. (Découvrez les autres manières

dont nous avons célébré cette Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la [page 68](#)).

Notre Réseau des vétérans a organisé la cinquième édition de l'événement annuel du **Jour du souvenir/des vétérans** de la Banque Scotia, tenue à notre siège social et diffusée dans le monde entier.

Nous avons organisé notre seconde webémission sur la **Journée internationale des personnes handicapées**, offerte en quatre langues (anglais, français, espagnol et langue des signes américaine) avec sous-titrage en direct.

SOUTENIR LES NOIRS ET LES PERSONNES DE COULEUR

Nous soutenons l'avancement et l'inclusion des Noirs, des personnes de couleur et de leurs identités multiples grâce à nos stratégies et événements mondiaux de DEI axés sur l'attraction, le perfectionnement et la rétention des employés. À l'interne, nous disposons de six GRE à l'appui de l'inclusion des Noirs et des personnes de couleur.

Afin d'appuyer le perfectionnement des employés noirs et de couleur, la Banque Scotia a inscrit les employés noirs et asiatiques aux programmes Leadership Essentials et Management Accelerator de McKinsey pour renforcer leurs compétences en leadership.

Notre plan d'équité en matière d'emploi pour les personnes de couleur et les Noirs traite des lacunes et des obstacles en matière de représentation, qui sont décelés en collaboration avec des employés qui s'identifient comme des Noirs et des personnes de couleur. Il décrit les actions systémiques pour les soutenir.

RENFORCER L'INCLUSION DES LGBT+

Nous soutenons une culture inclusive des diverses orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre dans laquelle nos employés et clients des communautés LGBT+ et leurs alliés peuvent se sentir en sécurité, valorisés et respectés.

Nous reconnaissons les pronoms choisis par les employés dans notre répertoire des employés, nos systèmes de RH et nos signatures de courriel. En 2023, nous avons offert aux employés qui soutiennent directement les clients canadiens un nouveau cours en ligne qui fournit des indications sur la communication avec les clients afin de faire progresser l'inclusion de diverses identités de genre et expressions de genre. En collaboration avec nos partenaires communautaires de ScotiANSPIRE, nous avons lancé un guide terminologique LGBT+ en anglais, en français et en espagnol. Nous améliorons également les avantages pour la santé de nos employés LGBT+ à l'échelle mondiale grâce à nos nouvelles **normes de soins inclusives à l'échelle mondiale** (voir **p. 32**), notamment en réglant les lacunes dans la couverture des partenaires de même sexe et les soins liés à l'affirmation de genre.

Distinctions

En novembre 2023, la Banque Scotia aux États-Unis a été reconnue au sein de l'**l'indice d'égalité en entreprise 2023 de la Human Rights Campaign Foundation** pour ses efforts visant à créer des milieux de travail plus inclusifs et diversifiés où chaque employé se sent le bienvenu, valorisé et en sécurité pour l'être authentique qu'il est. Les entités de la Banque Scotia au Mexique et au Chili ont également été reconnues dans l'indice d'égalité en entreprise 2023 de la Human Rights Campaign Foundation pour leurs appui et engagement inébranlables envers la communauté LGBT+.

Au Pérou, nous avons organisé notre premier panel régional LGBT+ intitulé « You Belong Here : Let's live our diversity with pride. » Plus de 1 240 employés, membres de leurs familles et alliés y ont participé. Des employés au Pérou et des membres de la communauté ont également publié des commentaires et des photographies par l'entremise des médias sociaux de la Banque Scotia pour montrer leur soutien à la communauté LGBT+. Notre région des Antilles a également mis l'accent sur le soutien à la communauté LGBT+ lors d'une séance sur les alliances inclusives.

Nous sommes 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 de l'ONU.

PROMOTION DE L'INCLUSION DES PEUPLES AUTOCHTONES

Engagement envers la vérité et la réconciliation

La Banque Scotia reconnaît que le long processus d'assimilation du Canada n'est pas encore terminé. En tant que précurseur de la réconciliation, nous cherchons à mieux comprendre nos torts historiques et la façon dont des institutions financières comme la nôtre ont miné la confiance des Premières Nations, des Inuits et des Métis. La Banque Scotia comprend que le cheminement vers la vérité et la réconciliation doit être abordé de façon appropriée, s'enraciner dans le respect et le codéveloppement, et doit être mis en œuvre avec la plus grande urgence et dans la plus grande patience.

En mai 2023, la Banque Scotia a officialisé son engagement envers la vérité et la réconciliation en se lançant dans l'élaboration d'un plan d'action sur la vérité et la réconciliation. Depuis lors, une nouvelle équipe Vérité et réconciliation a été formée. Son mandat est de superviser la mise en œuvre, le maintien et l'évolution des programmes et des initiatives de réconciliation à l'échelle de la Banque Scotia au Canada en utilisant les points de vue et les connaissances des populations autochtones pour guider les travaux et obtenir des résultats positifs. Nous travaillons avec un consultant autochtone et avec des détenteurs de droits internes et externes. Le plan, qui devrait être achevé en 2024, énoncera les engagements et mesures officiels que nous prendrons pour parvenir à la réconciliation et établir des relations de confiance entre la Banque Scotia et les employés, clients et collectivités autochtones.

Pour qu'il y ait réconciliation, il faut d'abord qu'il y ait vérité

À la Banque Scotia, nous avons un rôle à jouer dans 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.

Notre formation sur la compétence culturelle des peuples autochtones, élaborée en collaboration avec les membres de notre GRE des peuples autochtones, demeure obligatoire pour tous les employés de la Banque Scotia au Canada et les employés du monde entier qui servent la clientèle canadienne. Depuis sa mise en place en 2020, près de 45 000 employés ont suivi le cours.

Afin d'attirer l'attention sur les femmes et les filles, les personnes bispirituelles et les personnes de diverses identités de genre autochtones disparues ou assassinées et de soutenir les employés autochtones, la Banque Scotia a célébré la **Journée de la Robe rouge** le 5 mai 2023, en organisant deux cercles de rassemblement. Nous avons également renforcé notre partenariat avec la Campagne Moose Hide, qui au moyen des connaissances et croyances des peuples autochtones s'attache à mettre fin à la violence envers les femmes, et nous avons continué d'appuyer les programmes de formation et d'éducation axés sur les traumatismes, offerts par Clan Mothers Turtle Lodge Inc.

Dans le cadre de notre partenariat officiel du Fonds Gord Downie et Chanie Wenjack à l'occasion de la **Journée nationale des peuples autochtones**, nous avons organisé un événement pour célébrer les cultures, les Histoires, les traditions et les langues autochtones pour 1 300 étudiants à la Scotiabank Arena de Toronto. Nous avons également collaboré avec l'artiste autochtone Jasmine Bernard, membre de la Première nation des Malécites du Madawaska, également connue sous le nom traditionnel des Wolastoqiyik, pour créer des documents de marketing pour nos succursales numériques et en personne.

Journée du chandail orange et Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

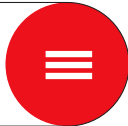
En 2023, nous avons continué de célébrer la **Journée du chandail orange** et la **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation** grâce aux voix d'orateurs invités célèbres de la collectivité autochtone et à des entretiens honnêtes entre des employés autochtones et des membres de la haute direction de la Banque.



« Il est très important de voir des particuliers et des entreprises s'efforcer d'être des alliés à bon escient. La Journée du chandail orange a été créée pour permettre à tous, Autochtones et non-Autochtones, de discuter de tous les aspects des pensionnats au Canada. Je sais que votre généreuse contribution, qui a fourni ce livre aux écoles et aux éducateurs autochtones, a lancé de nombreuses conversations importantes et a aidé de nombreux enfants autochtones à se persuader qu'ils comptent. La vérité au sujet de ce qui est arrivé doit être connue et comprise pour qu'une réconciliation ait lieu. Kukstemcw – merci de partager ma vérité. »

– PHYLLIS JACK WEBSTAD

Dans le cadre de la célébration 2023 de la Journée du chandail orange et de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation par la Banque Scotia, près de 2 500 employés ont reçu les enseignements de Phyllis Jack Webstad, fondatrice de la Journée du chandail orange et auteure accomplie du *Northern Secwepemc de la Première Nation Stswecem'c Xget'tem* (ci-dessus). Elle a communiqué sa propre histoire en tant que survivante d'un pensionnat et le traumatisme intergénérationnel qui perdure. La Banque Scotia s'est également engagée à acheter et à distribuer 2 500 exemplaires de son nouveau livre pour enfants, *Chaque enfant compte*, à 190 écoles autochtones de l'île de la Tortue et à des éducateurs, employés et partenaires des communautés autochtones.



« Le travail de réconciliation est naturellement long, mais nous sommes prêts à relever le défi. Enracinés dans le *pourquoi*, engagés dans un cheminement guidé par les points de vue autochtones et disposés à faire le travail difficile, nous avons les moyens d'avoir des

répercussions sociales auprès des détenteurs de droits, des clients, des employés et de l'industrie en général. »

– MYAN MARCEN-GAUDAUR, DIRECTRICE, IMPACT SOCIAL ET RÉCONCILIATION



Pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le Groupe de ressources pour les employés du Réseau des personnes autochtones a organisé avec le Native Canadian Centre of Toronto un événement à l'intention des employés où s'est tenu un marché présentant des réalisations artistiques des peuples autochtones, de la nourriture inspirée par les Autochtones, des chandails orange et des épinglettes. Des musiciens autochtones et des danseurs de pow-wow ont également exécuté des prestations.



L'engagement de la Banque Scotia à maintenir sa certification auprès du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone pour ses réalisations dans le cadre du programme progressiste de relations autochtones témoigne de nos efforts continus et progressifs visant à forger de solides relations fondées sur la confiance avec les peuples autochtones. La Banque est l'une des 10 sociétés ouvertes inscrites à la Bourse de Toronto à posséder ce niveau de certification. La Banque Scotia a également nommé un champion de l'approvisionnement autochtone.

La Banque Scotia est la première institution financière à accueillir quatre espaces d'héritage (Legacy Spaces) Gord Downie & Chanie Wenjack ouverts au public : trois à Toronto (Ontario), et un à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest). Créés avec la participation de collectivités autochtones, ces espaces offrent aux employés et visiteurs de l'information sur les traumatismes intergénérationnels causés par le système des pensionnats au Canada et un espace solennel pour réfléchir.



Personnes autochtones

Il peut être difficile pour les nations, les entreprises et les particuliers autochtones d'avoir accès à des capitaux en raison des obstacles législatifs et réglementaires. Cela peut nuire à leurs terres et à leurs droits traditionnels ainsi qu'à leur contrôle de la richesse qu'ils produisent.

La Banque Scotia élabore des produits et des services financiers visant à surmonter ces obstacles. Notre équipe dévouée des Services financiers à la clientèle autochtone est dirigée par des employés autochtones disposant d'une expertise dans la collaboration avec les collectivités et les entreprises autochtones ainsi qu'à l'aménagement du territoire dans les réserves et en dehors de celles-ci.

Pour mieux comprendre et servir la clientèle autochtone, tous les employés de la Banque au Canada et ceux qui interagissent avec notre clientèle canadienne doivent suivre une formation obligatoire sur les compétences culturelles autochtones. De plus, nous encourageons le bien-être économique au sein des collectivités autochtones avec le groupe de travail de la Chambre de commerce du Canada sur l'engagement des entreprises et des Autochtones, des champions boréaux de la gérance de l'environnement et de la table des alliés de la prospérité de Tkaronto.

LIENS PERTINENTS

Actions de la Banque Scotia pour favoriser la réconciliation

Services financiers à la clientèle autochtone

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 nos efforts liés à notre Plan sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées. Il supervise également notre modèle opérationnel d'accessibilité des ressources humaines, notre cadre visant à accroître l'accessibilité, l'équité et l'inclusion des employés handicapés de la Banque Scotia au-delà des normes de conformité.

En 2023, nous avons passé en revue nos politiques, plans et processus en matière d'accessibilité dans tous nos secteurs d'activités dans le cadre de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de notre plan d'accessibilité triennal. Les résultats de la revue sont inclus dans notre plan d'accessibilité et nos processus de rétroaction.

En décembre 2022, la Banque a organisé une webémission mondiale à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées afin de sensibiliser les gens à la neurodivergence et à la présence d'identités intersectionnelles à la Banque, en mettant l'accent sur la façon dont les gens vivent et interagissent avec le monde de différentes façons. Un conférencier principal a été invité à l'événement et s'est concentré sur l'autisme et les esprits neurodivergents. La webémission était proposée en anglais, en français, en espagnol et en langue des signes américaine, avec un sous-titrage en direct pour chacune des quatre langues prises en charge.

SOUTENIR LES VÉTÉRANS

Le Réseau des vétérans de la Banque Scotia, établi de longue date, continue de soutenir l'inclusion d'employés et de candidats qui sont d'anciens militaires et des réservistes. Le réseau ne cesse de s'agrandir, son nombre de membres ayant augmenté de 6 % en 2023. Ce réseau soutient la sensibilisation au fait que la Banque accueille à bras ouverts les talents militaires, en entrant en contact avec des partenaires externes tels qu'Anciens Combattants Canada, le Groupe de transition des Forces armées canadiennes et des organismes sans but lucratif comme le Treble Victor Group. En 2023, le réseau a lancé son deuxième programme de mentorat afin de renforcer son soutien aux vétérans actuels et en transition.

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 inclut d'autres groupes en quête d'équité tels que les personnes de couleur et les personnes handicapées. Bien que nous entreprenions un examen similaire pour les personnes 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 nous disposons de plans d'action précis pour faire avancer la représentation des peuples autochtones.

Nous effectuons une comparaison à base égale, en examinant la rémunération moyenne 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. Bien que l'objectif de notre programme d'égalité salariale soit d'éliminer les écarts salariaux, nous reconnaissons qu'il peut y avoir des écarts modestes (à la fois positifs et négatifs) en raison des différences de performance, d'expérience, d'envergure des postes, de valeur externe et de demande des compétences sur chaque marché. De

plus, dans le cadre de nos rapports réglementaires, nous examinons nos écarts salariaux bruts (ou non ajustés) 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 du rôle, le secteur dans lequel le rôle est exercé et les exigences externes du rôle.

Dans l'ensemble, notre analyse sur une base comparable des écarts salariaux réalisée en 2023 a révélé ce qui suit :

- **Personnes de couleur :** Dans l'ensemble, nous avons atteint l'égalité salariale aux échelons subalternes. Aux échelons des cadres, l'écart est inférieur à 2 %.
- **Personnes handicapées :** Dans l'ensemble, nous observons un écart salarial d'environ 2 % entre les différents échelons.
- **Femmes :** Chez les cadres supérieurs et les cadres et les professionnels expérimentés, nous avons réduit l'écart d'environ 1 % d'une année sur l'autre. À ce titre, on constate un écart de 4 % chez les cadres supérieurs et de 2 % chez les cadres et les professionnels expérimentés. En revanche, dans nos postes subalternes, l'écart s'est légèrement creusé en raison de changements dans la population, de sorte que nous observons un écart de moins de 1 % chez ce groupe d'employés.

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.



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 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 pour que la Banque soit reconnue comme un leader du rendement organisationnel.

Le Comité du capital humain et de la rémunération, géré par le conseil d'administration, supervise les stratégies en matière de capital humain et de rémunération liées à la DEI, à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés et à d'autres politiques et pratiques d'ESG. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter notre [rapport annuel 2023](#), p. 110.

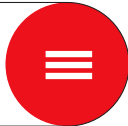
RÉMUNÉRATION TOTALE MOYENNE¹

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	96 % ²	98 %	98 %
Cadres, professionnels expérimentés	98 %	100 %	97 %
Professionnels, administration et exploitation	99 %	100 %	99 %
Tous les échelons	99 %	100 %	98 %



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 du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023. 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. Veuillez consulter le commentaire complet de la présente section.



IMPLANTER UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION | SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE | OUTILLER NOS CLIENTS

RAPPORT ESG 2023

Soutenir les collectivités résilientes

POURQUOI ÇA COMPTE?

Nous avons des liens avec les collectivités des régions où nous exerçons nos activités. Nous y travaillons et y vivons aux côtés de nos clients, nous y éduquons nos enfants et y établissons des liens avec nos voisins. Nous y recrutons de nombreux membres de notre main-d'œuvre et nous y établissons des partenariats avec des fournisseurs locaux. Vivre en bon voisinage, c'est investir nos ressources pour aider tout le monde à réussir.

INVESTISSEMENT DANS LA COLLECTIVITÉ

En 2023, notre engagement a continué de croître dans chacun de nos secteurs axés sur les investissements dans les collectivités.

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 d'administration 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. L'approbation du conseil d'administration et du président et chef de la direction est requise pour toutes les demandes de financement d'organismes de bienfaisance dépassant un seuil de 1 000 000. La première vice-présidente, chef, 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, et préside notre Comité sur les

investissements communautaires. Le comité donne son avis sur notre stratégie, nos politiques et nos programmes d'investissement dans les collectivités et approuve les demandes au-delà d'un certain seuil financier.

La contribution totale d'investissement dans la collectivité pour l'exercice de 2023 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 dans l'investissement dans la collectivité.

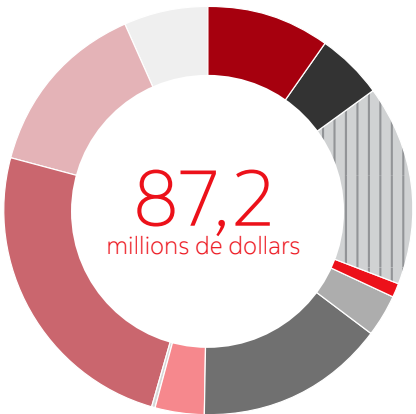
INVESTISSEMENTS DANS LA COLLECTIVITÉ À L'ÉCHELLE MONDIALE 2023

CONTRIBUTION PAR TYPE	CONTRIBUTION
En espèces	80,6 millions de dollars
Heures ¹	0,9 million de dollars
Frais de gestion ²	5,7 millions de dollars
Total	87,2 millions de dollars

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 Canada.³



INVESTISSEMENT DANS LA COLLECTIVITÉ



- Arts/Culture/Sciences humaines 8,7 millions \$
- Développement communautaire 4,4 millions \$
- Éducation 13,9 millions \$
- Bénévolat des employés 0,9 million \$
- Environnement 3,0 millions \$
- Soins de santé 13,1 millions \$
- Droits de la personne et droits civils 3,3 millions \$
- Autres⁴ 0,3 million \$
- Services sociaux 21,5 millions \$
- Sports et loisirs 12,4 millions \$
- Gestion du programme 5,7 millions \$

LIENS PERTINENTS

ScotialNSPIRE

Déclaration de vérification – Investissement dans la collectivité pour l'exercice 2023 (LBG Canada)

¹ La valeur monétaire des heures de bénévolat est calculée en utilisant le taux de salaire horaire et les heures de travail selon le modèle de LBG Canada.

² Les frais de gestion comprennent les dépenses admissibles telles que les salaires du personnel chargé de l'investissement dans la collectivité, les frais liés aux technologies de l'information et les frais de consultation et les dépenses liées aux rapports.

³ Les totaux des dons philanthropiques pour l'EF23 sont mesurés par rapport aux bénéfices avant impôt des cinq derniers exercices sur une base annuelle.

⁴ Les autres catégories comprennent le bien-être des animaux et d'autres investissements communautaires difficiles à classer dans les catégories existantes.



Promouvoir la résilience par l'entremise de ScotialNSPIRE

POURQUOI ÇA COMPTE?

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 pouvons nous atteler à créer un monde plus inclusif et résilient pour tous – pour l'avenir de tous.

Grâce à **ScotialNSPIRE**, notre engagement d'investissement dans la collectivité de 500 millions de dollars sur 10 ans, nous nous efforçons de renforcer la résilience économique des personnes et groupes défavorisés¹.

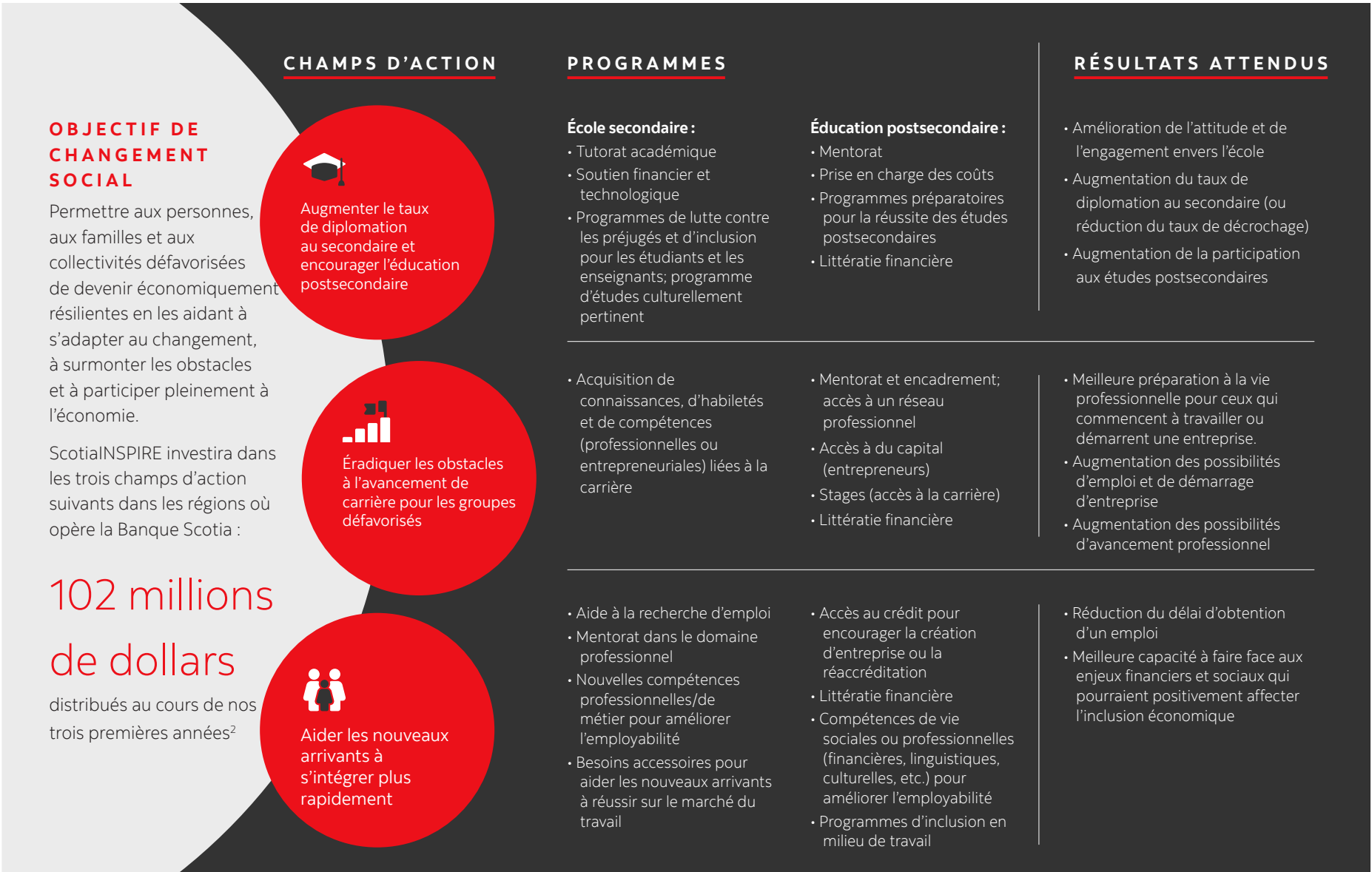
Lancée en 2021, ScotialNSPIRE se concentre sur sept thèmes et trois champs d'action.

En 2023, ScotialNSPIRE a peaufiné son approche d'investissement dans les collectivités autochtones afin de mieux appuyer les organisations autochtones dans nos champs d'action de l'éducation, de l'emploi et des besoins fondamentaux. En 2024, ScotialNSPIRE consacrera au moins 6 % de son budget d'investissement dans les collectivités canadiennes aux organismes et aux activités des collectivités autochtones.

ScotialNSPIRE soutient également l'accès aux besoins fondamentaux tels que la nourriture, le logement et les soins médicaux, et aide les particuliers à accéder à l'éducation ou à poursuivre des occasions d'emploi. En 2023, ScotialNSPIRE a élargi sa définition des « besoins fondamentaux » pour y inclure la réappropriation de la langue et de la culture.

Thèmes

- Accès au crédit
 - Alliance inclusive
 - Littératie financière
 - Recherche d'emploi
- Mentorat/Réseautage
 - Développement de compétences/Tutorat
 - Prise en charge des coûts



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

² Les investissements de ScotialNSPIRE pour les années 1 à 3 reflètent les efforts de repositionnement du portefeuille d'investissements communautaires conforme à ScotialNSPIRE et d'établissement de nouveaux partenariats alignés sur les principaux domaines d'intérêt de ScotialNSPIRE.



IMPLANTER UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION | SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE | OUTILLER NOS CLIENTS

RAPPORT ESG 2023

PROGRÈS RÉALISÉS :
TROISIÈME ANNÉE

Pendant sa troisième année, ScotialNSPIRE a continué à aider plus de 200 partenaires communautaires, élargissant à la fois son impact et son empreinte. Grâce à notre investissement de 42,2 millions de dollars, en hausse de 24 % par rapport à l'année précédente, nous avons continué d'offrir un soutien essentiel aux collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Faits saillants clés mentionnés :

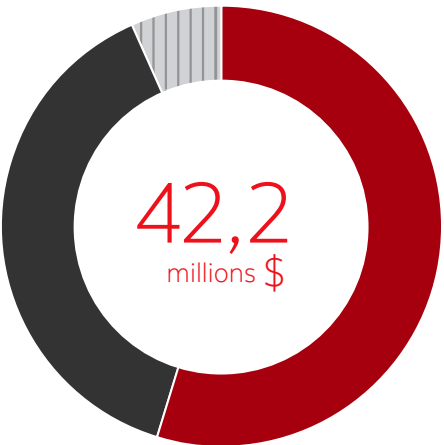
- Soutien des personnes défavorisées partout où nous sommes présents lors de 858 353 moments critiques.
- Collaboration avec nos partenaires sur des questions cruciales comme l'établissement des nouveaux arrivants et l'amélioration de l'accessibilité dans le cadre des sommets de ScotialNSPIRE.
- Progression de la DEI grâce à la recherche, comme le financement du **projet d'analyse comparative sur l'équité (Equity Benchmarking Projet) d'Imagine Canada**, et l'alliance inclusive, y compris notre série virtuelle sur l'établissement de lieux de travail inclusifs.

¹ 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.

² 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.

³ Les moments critiques sont des situations où une personne ou un groupe a reçu du soutien, de la formation ou des ressources par l'entremise d'un programme rendu possible par un investissement de ScotialNSPIRE.

INVESTISSEMENT SCOTIAINSPIRE



Total des investissements non soumis à déclaration ¹	23,2 millions \$
Total des investissements à déclaration obligatoire ²	16,2 millions \$
Bénévolat des employés et frais de gestion	2,8 millions \$

AIDE FOURNIE PAR SCOTIAINSPIRE



Besoins fondamentaux / prise en charge des coûts	558 143
Éducation	237 163
Emploi	42 564
Soutien aux nouveaux arrivants	20 453

VENTILATION GÉOGRAPHIQUE



Canada	27,2 millions \$
Autres pays	12,2 millions \$

IMPACT SELON LE THÈME DE CHAQUE SECTEUR DE PROGRAMME (MOMENTS CRITIQUES³)

Accès au crédit	1 237	Accès à la nourriture et à l'eau	534 026	Alliance inclusive	182 362
Besoins fondamentaux/prise en charge des coûts	35 364	Littératie financière	11 265	Recherche d'emploi	16 980
Mentorat/Réseautage	34 084	Développement de compétences/Tutorat	43 005		

SCOTIAINSPIRE – FAITS SAILLANTS POUR LES PARTENAIRES

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

- Grâce à un investissement de 600 000 \$ sur trois ans, la Banque Scotia a renouvelé son appui au programme scolaire de la **Fondation Rick Hansen** afin de favoriser l'accessibilité et l'inclusion dans les écoles secondaires. Le programme fournit aux éducateurs de la maternelle à la 12^e année partout au Canada des outils et des ressources pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées dans les écoles et les collectivités, et pour accroître les possibilités pour les jeunes défavorisés de réussir leurs enseignements secondaire et postsecondaire.
- Le Programme de la Banque Scotia pour les étudiants en droit** collabore avec six universités canadiennes,¹ qui accordent chacune à un étudiant chaque année une bourse de 10 000 dollars, renouvelable annuellement pendant trois ans (pour un montant total de 30 000 dollars par étudiant). Chaque récipiendaire de bourse a l'occasion de rencontrer des dirigeants de la Banque Scotia et des juristes. Les récipiendaires de bourse peuvent également passer une entrevue pour un stage rémunéré à la Banque Scotia tout en faisant leur diplôme en droit de trois ans.
- La Banque Scotia a renouvelé son appui au **Victoria Native Friendship Centre** en investissant 75 000 \$ sur trois ans dans des services aux jeunes autochtones axés sur la culture. Le programme Youth RiseUp du Centre aide les jeunes autochtones vivant en milieu urbain à fixer des objectifs éducatifs et à améliorer leurs résultats scolaires.
- Au Pérou, la Banque Scotia collabore avec **Plan International** afin d'offrir aux jeunes un accès inclusif à l'éducation et à des possibilités conçues pour améliorer leurs aptitudes à la vie quotidienne et leur future sécurité économique grâce à des programmes de formation en littératie financière et en entrepreneuriat.
- Cette année, nous avons lancé La Liga de La Vida, un jeu d'éducation financière où plus de 4 000 enfants ont appris les notions de base d'une saine gestion financière grâce à une approche ludique, informative et concurrentielle qui encourage le travail d'équipe, améliore les compétences en communication et la résolution de problèmes.

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

- La Banque Scotia a investi 1,2 million de dollars sur trois ans pour aider l'**INCA** (Institut national canadien pour les aveugles) à soutenir les aveugles et malvoyants dans le cadre de son programme Ouvrir les portes du travail. Les participants ont reçu une formation en réseautage, en défense de leurs droits et en technologie, comme les lecteurs d'écran, les vidéoconférences et les téléphones intelligents. Le programme sensibilise également les sociétés partenaires aux technologies d'assistance et aux mesures d'adaptation visant à rendre les lieux de travail plus inclusifs et à accroître le recrutement d'aveugles et de malvoyants. Le financement a également permis aux demandeurs d'emploi d'acquérir une expérience professionnelle pratique et des compétences transférables au moyen de stages rémunérés à l'INCA.
- Grâce au financement renouvelé de 90 000 \$ sur trois ans accordé à **Native Child and Family Services of Toronto**, nous aidons les jeunes leaders autochtones émergents à bénéficier d'un leadership fondé sur la culture, l'éducation et les possibilités d'emploi. Notre soutien aidera également les organisations autochtones et non autochtones à acquérir des compétences culturelles et à améliorer les possibilités d'éducation et d'emploi des jeunes autochtones.
- La Banque Scotia est l'un des partenaires fondateurs de l'initiative de placement et de perfectionnement professionnel d'**Outright International** d'une durée de 24 mois, qui vise à éliminer les obstacles économiques et d'emploi que rencontrent les personnes de la communauté LGBTQ+ en Colombie et au Mexique.



« ScotiaINSPIRE investit dans des programmes communautaires partout où elle est présente afin de renforcer l'inclusion et la résilience économiques des personnes qui font face à des obstacles à l'accès aux possibilités. Nous sommes fiers de nous associer à plus de 200 organismes communautaires novateurs dans nos secteurs prioritaires afin d'offrir un soutien important à de nombreux membres de nos collectivités. »

– MARIA SAROS, VICE-PRÉSIDENTE ET CHEF MONDIALE, IMPACT SOCIAL

- Par l'entremise de ScotiaINSPIRE, la Banque Scotia a investi 500 000 \$ sur trois ans pour soutenir **RISE Asset Development**, une organisation qui offre des prêts à faible taux d'intérêt aux petites entreprises, des formations et du mentorat aux entrepreneurs qui ont des antécédents de problèmes de santé mentale ou de toxicomanie. Le soutien de la Banque Scotia est axé sur le projet *Strengthening Client Success*, qui vise à aider les entrepreneurs à lancer et à développer leur entreprise, ce qui favorise la stabilité personnelle, professionnelle et économique.

Aider les nouveaux arrivants à s'intégrer plus rapidement

- La Banque Scotia a renouvelé son partenariat avec **TalentLift Canada**, qui aide les réfugiés à trouver un emploi intéressant et des possibilités de relocalisation. Par l'entremise de ScotiaINSPIRE, la Banque Scotia a investi 950 000 \$ sur trois ans pour aider à élargir la plateforme de talents de l'organisation afin de jumeler des réfugiés qualifiés avec des employeurs au Canada.
- Dans le cadre du Sommet sur les nouveaux arrivants de ScotiaINSPIRE, nous avons réuni des dirigeants des communautés et de la Banque afin de discuter des obstacles auxquels les nouveaux arrivants sont confrontés et de mieux comprendre comment nous pouvons les aider à s'acclimater plus vite.
- La Banque Scotia a investi 345 000 \$ en l'espace de quatre ans pour soutenir le **programme des nouveaux arrivants du YMCA of Three Rivers**. L'aide est destinée à fournir aux immigrants vulnérables non admissibles d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada un soutien personnalisé à l'établissement et à l'emploi qui peut inclure des évaluations linguistiques, un soutien à l'emploi, un soutien auxiliaire pour le transport et la technologie.

¹ University of Alberta, University of Victoria, Université McGill, University of Windsor, Faculté de droit, Schulich School of Law (Dalhousie University) et Osgoode Hall Law School (York University).

IMPLANter UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION | SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE | OUTILLER NOS CLIENTS

RAPPORT ESG 2023

RÉACTION EN CAS DE SINISTRE

La Banque Scotia répond aux appels à l'aide humanitaire et d'urgence au Canada et à l'international, pour secourir les personnes affectées par les catastrophes naturelles et d'origine humaine.

Dans l'ensemble de notre empreinte mondiale, nous avons fourni 955 000 millions de dollars en 2023. Cela comprenait un soutien à la Croix-Rouge canadienne en réponse aux feux incontrôlés en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest au Canada, ainsi qu'aux organismes de secours internationaux partout dans le monde.

La Banque Scotia a également fourni de l'aide humanitaire aux personnes touchées par le conflit au Moyen-Orient grâce au travail de la Croix-Rouge, qui a appuyé les travaux de Magen David Adom et du Croissant-Rouge palestinien, de UJA Federation of Greater Toronto, de Médecins sans frontières et de l'UNICEF.

ENCOURAGER DAVANTAGE LES EMPLOYÉS À REDONNER

Chaque année, des milliers d'employés de la Banque Scotia se portent bénévoles et recueillent des fonds pour des causes qui leur tiennent à cœur partout dans le monde.

Engagement des employés grâce à Spark

Spark est notre plateforme d'engagement communautaire. Elle facilite les tâches suivantes aux employés :

- Trouver des possibilités de bénévolat.
- Faire le suivi de leurs heures de bénévolat et gagner des dollars de récompense à ce titre pour en faire don à n'importe quel organisme de bienfaisance de leur choix.
- Faire des dons par l'entremise des programmes de contrepartie de dons d'entreprise.

Spark offre à nos employés une variété d'occasions d'engagements virtuels ou en personne auprès de plus de deux millions d'organismes de bienfaisance et à but non lucratif dans le monde. Pour accueillir les nouveaux employés et encourager l'engagement, nous versons sur leurs comptes Spark la somme de 15 \$ dont ils peuvent faire don à n'importe quel organisme de bienfaisance de leur choix.

Les employés peuvent créer des campagnes de dons jumelés avec la Banque, ce qui leur permet de renforcer leur impact auprès des organismes de bienfaisance partout dans le monde. Pour chaque heure de bénévolat enregistrée et approuvée dans le système, Spark offre également 15 \$ de récompenses, jusqu'à 1 000 \$ par année. De plus, les employés peuvent collaborer dans le cadre du Programme Équipe Scotia au service de la collectivité pour récolter des fonds et faire du bénévolat pour des organismes communautaires.

Grâce à notre plateforme d'engagement communautaire mondiale Spark, en 2023 :

6 200 employés ont consacré

143 600 heures de bénévolat dans leurs collectivités

locales tout en soutenant

5 800 organismes de bienfaisance et à but non lucratif

Grâce à la campagne de dons des employés, les employés ont récolté un montant record de 12,1 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 11 % des cotisations d'une année sur l'autre. Au cours d'une année marquée par des défis macroéconomiques, nos employés se sont mobilisés pour soutenir plus de 3 700 organismes de bienfaisance dans l'ensemble du Canada.



En 2023, nous avons organisé notre premier Mois mondial du bénévolat. Tout au long du mois, les employés ont enregistré plus de 19 000 heures de bénévolat, tout en soutenant 411 organismes de bienfaisance dans le monde.

IMPLANTER UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION | SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE | OUTILLER NOS CLIENTS

RAPPORT ESG 2023

APPUYER L'ACCÈS AUX SPORTS

Le sport a le pouvoir d'avoir un impact positif en changeant nos points de vue, notre caractère et nos collectivités. Faire partie d'une équipe peut créer des amitiés durables et un esprit communautaire, voire familial. Les enfants apprennent la valeur du travail d'équipe, acquièrent une solide éthique du travail ainsi que le respect de leurs coéquipiers. Nous nous attelons à surmonter les obstacles pour donner à tous la chance de trouver leur place dans un sport qu'ils aiment.

Hockey pour tous

Grâce à notre initiative **hockey pour tous**, nous travaillons avec les jeunes et les organismes pour soutenir une culture du hockey sûre, inclusive et accessible, en mettant l'accent sur l'adhésion d'un plus grand nombre de participants de collectivités sous-représentées dans ce sport. Notre objectif est d'avoir un impact positif sur la vie de 250 000 jeunes partout au Canada, et nous y serons bientôt. En 2023, nous avons atteint plus de 200 000 jeunes en investissant 2,9 millions de dollars dans des organismes partenaires. Nous avons également parrainé la Journée du hockey Banque Scotia, la plus importante célébration annuelle d'un jour de hockey au Canada, pour la 13^e année.

Accueil des nouveaux arrivants

Khaled Al Mouktaran a entendu parler de hockey pour la première fois lorsque sa famille et lui sont arrivés au Canada en tant que réfugiés en provenance de Syrie. Ce jeune âgé de 14 ans à l'époque s'inscrivait dans un refuge avec ses parents et trois frères et sœurs dans un hôtel de Toronto en mars 2016 lorsque la réceptionniste de l'accueil a mentionné le sport. Grâce à **Hockey 4 Youth**, un organisme communautaire soutenu par la Banque Scotia, Khaled Al Mouktaran a trouvé sa passion, ainsi que des amis et la confiance nécessaire pour s'acclimater. Hockey 4 Youth favorise l'inclusion sociale des nouveaux arrivants et des jeunes prioritaires par le biais de programmes gratuits d'acquisition d'aptitudes à la vie active sur glace et hors glace. Des renseignements supplémentaires sur le parcours de Khaled Al Mouktaran se trouvent **ici**.

Depuis 2014, les programmes gratuits et inclusifs de SFC ont fourni des équipements, des uniformes et des expériences à plus de 600 000 enfants et jeunes.

Un nouveau livre pour enfants qui aide tous les enfants à s'imaginer dans un match.



Après avoir examiné les 150 livres les plus vendus pour les enfants sur le hockey au Canada et constaté que peu d'entre eux présentaient un personnage principal qui était un Noir, un Autochtone, une personne de couleur ou une fille, nous avons décidé qu'il était temps d'agir. Nous avons commandé le livre **Mon chandail de hockey**, qui trace le parcours de Kareema dans son équipe pour la première fois. À la suite de sa publication, la Banque Scotia a fait le don de 8 500 exemplaires du livre aux bibliothèques publiques, aux commissions scolaires et aux bibliothèques faisant partie de Little Free Library, et plus de 15 500 exemplaires supplémentaires à des partenaires partout au pays. Le livre peut également être **téléchargé gratuitement sous format numérique**. Le produit net de ses ventes sert à soutenir **Hockey 4 Youth**.

Soccer

Grâce à la **plateforme mondiale Scotiabank Fútbol Club (SFC)**, nous soutenons des programmes inclusifs et équitables destinés aux jeunes dans les collectivités marginalisées d'un point de vue socioéconomique et les populations à risque en Amérique latine. En s'associant avec **Special Olympics LatAm**, la fondation **FC Barcelona, Fundacion Seleccion Colombia** et She Wins, SFC a aidé plus de 25 000 enfants et jeunes à pratiquer ce sport en 2023.

En 2023, nous avons élargi notre programme d'aménagement de terrains communautaires en créant quatre nouveaux terrains de soccer communautaires en Colombie, au Chili et au Costa Rica, et le deuxième terrain de mini-soccer canadien chez la Nation des Tla'amins en Colombie-Britannique. Les terrains de mini-soccer canadiens profiteront à plus de 1 000 enfants et jeunes autochtones chaque année.



Les championnats nationaux pour jeunes de la plateforme SFC de 2023 ont eu lieu dans huit pays, et 7 328 enfants, dont 57 % de filles, y ont participé.

Jouer pour l'inclusion

En République dominicaine, la Banque Scotia s'est associée à la fondation FC Barcelona et à Save the Children pour promouvoir l'éducation et réduire la violence en invitant plus de 1 600 enfants à Saint-Domingue à faire du sport et de l'activité physique. Ici, Javier Saviola, ancien joueur de FC Barcelona, partage son parcours footballistique avec plusieurs enfants.



Outiller nos clients

POURQUOI ÇA COMPTE?

Nos clients recherchent un partenaire de services financiers qui les aidera à atteindre leurs objectifs, qu'il s'agisse d'épargner pour une maison, de démarrer une entreprise ou d'assurer la transition vers un avenir à faible intensité carbonique. En étant là *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 inclusifs. L'accroissement de l'inclusion financière peut également avoir des répercussions plus vastes; celle-ci peut contribuer à éliminer la pauvreté, créer des emplois, améliorer l'égalité des sexes et favoriser l'accès à des logements, à l'éducation et à des soins de santé de grande qualité.

PERMETTRE L'INCLUSION FINANCIÈRE

La Banque Scotia élimine les obstacles en offrant une gamme de services et de produits bancaires sans frais ou à frais modiques, et aide 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. Nous éliminons aussi les frais mensuels des comptes bancaires de base pour les bénéficiaires d'un régime enregistré d'épargne-invalidité et les clients de plus de 60 ans qui font partie de notre **programme de rabais pour les aînés**.

LIENS PERTINENTS

[Accès aux services financiers](#)

Voici d'autres exemples :

- Le **compte d'épargne Momentum^{PLUS}** qui n'impose pas de frais mensuels 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**, qui, par le choix de régime enregistré ou non enregistré, offre aux clients un taux d'intérêt plus élevé à mesure que leur solde augmente.
- 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, y compris l'épicerie, ou pour payer une partie du solde de leur carte de crédit.
- Les plans de paiements échelonnés **Paiement Sélect Scotia**, qui permettent aux clients de convertir leurs achats admissibles par carte de crédit en versements mensuels fixes, sans intérêts et frais ou à intérêts et frais modiques et sans frais d'annulation.

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. Les mesures d'allègement peuvent comprendre des reports temporaires ou d'autres formes de soutien.

UN MARKETING QUI REFLÈTE NOTRE CLIENTÈLE

Grâce à notre programme *Inclusion by Design*, nous cherchons à obtenir une représentation appropriée et équilibrée des groupes en quête d'équité dans nos initiatives de marketing et de publicité. Nous visons à refléter la diversité sur le plan des capacités, des langues, des cultures, des sexes, des orientations sexuelles, des âges, etc. Sous la direction de notre chef du marketing, notre comité chargé de l'initiative *Inclusion by Design* contribue à l'intégration du programme dans nos équipes de marketing.

Voici nos réalisations en 2023 :

- Organisation de séances trimestrielles de formation pour notre organisation de marketing mondial.
- Appel à nos GRE pour examiner les messages à l'intention de nos nouvelles recrues et les campagnes bancaires multiculturelles.
- Utilisation de l'apprentissage machine pour effectuer des audits automatisés d'images et de vidéos de marketing. Ce faisant, nous avons pu déceler des partis pris possibles et des domaines où nous pourrions améliorer la représentation des diverses collectivités.
- Participation au Comité de DEI de la Canadian Marketing Association.



Notre GRE sud-asiatique et notre Forum chinois ont collaboré avec notre service du marketing dans le cadre de notre campagne *Nouvelle vie au Canada*. Ils ont partagé des expériences vécues et des connaissances présentant de l'intérêt sur le plan culturel et ont vérifié l'exactitude de scripts en hingleish et en chinois simplifié.



ÉLIMINER LES OBSTACLES

Soutien des femmes

Nous avons conçu **l'initiative Femmes de la Banque Scotia** afin d'outiller les femmes et de les aider à accroître leurs chances sur le plan économique et professionnel. Lancé en 2018, le programme a été élargi et englobe maintenant les femmes au Canada, au Chili, au Costa Rica, en Jamaïque et au Pérou. Il offre aux femmes un accès équitable au capital, des solutions financières adaptées, une éducation spécialisée, des services-conseils globaux et du mentorat. L'initiative Femmes de la Banque Scotia aide les particuliers à réussir à leur propre rythme, à faire croître leur entreprise, à faire progresser leur carrière et à investir dans leur avenir.

Pour souligner le premier anniversaire de l'initiative Femmes de la Banque Scotia au Costa Rica, la Banque Scotia a tenu une discussion sur l'autonomisation des femmes dans le monde des affaires avec le ministre adjoint de l'Économie, de l'Industrie et du Commerce, Christian Rucavado. Nous avons également annoncé un nouveau financement de 8 millions de dollars US à l'intention des entreprises détenues ou dirigées par des femmes au pays et nous avons parrainé la deuxième édition du livre *Ticas Poderosas*, qui raconte les récits de femmes prospères tout au long de l'histoire du pays. Les ventes du livre soutiennent les travaux de la **Fondation Golees** pour autonomiser les filles grâce au football.

Au Chili, Visa et le programme de l'initiative Femmes de la Banque Scotia au Chili, avec le soutien de IFundWomen, ont décerné le **prix She's Next de Visa et de l'initiative Femmes** pour récompenser le leadership des femmes dans le monde des affaires. Nous avons décerné le prix de l'initiative Femmes de la Banque Scotia dans le cadre du Palmarès des meilleurs cadres supérieurs, organisé par Mujeres Empresarias et Diario Financiero, que nous soutenons depuis huit ans. Ce prix vise à garantir la visibilité des femmes occupant des postes de haute direction et, en 2023, il a été décerné aux femmes occupant des postes de direction générale. Notre lauréate était Alejandra Mardones, présidente et chef de la direction d'ALTO (Amérique latine).

8,05 milliards de dollars

représente le capital déployé à ce jour au profit d'entreprises détenues ou gérées par des femmes au Canada, notre objectif étant de déployer 10 milliards de dollars d'ici 2025.

Plus de 3 400

clients canadiens de Gestion de patrimoine et leurs familles ont participé à des séances éducatives sur la gestion du patrimoine pendant les grandes transitions de la vie; il y avait par exemple des séances sur la planification de la retraite et de la succession dans le cadre de L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD1}.

Au cours des cinq dernières années, nous avons engagé plus de

25 000

entrepreneures.

Plus de 80

femmes réparties dans sept cohortes ont participé à notre programme sur la bonne gouvernance d'entreprise, qui vise à aider les femmes à siéger au conseil d'administration ou à le féminiser davantage, en aidant les nouveaux membres et membres expérimentés du conseil à améliorer leurs aptitudes et leur expérience.



¹ Clôture d'exercice, le 31 octobre 2023.

² Source : Chambre de commerce de Lima.



Soutien des nouveaux arrivants et des immigrants

De 2023 à 2025, le Canada devrait accueillir plus de 1,5 million de nouveaux arrivants. Une fois le moment venu, la Banque Scotia sera prête à les soutenir.

Notre [programme BonDébut^{MD}](#) aide les nouveaux arrivants au Canada à établir leur vie financière dans leur nouveau pays en leur offrant des virements internationaux gratuits illimités et l'accès au crédit même sans antécédents de crédit. Il propose des ouvertures de compte avant l'arrivée pour faciliter la transition des nouveaux arrivants, ainsi que des services multilingues, des consultations avec des conseillers bancaires et bien plus encore.

Le programme BonDébut comprend ce qui suit :

- *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 au Canada.
- *Programme de certificat de placement garanti (CPG) pour étudiants* : Les étudiants étrangers de dix pays peuvent faciliter leur transition en ouvrant un compte bancaire pour prouver qu'ils ont des fonds avant même d'arriver au Canada. Ce programme aide également les étudiants étrangers à obtenir leur permis d'études plus rapidement.
- Des solutions de crédit spécialisées pour les résidents temporaires et permanents, comme des prêts automobiles, des cartes de crédit, des prêts et des politiques hypothécaires améliorées.

Faits saillants de 2023

- Nous avons augmenté les limites minimales des cartes de crédit pour les nouveaux arrivants et prolongé l'admissibilité au programme de trois à cinq ans après leur arrivée au Canada. Nous continuons également d'aider les réfugiés à ouvrir un compte jusqu'à ce qu'ils obtiennent leur statut formel de résident permanent, de travailleur étranger ou d'étudiant étranger, tout en offrant un concours financier dans plusieurs langues.
- Nous avons lancé une nouvelle initiative avec [Nova Credit](#) pour aider les clients à avoir accès à leurs antécédents de crédit à l'étranger. Nous avons également collaboré avec [Moving2Canada](#) et [Vente a Canada](#) pour fournir aux nouveaux arrivants, y compris des étudiants étrangers, des ressources financières et des renseignements judicieux sur la vie et le travail au Canada. De plus, nous nous sommes associés à Bell pour offrir un forfait Internet mobile qui aidera les étudiants étrangers à alléger leurs factures de téléphone.
- Notre campagne 2023 « Un jour parfait » présente des conseils en [anglais](#) et en [hindi](#) de la part des nouveaux arrivants au Canada. Nous avons également lancé une édition de notre bulletin Conseils+ pour les nouveaux arrivants (veuillez consulter la [p. 85](#)).

Soutien des personnes handicapées

La Banque Scotia s'engage à répondre aux besoins de sa clientèle grâce à un éventail de capacités visuelles, mobiles, auditives et cognitives, et à offrir des services bancaires faciles, accessibles et inclusifs. Grâce à une vaste gamme d'outils bancaires, nous offrons à nos clients des moyens de contrôler la manière et le moment d'effectuer des opérations bancaires, quels que soient leurs aptitudes, leur contexte ou leur situation.

Notre Comité directeur de l'Accessibilité d'entreprise de la haute direction est chargé de parrainer et de favoriser les initiatives d'accessibilité dans tous nos secteurs d'activité. Il supervise notre Centre d'excellence en accessibilité à l'échelle de la Banque, qui consulte les personnes handicapées afin d'améliorer leur expérience bancaire globale.

Nous veillons également à ce que toutes les succursales et installations nouvelles et rénovées de la Banque Scotia au Canada respectent ou dépassent les directives d'accessibilité de l'Association canadienne de normalisation (CSA). En 2022, un examen de nos succursales a révélé que le degré d'accessibilité était supérieur à 98 % dans tous les espaces publics. Notre objectif est d'atteindre 100 % d'accessibilité. À l'échelle internationale, nous appliquons également les normes de la CSA dans toutes les nouvelles succursales et dans les rénovations importantes.

Pour en savoir plus, veuillez consulter notre premier [Plan sur l'accessibilité en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et notre site remanié [Accessibilité](#). Tout [commentaire](#) sur nos efforts en matière d'accessibilité est le bienvenu.

Soutien aux aveugles et malvoyants

- Nous offrons des documents dans des formats alternatifs, notamment en braille, en gros caractères et en PDF accessible.
- Nous nous efforçons de nous conformer aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web pour nos applications mobiles et nos sites Web.
- Nos guichets automatiques sont dotés de couleurs contrastantes, de lumières d'écran à DEL et d'une navigation audio.

Soutien aux personnes sourdes ou malentendantes

- En collaboration avec l'administrateur canadien du service de relais vidéo, nous avons [lancé une ligne téléphonique spéciale](#) pour aider les clients souffrant de troubles de l'audition ou de l'élocution et utiliser le service de relais vidéo (SRV) pour leurs besoins bancaires à distance. Le service permet aux clients qui utilisent l'application SRV d'appeler un numéro de téléphone spécialisé en utilisant la langue des signes américaine ou la langue des signes québécoise.



Soutien des aînés

L'engagement de la Banque Scotia en matière de prestation de services bancaires aux aînés guide notre soutien aux aînés qui font appel à nous pour leurs besoins financiers.

Notre équipe responsable des aînés, dirigée par le champion des aînés de la Banque, appuie les principes énoncés dans le Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés, défend les intérêts de notre clientèle des aînés et nous permet de tenir compte des besoins de cette clientèle dans la conception et la prestation de services et de solutions.

Notre Centre des aînés et notre portail Conseils+ pour les aînés fournissent aux aînés des conseils sur plusieurs sujets, dont les suivants :

- Services bancaires numériques et en ligne
- Renseignements sur les opérations bancaires en ligne en toute sécurité et la protection contre la fraude
- Outils de planification financière et de retraite
- Procuration ou comptes joints

De plus, nous répondons aux besoins des aînés en matière d'accessibilité grâce à des guichets automatiques accessibles en personne, à des succursales accessibles en fauteuil roulant, à des documents dans des formats différents, à des fonctions d'accessibilité des services bancaires mobiles et en ligne et à un accès prioritaire pour les clients de plus de 75 ans qui appellent notre centre de contact.

Nous formons nos employés en contact direct avec la clientèle afin de les aider à communiquer efficacement avec les aînés et à repérer les cas potentiels d'exploitation financière, de fraude et d'escroquerie, et à signaler les incidents à un échelon supérieur en conséquence. Nous avons élaboré notre programme de formation de la clientèle des aînés avec l'aide de CanAge, un organisme canadien sans but lucratif de défense des droits des aînés. Nous offrons également aux employés en contact direct avec la clientèle des services de messagerie et de formation sur nos solutions et nos services pour les aider à communiquer les risques, les avantages et les caractéristiques à la clientèle des aînés, en leur permettant ainsi de prendre des décisions éclairées. Les employés ont accès aux ressources et aux formations à l'intention de la clientèle des aînés, ainsi qu'aux personnes-ressources pour obtenir du soutien supplémentaire sur notre portail interne.

Nous organisons des événements mondiaux pour les aînés. Par exemple, en 2023, nous avons tenu des ateliers de formation numérique à Trinité-et-Tobago pour aider les aînés à effectuer leurs opérations bancaires en ligne efficacement et en toute sécurité. Aux Bahamas, nous avons organisé un atelier sur la sécurité financière et la façon de détecter et d'éviter la fraude en ligne. Au Chili, nous proposons une formation sur les soins aux aînés dans le cadre de notre engagement à respecter le Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés.

En Jamaïque, notre compte à l'intention des aînés offre des services bancaires exclusifs à frais modiques ainsi que des rabais sur les opérations telles que les transferts à règlement brut en temps réel et les virements. Les aînés peuvent aussi effectuer des paiements préautorisés sans frais.





Soutien des jeunes et des étudiants

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

Nous offrons des comptes bancaires étudiants, tels que le Plan Privilèges bancaires Étudiants, sans frais mensuels avec des opérations de débit illimitées aux étudiants de niveau postsecondaire à temps plein au Canada et aux États-Unis et aux jeunes de moins de 19 ans. Les étudiants qui cherchent à financer leurs études postsecondaires et à établir leur dossier de crédit peuvent demander une marge de crédit personnelle Ligne de crédit Scotia pour étudiants ou une carte de crédit d'étudiant.

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. Nous fournissons également de l'information pour aider les étudiants, y compris ceux qui étudient au Canada depuis l'étranger, à éviter la fraude financière.

Nous aidons également les étudiants à réaliser leurs aspirations universitaires grâce à des bourses d'études.

Canada

- En partenariat avec Collèges & Instituts Canada, le programme Bourse d'excellence CPG pour étudiants étrangers de la Banque Scotia offre un montant total de 25 000 \$ par année en bourses à des étudiants modèles entreprenant des études postsecondaires à l'étranger.
- Grâce aux bourses d'études accordées par la Banque Scotia et myBlueprint, des bourses d'un montant total de 60 000 \$ sont accordées chaque année dans les catégories du bien-être financier, des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, de la diversité et des futurs dirigeants de sexe féminin.
- Le Concours Investis dans ton avenir avec la Banque Scotia accorde chaque année des bourses d'un montant total de 60 000 \$ à des étudiants canadiens et étrangers qui étudient au Canada.

La Banque Scotia continue de participer à l'initiative sur l'inclusion des survivants *Finance Against Slavery and Trafficking (FAST)*, menée par le Centre Universitaire de Recherche sur les Politiques. La Banque Scotia travaille en collaboration avec des organismes de soutien communautaires au Canada pour faciliter l'accès des survivants aux services financiers. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site Web de FAST.

IMPLANter UNE CULTURE AXÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION | SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS RÉSILIENTES
FAVORISER LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE AVEC SCOTIAINSPIRE | OUTILLER NOS CLIENTS

RAPPORT ESG 2023

TRAITER DE LA QUESTION DE L'ABORDABILITÉ DU LOGEMENT

Permettre à davantage de personnes d'avoir accès à un logement sûr, décent et abordable fait partie de notre engagement *pour l'avenir de tous*.

Au Canada, on estime que 3,5 millions de nouveaux logements seront nécessaires d'ici 2030 pour répondre aux besoins en matière de logement abordable¹. Nous nous sommes engagés à **fournir 10 milliards de dollars** d'ici 2030 pour établir des solutions novatrices de prêts, d'investissement et de souscription pour les particuliers, les clients commerciaux et les entreprises clientes qui appuient les objectifs de la Stratégie nationale sur le logement au Canada.

Faits saillants de 2023

- Nous avons mis sur pied un groupe de travail de haut niveau dirigé par le chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux de la Banque Scotia afin de créer de nouvelles possibilités de logement abordable dans l'ensemble du Canada. L'équipe tiendra compte des idées des parties prenantes externes tout au long de l'étude des possibilités de rénovation d'immeubles existants et de nouvelles constructions.
- Nous avons organisé notre deuxième Sommet annuel sur le logement abordable, auquel ont participé plus de 1 500 personnes représentant 500 nouvelles organisations.

- Afin d'encourager l'accession à la propriété, nous avons lancé notre nouveau **Compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété** (CELIAPP). Il permet aux acheteurs d'une première maison de faire fructifier leurs placements à l'abri de l'impôt et de faire des retraits libres d'impôt pour acheter leur première maison.
- Nous sommes fiers de parrainer un **rapport** sur la façon dont la technologie, l'innovation et le développement durable peuvent contribuer à façonner un nouveau marché immobilier plus écologique au Canada et dans d'autres pays.

Au Pérou, nous offrons des prêts immobiliers à taux d'intérêt réduits aux clients qui achètent des maisons dans des ensembles résidentiels écologiques et durables, certifiés par une tierce partie indépendante spécialisée désignée par le **Fonds Mivivienda**. Mi Vivienda est un programme du gouvernement péruvien qui collabore avec des institutions financières, des promoteurs et le secteur immobilier pour favoriser l'accès à un logement adéquat et réduire l'endettement des familles en matière de logement. En 2023, la Banque Scotia a facilité l'achat de 478 maisons écologiques et durables.



¹ Société canadienne d'hypothèques et de logement | SCHL (cmhc-schl.gc.ca); Mise à jour sur la quantité de logements nécessaire d'ici 2030, 13 septembre 2023.

FAIRE CROÎTRE LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Nous soutenons les petites et moyennes entreprises clientes en leur offrant des ressources, des prêts et des solutions de prêt et une approche proactive adaptés à leurs besoins. Au Canada, l'efficacité de nos succursales et de nos canaux numériques a réduit de plus de 60 % le temps nécessaire pour remplir une demande de crédit de la Banque Scotia, qui est passé de 90 minutes en 2019 à 30 minutes en 2023. En outre, nous avons amélioré nos procédures de connaissance du client (KYC) et de lutte contre la fraude, ce qui permet à un plus grand nombre de types de petites entreprises de remplir une demande en ligne.

Grâce à notre équipe Conseils virtuels+ et à notre division Soins de santé et services bancaires professionnels, les entrepreneurs peuvent avoir accès à des conseillers financiers chevronnés quand ils en ont besoin pour obtenir des conseils personnalisés. Nous avons également ajouté de nouvelles ressources à notre plateforme en ligne **Centre Conseils + pour entreprises**, y compris notre quatrième **rapport annuel Path to Impact**, qui examine les perspectives des petites entreprises au Canada. Le Centre offre également des conseils sur la rédaction de plans d'affaires, l'élaboration de solutions informatiques, la conception de matériel de vente et de marketing et la transition de la propriété.

Au Canada, l'efficacité de nos succursales et de nos canaux numériques a réduit de plus de 60 % le temps nécessaire pour remplir une demande de crédit de la Banque Scotia, qui est passé de 90 minutes en 2019 à 30 minutes en 2023.

Faits saillants de 2023

Canada

- Signature d'un nouveau partenariat avec **Xero**, qui aidera les propriétaires de petites entreprises à intégrer automatiquement leurs données dans leur plateforme de comptes infonuagiques. Cela leur permettra de gérer facilement leurs processus de comptabilité, de paiement et de gestion financière et de prendre plus rapidement des décisions d'affaires mieux éclairées.
- Nous avons conclu un **partenariat avec Chase** afin d'offrir aux marchands clients un accès à une plateforme de paiement sûre et fiable. Cela leur permet d'économiser du temps et de l'argent et d'avoir accès 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par année à des services bilingues de soutien à la clientèle et à des services complets de comptes.

Mexique

- Nous avons hébergé SME Small Talks, un programme qui vise à fournir à nos petites et moyennes entreprises (PME) clientes des outils d'information et de formation pour les aider à croître.

Jamaïque

- Nous avons aidé 25 propriétaires de PME à renforcer leurs compétences en marketing, en ventes, en analyse financière, en leadership, en travail d'équipe et en gestion de systèmes grâce à un programme d'accompagnement d'une durée de 17 semaines.
- Lancement d'un programme de prêts pour l'énergie verte offrant des taux spéciaux aux petites et moyennes entreprises pour l'achat d'équipement écoénergétique sans frais d'application.

Chili

- En collaboration avec la **Fundación ANSPAC**, la Banque Scotia a aidé des femmes à faibles revenus à acquérir des compétences pour analyser leurs entreprises, créer de nouveaux modèles d'entreprise et établir des réseaux avec d'autres entrepreneurs de la région.
- Nous avons collaboré avec l'Association chilienne des entrepreneurs afin d'offrir à ses membres, qui sont ou deviennent des clients de la Banque Scotia, l'accès à de la formation pour développer leurs compétences financières et numériques.

Pérou

- Nous avons lancé un site Web de services bancaires à domicile pour les petites entreprises afin de répondre aux besoins financiers de ces clients.

Costa Rica

- Lancement de Scotia Corredora de Seguros et de Quredlitas pour les petites et moyennes entreprises appartenant à des femmes ou dirigées par elles et leur permettant d'acheter de nouvelles voitures à des fins commerciales.

République dominicaine :

- Offre du **programme My Company**, élaboré en partenariat avec la Barna Management School, pour aider les petites et moyennes entreprises à renforcer leurs compétences financières.

RENFORCER LA LITTÉRATIE FINANCIÈRE

Par l'entremise de notre Centre Scotia Conseils+, nous publions des conseils financiers pertinents et opportuns à l'intention des clients et proposons des questionnaires pour tester la compréhension.

En 2023, nous avons plus que doublé nos communications avec les clients au moyen de bulletins trimestriels Conseils +. Nous avons également mis à l'essai un bulletin d'information à l'intention des clients en début de carrière (de 23 à 34 ans). À la lumière des commentaires reçus, nous intégrerons les sujets pertinents dans nos bulletins Conseils+. Les clients peuvent également écouter les balados de la Banque Scotia. Les sujets abordés en 2023 concernaient la façon de parler de l'argent à vos enfants, les termes économiques permettant de mieux comprendre les nouvelles et la façon de discuter de l'argent avec vos parents.

Sur l'application mobile de la Banque Scotia, nous publions Scotia Investisseur futur. En 2023, nous avons fourni des conseils sur des sujets comme l'établissement d'un budget, la lutte contre l'inflation, la hausse des taux d'intérêt et la fraude sur les pointage de crédit. Nous avons également lancé Scotia Investisseur futur pour aider les clients à déterminer, à suivre et à gérer leurs objectifs financiers.

Afin d'aider les clients sans expérience en matière de services bancaires en ligne et numériques, nous offrons des conseils par l'entremise de notre portail de littératie numérique, Ma banque à moi. Nous présentons rapidement aux clients qui ont une bonne connaissance des médias sociaux des conseils et des informations financières amusantes sur Facebook, Instagram et TikTok.

Aider les jeunes à comprendre leurs finances

Barbade : Dans le cadre du programme Junior Monarch de la Banque Scotia, nos employés se portent volontaires pour discuter avec des centaines d'étudiants chaque année sur l'établissement d'un budget, l'épargne et l'investissement.

Chili : Nous avons lancé le programme Play and Learn Personal Finance pour promouvoir la littératie financière auprès de 30 000 élèves de la 4^e à la 7^e année dans 150 écoles. Le programme de deux ans utilisera le jeu de société Financity pour aider les étudiants à simuler la gestion d'un budget de ménage.

Pérou : Nous avons contribué à la formation en éducation financière de plus de 1 800 enseignants grâce à notre partenariat avec Plan International et son programme Forming Entrepreneurs of Tomorrow. Grâce à leurs nouvelles compétences, les enseignants aident les élèves des écoles primaires et secondaires à élaborer et à soumettre des plans d'affaires dans le cadre d'un concours local de capital de démarrage. Depuis 2014, nous avons aidé près de 200 000 élèves dans 192 écoles.

Colombie : Grâce au financement de ScotiAINSPIRE (veuillez consulter la p. 73), nous nous sommes associés à Fundacion Plan pour lancer For My Life I Save. Le programme vise à améliorer les conditions sociales et économiques des enfants, des jeunes et des familles grâce à l'éducation financière et à la mise en place de groupes d'épargne communautaires.

Costa Rica : Dans le cadre du programme Junior Achievement, nous organisons des ateliers à l'intention des étudiants du secondaire sur la gestion des finances personnelles, la façon d'épargner pour l'avenir et les carrières dans le secteur bancaire. Nous avons rejoint plus de 6 500 jeunes depuis 2016.

Guyane : Nous avons établi un partenariat avec l'association des guides en 2023 pour aider 70 filles et jeunes femmes à renforcer leurs compétences financières.



OFFRIR UNE EXPÉRIENCE CLIENT DE QUALITÉ

Nous voulons que toutes les interactions qu'un client a avec la Banque Scotia, que ce soit dans le secteur des services bancaires aux particuliers ou aux entreprises, le rapprochent de l'atteinte de ses objectifs financiers et de sa résilience financière.

Nous mesurons notre succès et repérons des occasions d'améliorer l'expérience client au moyen de recherches sur le marché et de commentaires et de sondages en temps réel et concrets. L'exemple est Le Pouls, qui mesure les paramètres transactionnels et relationnels dans nos principaux secteurs d'activité et secteurs prioritaires, comme les petites entreprises et les clients à valeur élevée. Il utilise le taux de recommandation net comme principale mesure de la confiance des clients.

En 2023, nous avons invité plus de 16 millions de clients de détail et 77 000 clients commerciaux dans l'ensemble de nos activités à réaliser des sondages sur la satisfaction. Nous avons appelé 541 000 particuliers et 6 300 clients commerciaux afin d'obtenir des commentaires supplémentaires sur leur expérience bancaire avec nous. Nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en matière d'expérience client dans la plupart de nos succursales de détail, centres de contacts et canaux numériques dans 11 pays. Le taux de recommandation net de la Banque dans les succursales canadiennes a augmenté de 3 % en 2023 et de 12 % au Chili, en Colombie, au Mexique et au Pérou. Les commentaires ont indiqué que la formation de nos employés sur l'engagement des clients et les plateformes numériques pratiques a contribué à améliorer nos résultats.

Nous aidons nos clients comme suit :

- 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 volée.
- 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 frauduleuse.

Nous adhérons à plusieurs codes d'éthique volontaires et engagements publics qui visent à protéger les intérêts des consommateurs, notamment les documents hypothécaires en langage clair, la sécurité des clients, la protection des transactions en ligne et les principes volontaires dans la prestation de services bancaires.

LIENS PERTINENTS

Services d'accessibilité de la Banque Scotia

Plan d'accessibilité 2021-2023

Politique d'accessibilité pour la clientèle

DES PRODUITS ET SERVICES NUMÉRIQUES INNOVANTS

Au cœur de nos efforts pour répondre aux besoins changeants de nos clients se trouve notre transformation pluriannuelle visant à devenir un chef de file dans le secteur des services financiers numérique. Cela comprend l'élaboration de plateformes qui fournissent des informations plus rapides, de meilleurs services et conseils aux clients dans le monde ainsi qu'un plus grand nombre de produits qui permettent un accès facile, pratique et sécurisé aux comptes clients et aux solutions financières de manière à développer leur patrimoine.

Dans l'ensemble de la Banque, grâce à des investissements continus visant à accélérer la mise en place des services bancaires numériques, l'adoption du numérique est passée de 43 % des clients en 2019 à 61 % aujourd'hui, et 93 % de toutes les transactions sont maintenant des transactions en libre-service. Pour en savoir plus sur nos progrès en matière d'adoption du numérique, veuillez consulter notre rapport annuel 2023, p. 5, ainsi que les faits saillants ci-dessous.

Faits saillants de 2023

- Au Panama, nous avons lancé une nouvelle plateforme en ligne appelée Breeze, qui permet aux clients de transférer numériquement de l'argent à l'étranger.
- Dans les Antilles anglaises, nous avons ajouté de nouvelles fonctions à l'application mobile Scotia Caribbean, qui a été reconnue par Global Finance comme la meilleure banque client numérique et la meilleure application bancaire mobile aux Bahamas, à la Barbade, aux îles Caïmans, en Jamaïque, à Trinité-et-Tobago et aux îles Turks et Caïcos.



Annexe

DANS CETTE SECTION :

- 88 BILAN DES CONTRIBUTIONS COMMUNAUTAIRES
- 89 DÉCLARATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE LA BANQUE SCOTIA
- 90 OBLIGATIONS DURABLES – RÉPARTITION DU PRODUIT ET INCIDENCE
- 93 ÉNONCÉS PROSPECTIFS



Bilan des contributions communautaires

Notre bilan des contributions communautaires annuel décrit les contributions de la Banque Scotia à l'économie et la société canadienne. 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](#).

Les rubriques [Soutenir des collectivités résilientes](#) et [Favoriser la résilience économique avec ScotialNSPIRE](#) décrivent 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 [Outiller nos clients](#) fournit des informations sur le soutien offert aux petites entreprises, les investissements dans les programmes financiers et l'accès aux services financiers par les personnes à faible revenu. Elle fournit des informations sur 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 [Soutenir la responsabilité des produits et services](#) 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.

Veuillez consulter le [dossier de données et les indices ESG](#) pour voir 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 GAB

LISTE DES SOCIÉTÉS AFFILIÉES ET ÉTENDUE DE LA DÉCLARATION

L'information contenue aux présentes porte sur l'exercice du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023 et vise ces sociétés affiliées de la Banque Scotia au Canada : Scotia Capitaux Inc.; Compagnie Trust National; Société hypothécaire Scotia; 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 de fiducie privée MD et Société d'assurance vie MD. 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 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.



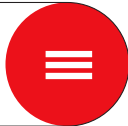


Déclarations supplémentaires de la Banque Scotia

COUVRANT L'EXERCICE 2023					AUTRES RAPPORTS PERTINENTS		
	Rapport annuel	Circulaire de sollicitation de procurations	Rapport, 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	●	●	●	●		●	
Rendement financier	●						
Gouvernance et stratégie	●	●	●	●	●	●	●
Risque	●	●	●	●	●	●	
Impact social	●	●	●		●	●	●

VOICI DES ORGANISATIONS AUXQUELLES NOUS ADHÉRONS OU APPORTONS NOTRE CONTRIBUTION :

* Gestion d'actifs 1832 L.P., Gestion financière MD inc. et Jarislowsky Fraser Limitée adhèrent aux PRI.



Obligations durables¹ – Affectation du produit et portée

Le produit net tiré des obligations durables a été affecté au refinancement des actifs, des entreprises et des projets verts et sociaux admissibles qui répondent aux critères du cadre d’obligations durables de la Banque Scotia². Toutes les obligations en circulation demeurent entièrement affectées au 30 septembre 2023³.

AFFECTATION TOTALE DU PRODUIT⁴

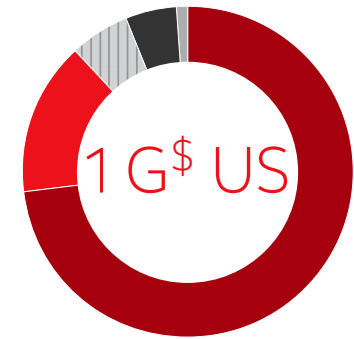


- Actifs verts 84 %
- Actifs sociaux 16 %

La répartition des actifs admissibles est également présentée par catégorie et selon l’estimation de la portée.

AFFECTATION DU PRODUIT PAR CATÉGORIE POUR CHAQUE OBLIGATION⁴ (%)

OBLIGATIONS DURABLES US0641596E11



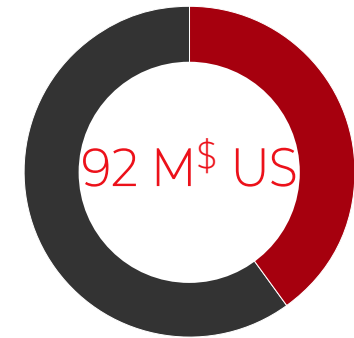
- Écoconstructions 74 %
- Créer une résilience économique 15 %
- Entreprises appartenant à des femmes 6 %
- Énergie renouvelable 5 %
- Accès aux services essentiels 1 %

OBLIGATIONS VERTES EN CHF CH1294486324



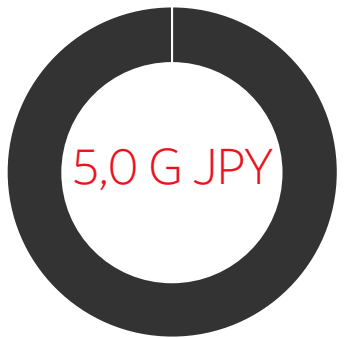
- Contrôle de prévention de la pollution 40 %
- Écoconstructions 36 %
- Énergie renouvelable 24 %

OBLIGATIONS STRUCTURÉES US06417X5234 US06417X5150 US06417X4161 US06417X2348



- Écoconstructions 40 %
- Énergie renouvelable 60 %

OBLIGATIONS VERTES DU CHILI⁵ XS2645753034



- Énergie renouvelable 100 %

¹ Les obligations durables comprennent : les obligations durables, les obligations vertes en CHF, les obligations structurées et les obligations vertes du Chili.

² Une entreprise est considérée comme admissible au financement provenant du produit tiré d’une obligation durable de la Banque Scotia si 90 % ou plus de son revenu de placement provient d’activités entrant dans les catégories admissibles décrites dans le cadre.

³ Conformément au cadre d’obligations durables de la Banque Scotia, dans l’attente de l’affectation ou de la réaffectation du produit net de la Banque, selon le cas, la Banque Scotia investira le solde du produit net, à son gré, dans la trésorerie ou les équivalents de trésorerie ou d’autres instruments liquides négociables, conformément aux activités de gestion des liquidités de la Banque. Les pourcentages reflètent les affectations au 30 septembre 2023.

⁴ Les pourcentages ayant été arrondis, leur somme pourrait ne pas correspondre à 100 %.

⁵ Émission par la filiale Scotiabank Chile (en yens).

⁶ KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Veuillez vous reporter au [Rapport d’assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG](#).



IMPACT DU PRODUIT¹

ENVIRONNEMENTAL						SOCIÉTÉ				
		Écoconstructions		Énergie renouvelable		Prévention et contrôle de la pollution	Créer une résilience économique		Accès aux services essentiels	Entreprises appartenant à des femmes
	Émissions annuelles de GES évitées (en tonnes CO ₂)	Parc immobilier vert ² (en pi ²)	Énergie économisée annuellement (en MWh)	Production annuelle d'énergie renouvelable (en MWh)	Capacité renouvelable construite ou réhabilitée (en MW)	Déchets détournés ³ (tonnes)	Emplois créés ⁴	Communautés autochtones soutenues	Patients servis	Prêts accordés
Obligations durables	253 597	1 278 798	5 650	335 510	110		1 030 emplois créés pendant la durée du projet 79 emplois créés dans les collectivités au cours de l'année	22 collectivités autochtones rurales et éloignées	221 031 visites de patients; 16 029 chirurgies, procédures et interventions non chirurgicales	14 prêts; 74 millions de dollars déployés
Obligations vertes en CHF	121 228	2 356	2 158	363 048	47	96 500				
Obligations vertes du Chili	80 479			241 678	31					
Obligations structurées	21 098	83 467	303	38 541	19					
Portée totale ⁵	476 402 tonnes de CO ₂	1 364 621 pieds carrés	8 111 MWh d'énergie économisés	978 776 MWh d'énergie renouvelable produite	207 MW de capacité en énergie électrique renouvelable	96 500 tonnes de déchets détournés	1 109 emplois créés	22 communautés autochtones	221 031 visites de patients; 16 029 interventions	14 prêts; 74 millions de dollars déployés

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 du présent rapport, nous avons donc adopté les méthodes décrites à la [page 92](#), reconnaissant que ces méthodes peuvent changer au fil du temps pour refléter l'évolution des directives et des pratiques du marché.

² Bâtiments durables pouvant être certifiés LEED® Or ou Platine lorsque leur construction sera achevée et qu'ils seront opérationnels.

³ Les déchets détournés sont du papier et du carton recyclés utilisés pour fabriquer des produits de papier 100 % recyclés. La figure présentée reflète les données de 2022, soit les plus récentes disponibles au moment de la préparation du rapport.

⁴ Les données sur la création d'emploi proviennent de deux projets, selon les plus récentes données publiques des actifs sous-jacents.

⁵ Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.



MÉTHODOLOGIE DE L'IMPACT 2023

Écoconstructions

Les paramètres d'évaluation de l'incidence des immeubles verts ont été calculés à l'aide des données fournies par les emprunteurs sur l'utilisation d'énergie prévue des projets de construction écologique une fois achevés ou par données substitues dans les cas où les données sur les actifs de construction 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 selon le système de notation LEED^{MD}. 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, ses systèmes 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. Lorsqu'il s'agit d'information sur les économies d'énergie totales, le terme « équivalent » est utilisé pour décrire différentes sources d'énergie dans une unité, composé d'électricité et de gaz naturel.

Les émissions de GES évitées sont calculées en tonnes d'équivalents de dioxyde de carbone (tonnes de CO₂e). 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 « CO₂e » ou « équivalent en 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 CO₂e 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 d'Environnement et Changement climatique Canada (1990-2021) publié en 2023 pour les actifs canadiens,¹ et des données du carrefour des facteurs d'émission de l'EPA (avril 2022) pour les immeubles américains. Les valeurs d'intensité carbonique de l'électricité pour les² régions visées par l'initiative Emissions eGRID ont été utilisées pour les bâtiments verts américains, tandis que les valeurs des États ont été utilisées pour les actifs d'énergie renouvelable.

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.

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 au Chili, la moyenne nationale pertinente pour l'intensité en carbone de la production d'électricité (2022)⁵ a également été utilisée et appliquée 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 du montant du prêt autorisée à laquelle le produit a été affecté pour chaque émission respective.

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.

Prêts liés aux entreprises dirigées par des femmes, création de résilience économique et accès aux catégories de services essentiels

Les paramètres d'incidence sont fondés sur des renseignements publics disponibles ou 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 partie du montant du prêt autorisé à laquelle le produit a été affecté a été allouée à la répartition du produit.

¹ NIR du Canada, le 17 avril 2023. Source : <https://unfccc.int/documents/627833>
² La base de données Emissions et Generation Resource Integrated Database (eGRID) est une source exhaustive de données de la division Clean Air Markets de l'EPA 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 2022 pour les projets construits de 1998 à 2020. Source : <https://emp.lbl.gov/wind-power-performance>
⁴ Facteurs de capacité solaire annuelle tirés des State Energy Profiles de l'EIA, avec des données de 2020. Source : <https://www.eia.gov/electricity/state/>
⁵ Hannah Ritchie, Pablo Rosado et Max Roser (2023) - « Energy ». Données adaptées de l'Ember, Energy Institute. Source : <https://ourworldindata.org/grapher/carbon-intensity-electricity?tab=chart&time=earliest..2022&country=~CHL>

Énoncés prospectifs

À l'occasion, nos communications publiques comprennent des énoncés prospectifs verbaux ou écrits. Le présent document renferme ce 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. Tous ces énoncés sont formulés conformément aux termes des règles d'exonération de la loi américaine intitulée Private Securities Litigation Reform Act of 1995 et de toute loi pertinente sur les valeurs mobilières en vigueur au Canada. Les énoncés prospectifs peuvent comprendre, notamment, des énoncés formulés dans le présent 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 l'environnement, les questions sociales et la gouvernance (« **ESG** »), y compris les questions liées au climat, les projections, les objectifs, la vision et les buts (collectivement, nos « **Objectifs ESG** »), comme nos cibles d'émissions nettes nulles 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 ou d'expressions comme « croire », « prévoir », « viser », « atteindre », « s'attendre à », « envisager », « avoir l'intention de », « estimer », « projeter », « planifier », « cibler », « viser », « s'engager à », « aspirer à » et autres expressions similaires ainsi que par la conjugaison des verbes au futur et au conditionnel comme « devrait » et « pourrait » et les formes positive et 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 d'ESG ne puissent être atteints. Nous conseillons aux lecteurs de ne pas se fier indûment à ces énoncés étant donné que les résultats réels pourraient différer sensiblement 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 le présent document sont fondés sur des hypothèses et des scénarios hypothétiques ou très défavorables, et ces énoncés ne doivent pas nécessairement être considérés comme représentatifs du risque actuel ou réel ou des prévisions du risque attendu. Pour plus de renseignements sur les facteurs de risque potentiellement applicables, veuillez consulter la rubrique « Gestion du risque » du rapport annuel 2023 de la Banque, dans sa version éventuellement mise à jour par les rapports trimestriels.

Les hypothèses économiques importantes sous-jacentes aux énoncés prospectifs figurant dans le présent document sont présentées dans le rapport annuel 2023 à la rubrique « Perspectives », compte tenu des ajouts figurant dans les rapports trimestriels. Ces rubriques « Perspectives » et « Priorités 2024 » sont fondées sur les opinions de la Banque

et leur réalisation est incertaine. Les lecteurs devraient examiner attentivement les facteurs susmentionnés ainsi que les autres incertitudes et événements potentiels.

Les énoncés prospectifs contenus dans le présent 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 le présent 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 <http://www.sec.gov>.

PRÉCAUTIONS SUPPLÉMENTAIRES CONCERNANT LES INFORMATIONS RELATIVES À L'ESG

Dans le cadre de l'établissement et de la mise en œuvre de nos objectifs ESG et de la préparation du présent 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 le présent document évoluent et peuvent être modifiés, mis à jour et reformulés au fil du temps. La Banque prévient les lecteurs de ce qui suit :

- Les termes « ESG », « net zéro », « carboneutre », « finance durable », « financement lié au carbone » et les termes, taxonomies et critères similaires évoluent, et l'utilisation de ces termes par la Banque peuvent changer pour refléter cette évolution. Toute mention de ces termes dans le présent document renvoie aux critères définis à l'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 questions ESG, et aux questions liées aux changements climatiques en particulier, peut entraîner des mises à jour ou des révisions des énoncés prospectifs et d'autres renseignements contenus dans le présent document. Il pourrait également y avoir des changements 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, il se peut que les normes ESG applicables

n'existent pas encore. 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 informations contenues dans ce document n'ont pas été auditées. KPMG a réalisé une mission de certification limitée à l'égard d'un certain nombre d'indicateurs de performance ESG de la Banque, lesquels ont été identifiés par un  symbole dans le présent document. À l'exception de certains indicateurs de performance de la Banque, les autres informations contenues dans le présent document n'ont pas fait l'objet de la mission de certification 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.



Tableaux de données

DANS CETTE SECTION :

95 GOUVERNANCE

- 95 Conduite responsable et éthique
- 96 Plaintes de la clientèle
- 96 Impôts par territoire
- 97 Confidentialité et sécurité des données
- 97 Chaîne d'approvisionnement mondiale
- 98 Formation et perfectionnement
- 99 Bien-être, santé et sécurité des employés
- 100 Engagement des employés

101 ENVIRONNEMENT

- 101 Financement et consultation axés sur le développement durable
- 102 Participation au marché des obligations durable
- 102 Gestion responsable du patrimoine et des actifs
- 103 Financement lié aux changements climatiques
- 104 Émissions de GES provenant de nos propres activités
- 106 Consommation d'énergie
- 108 Consommation d'eau
- 109 Utilisation du papier et gestion électronique des déchets

110 SOCIÉTÉ

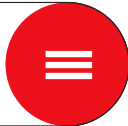
- 110 Effectif mondial
- 112 Diversité
- 113 Leadership et diversité de la main-d'œuvre
- 114 Embauche et recrutement de talents variés
- 116 Offrir des rémunérations équitables
- 117 Femmes occupant des postes de direction et faisant partie de la main-d'œuvre
- 118 Investissement dans la collectivité et ScotiaINSPIRE
- 119 Valeur économique distribuée
- 120 Accès aux services bancaires
- 120 Enquêtes de satisfaction des clients

BILAN DES CONTRIBUTIONS COMMUNAUTAIRES

Les tableaux du bilan des contributions communautaires figurent dans le dossier **Corpus de données et Indices ESG**.

RAPPORT SUR LE CLIMAT

Pour d'autres données relatives au climat, veuillez consulter notre **Rapport sur le climat 2023**.



Gouvernance

CONDUITE RESPONSABLE ET ÉTHIQUE

Notre objectif est que tous les employés (100 %) s'engagent à respecter le Code d'éthique de la Banque Scotia.

Attestations et formation ¹	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Attestations des employés quant au respect du Code d'éthique ²	pourcentage	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Formation des employés sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption <i>GRI 205-2</i>	pourcentage	99,9 %	99,9 %	99,6 %	99,8 %	99,7 %
Canada		99,8 %	99,9 %	99,8 %	—	—
Autres pays		99,9 %	100,0 %	99,5 %	—	—
Formation des employés sur les principes de vente mondiaux ³	pourcentage	100,0 %	100,0 %	99,9 %	99,8 %	99,7 %
Canada		100,0 %	99,9 %	100,0 %	—	—
Autres pays		99,9 %	100,0 %	99,9 %	—	—
Formation des employés en matière de droits de la personne ⁴ <i>GRI 412-1</i>	heures	136 630	248 687	196 567	78 000	—
Canada		69 420	146 312	110 898	—	—
Autres pays		67 210	102 376	85 669	—	—

¹ Certaines données non recueillies au cours des exercices 2019 et 2020 n'ont pas été communiquées.

² Au 31 octobre 2023, exceptions approuvées exclues.

³ La portée de cette formation est déterminée selon les fonctions de l'employé.

⁴ Les sujets relatifs aux droits de la personne sont notamment l'accessibilité, le code d'éthique, la diversité et l'inclusion, et la santé et la sécurité. Il y a eu un changement de méthodologie en 2023 pour rendre compte uniquement des cours dispensés dans le cadre de la formation mondiale obligatoire.



PLAINTES DE LA CLIENTÈLE

	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Examens de dossiers effectués par le Bureau d'appel des plaintes des clients ¹ (Canada)	examens des dossiers	2 175	1 298	1 281	975	757

¹ Le Bureau d'appel des plaintes des clients, auparavant appelé le Bureau de l'ombudsman, procède à un examen des plaintes de petites entreprises et de particuliers clients au Canada qui n'ont pu être résolues aux deux premiers paliers du processus de règlement de la Banque. Pour en savoir plus, veuillez consulter le [rapport annuel du BAPC](#).

IMPÔTS PAR TERRITOIRE

Résultats financiers 2023 ¹	Unités	Total	Canada	États-Unis	Mexique	Pérou	Chili	Colombie	Barbade	Jamaïque	Trini-té-et-To-bago	Autres pays
Revenu total ²	millions	32 307 \$	17 131 \$	2 370 \$	3 041 \$	1 774 \$	2 423 \$	982 \$	505 \$	488 \$	386 \$	3 207 \$
Bénéfice (perte) avant impôts	millions	9 754 \$	4 657 \$	1 065 \$	1 283 \$	643 \$	805 \$	(71) \$	448 \$	234 \$	217 \$	473 \$
Charge fiscale	millions	2 226 \$	1 041 \$	276 \$	312 \$	162 \$	135 \$	(21) \$	117 \$	74 \$	70 \$	60 \$

¹ Ce tableau est une version élargie de la répartition par secteurs géographiques des résultats financiers présentés dans le [rapport annuel 2023](#), p. 121, et représente les résultats comme présentés. Les totaux peuvent être liés aux États financiers consolidés du résultat net, p. 148.

² Les revenus sont attribués aux pays en fonction de l'endroit où les services sont rendus ou de l'endroit où les actifs sont inscrits. Comprend un revenu net découlant des participations dans des sociétés associées de 115 \$ pour le Canada, de 3 \$ pour le Pérou, de 10 \$ pour le Chili, de -(2) \$ pour la Colombie, de 117 \$ pour les Antilles et l'Amérique centrale et de 140 \$ pour les autres pays.



CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ DES DONNÉES

Rapport sur les atteintes à la vie privée

GRI 418-1, SASB FN-CB-230a.1, FN-CF-230a.1

	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Nombre total de plaintes pour atteinte à la vie privée qui ont été jugées fondées par ¹ :						
Le commissaire à la protection de la vie privée du Canada	uns	0	0	1	0	1
Autorités de réglementation de la protection des renseignements personnels à l'échelle internationale (en dehors du Canada) ²	uns	1	2	2	1	0
Violations relatives à des renseignements permettant d'identifier une personne (RPIP) ^{1, 2}	uns	1	2	3	1	1

¹ En 2022, nous avons mis à jour la définition de plaintes fondées relatives à l'atteinte à la vie privée pour y inclure toutes les plaintes jugées fondées par une autorité de réglementation de la protection des renseignements personnels. Toutes les plaintes fondées ont été résolues par la Banque à la satisfaction de l'autorité de réglementation. Une fois qu'une plainte a été jugée fondée, elle figure ici sous l'année où elle a été signalée pour la première fois. Les événements relatifs à la protection des renseignements personnels pourraient être reclassés si les conclusions de l'organisme de réglementation changent en appel. Les mesures correctives prises comprennent, entre autres, des modifications de processus, la formation et l'adoption de technologies. Aucune d'entre elles n'a entraîné de répercussions économiques, environnementales et sociales majeures ni n'a sensiblement influencé le jugement et les décisions des parties prenantes.

² Les résultats de 2022 et de 2020 ont été retraités pour tenir compte d'un événement supplémentaire (par année) jugé fondé par une autorité de réglementation au Pérou en 2023.

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

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT MONDIALE

Approvisionnement en biens et services¹

	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Fournisseurs mondiaux		15 000	18 300	16 500	20 000	15 000
Approvisionnement en biens et services	milliards	6,9 \$	6,3 \$	5,5 \$	6,0 \$	—
Approvisionnement en biens et services excluant les fournisseurs non gérés par les achats ²	milliards	6,0 \$	5,8 \$	5,0 \$	5,4 \$	—

¹ Les chiffres pour 2021 et 2020 ont été retraités dans le rapport ESG 2021 afin de refléter un changement de méthodologie visant à améliorer l'exactitude et l'exhaustivité des données. Les données de 2019 sont présentées en fonction de la disponibilité des données du rapport ESG de 2019.

² Charges relatives aux fournisseurs, excluant les opérations avec des non-fournisseurs tels que les agences gouvernementales 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).



FORMATION ET PERFECTIONNEMENT ¹GRI 404-1, 404-2, 404-3

	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Montant total investi dans la formation	millions	77,8 \$	73,2 \$	66,3 \$	63,4 \$	78,1 \$
Nombre d'heures de formation par employé ²		862 \$	811 \$	737 \$	655 \$	814 \$
Nombre total de formations consultées ou suivies par les employés	millions	4,2	4,7	3,5	3,1	2,6
Nombre moyen de jours de formation par employé ³	jours	6,5	5,4	5,1	4,9	5,3
Nombre moyen d'heures de formation par employé	heures	48,6	40,5	38,2	36,8	39,5
Selon le genre ⁴	heures					
Femmes		46,7	39,5	39,3	35,9	36,9
Hommes		50,9	41,6	36,8	38,0	43,1
Selon l'échelon	heures					
Vice-président et échelons supérieurs		26,6	26,3	19,2	10,9	—
Gestionnaire de personnel ⁵		39,0	30,8	30,9	28,1	—
Collaborateur individuel		51,1	42,9	40,1	39,3	—
Cours mondiaux obligatoires	heures	4,7	6,8	8,8	6,8	—
Programmes de formation						
Programme sur le développement des compétences essentielles iLEAD pour les gestionnaires de personnel						
Cours terminés		174 115	135 502	88 925	49 655	—
Employés qui ont terminé le programme		11 586	8 218	5 019	2 492	—
% d'ETP participant au programme		22 %	18 %	16,5 %	0	—
Soutien au perfectionnement et à la formation des employés (Canada)						
Employés admissibles ayant fait l'objet d'une évaluation du rendement et du perfectionnement		96 %	96 %	97 %	96 %	95 %
Employés bénéficiant d'une aide aux frais de scolarité		669	504	570	575	—
Aide aux frais de scolarité fournie aux employés	millions	1,10 \$	0,7 \$	1,0 \$	1,1 \$	—

¹ Les données incluent le nombre des effectifs (qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel), les types d'employés étant occasionnels, stagiaires, temporaires, permanents ou étudiants. Exclut la formation des employés temporaires. Les données « par employé » sont fondées sur la moyenne des employés au début et à la fin de l'exercice. Lorsque les chiffres ne sont pas communiqués, les données ne sont pas recueillies cette année-là.

² En 2021 et 2020, la pandémie de COVID-19 a eu pour effet de réduire les coûts de formation et les frais de déplacement connexes, et la diminution des dépenses de formation interne est principalement attribuable à la transition vers les classes virtuelles. En 2022, les dépenses sont revenues plus près du niveau d'avant la pandémie (2019), à la suite d'un rebond de la demande de formation interne et externe.

³ Jours de formation calculés à 7,5 heures/jour.

⁴ La segmentation des données concernant les catégories « Identités de genre autres » et « Inconnu » n'est pas disponible pour l'établissement de rapports.

⁵ Les gestionnaires de personnel sont des employés avec au moins un subordonné direct, à l'exclusion des employés dans la catégorie des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur.



BIEN-ÊTRE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS *GRI 403-9*

Les données fournies concernent le Canada. En raison des différents systèmes de déclaration dans le monde, nous ne pouvons faire état de données internationales. Blessure mineure désigne une blessure professionnelle qui n’occasionne pas de perte de temps de travail. Blessure invalidante désigne une blessure professionnelle qui occasionne une perte de temps de travail. La perte de temps de travail renvoie aux périodes d’inactivité en raison d’une blessure professionnelle.

(Canada uniquement)	2023	2022	2021	2020	2019
Types de blessures¹	83	90	117	468	362
Blessure mineure	45	52	76	402	269
Blessure invalidante	38	38	41	66	93
Blessures par genres¹²					
Femmes	68	69	94	325	291
Hommes	15	18	22	143	71
Identités de genre autres	0	—	—	—	—
Inconnu	0	—	—	—	—
Temps perdu en jours	878	953	2 415	4 012	2 833
Femmes	682	750	1 647	3 703	2 407
Hommes	196	203	767	309	426
Taux d'absentéisme³					
Taux d'absentéisme en % du nombre total de jours prévus	3,6 %	3,4 %	3,2 %	3,2 %	2,6 %
Jours ouvrables prévus	250	249	248	250	250
Données en % de l'ensemble des employés	48 %	48 %	45 %	44 %	44 %

¹ La régression du nombre de blessures après l'exercice 2020 est attribuée à l'augmentation du nombre d'employés de la Banque Scotia en télétravail.

² La segmentation des données concernant les catégories Identités de genre autres et Inconnu n'était pas disponible pour l'établissement de rapports avant 2023.

³ Les données fournies concernent les employés à temps plein, les employés permanents et les employés contractuels canadiens. En raison des différents systèmes de déclaration dans le monde, nous ne pouvons faire état de données internationales. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le nombre de jours de maladie attribués aux employés à temps plein au Canada est passé de 5 à 10 jours. Les données pour 2022, 2021 et 2020 ont été retraitées pour inclure uniquement les employés à temps plein.



ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS¹

Indice d'engagement des employés de la Banque Scotia	2023	2022	2021	2020	2019
Score de la Banque Scotia ²	87 %	87 %	88 %	84 %	81 %
Cible : Moyenne du secteur des services financiers ³	78 %	78 %	78 %	74 %	74 %
Score par genre⁴					
Femmes	87 %	87 %	87 %	84 %	81 %
Hommes	87 %	87 %	88 %	83 %	81 %
Par groupes sous-représentés (Canada uniquement)					
Tous les employés canadiens	83 %	85 %			
Noirs	84 %	86 %			
Identités de genre autres	80 %	83 %			
Diverses orientations sexuelles	78 %	82 %			
Personnes autochtones	79 %	81 %			
Personnes de couleur	85 %	86 %			
Employés handicapés	77 %	80 %			
Anciens combattants	84 %	86 %			

Sondage Le Pouls Scotia auprès des employés

	2023
Pourcentage d'employés qui considèrent que la Banque Scotia fait des efforts pour être socialement responsable	90 %
Canada	87 %
Autres pays	93 %
Pourcentage d'employés qui considèrent que la Banque Scotia fait des efforts pour être responsable en ce qui a trait à l'environnement	85 %
Canada	79 %
Autres pays	89 %
Pourcentage d'employés qui croient que la haute direction donne l'exemple en parlant et en agissant en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à la Banque Scotia	86 %
Canada	84 %
Autres pays	88 %
Pourcentage d'employés qui croient que la haute direction donne l'exemple en parlant et en agissant en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à la Banque Scotia	86 %
Par région	
Canada	84 %
Autres pays	88 %
Selon le genre⁴	
Femmes	86 %
Hommes	86 %

¹ L'indice d'engagement des employés (IEE) est fondé sur la moyenne des réponses favorables aux quatre questions du sondage mené en 2023 dans Le Pouls Scotia. Seuls les répondants qui ont répondu à l'ensemble du sondage sont inclus dans le calcul.

² Afin de s'aligner sur les pratiques exemplaires et en réponse aux commentaires des employés, la méthodologie de l'Indice d'engagement des employés a été mise à jour en 2021.

³ Indice de référence externe fourni par Qualtrics et basé sur les points de référence mondiaux sur trois ans du secteur des services financiers.

⁴ La segmentation des données sur le genre par « Identité de genre autre » et « Inconnu » n'est pas disponible pour l'établissement de rapports en raison de la nature distincte des systèmes d'information.

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



Environnement

FINANCEMENT ET CONSULTATION AXÉS SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ¹SASB FN-IB-410 α.2

Les opérations énumérées ci-après comprennent non seulement les opérations qui respectent le type et les critères d’admissibilité du Cadre financier lié au climat de la Banque Scotia, mais aussi les opérations portant sur des produits étiquetés sociaux et durables 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.

	Unités	2023	2022	2021	2020
Obligations durables : Obligations vertes, sociales, durables et liées à la durabilité souscrites²					
Obligations vertes	milliards	13,1 \$	14,9 \$	13,1 \$	5,0 \$
Obligations sociales		3,6 \$	5,7 \$	4,9 \$	—
Obligations durables		1,7 \$	1,8 \$	4,2 \$	—
Obligations liées au développement durable		5,8 \$	5,7 \$	3,3 \$	—
		2,0 \$	1,7 \$	0,7 \$	—
Prêts verts, sociaux, durables et liées à la durabilité : montant autorisé³					
Prêts verts	milliards	9,7 \$	13,2 \$	12,5 \$	—
Prêts sociaux :		1,4 \$	0,9 \$	0,8 \$	—
Prêts à la durabilité		—	0,1 \$	—	—
Prêts liés à la durabilité		—	—	0,5 \$	—
		8,3 \$	12,2 \$	11,2 \$	—

¹ Les activités de financement et de consultation axés sur le développement durable représentent une part modeste de l’ensemble de nos activités de financement et de consultation.

² Reflète la valeur répartie des opérations pour lesquelles la Banque Scotia a agi à titre de coresponsable, conformément aux normes du secteur. Veuillez consulter la [page 37](#) du rapport pour obtenir les définitions des obligations vertes, sociales, durables et liées au développement durable.

³ Représente le montant autorisé pour les prêts verts, sociaux, durables et liés à la durabilité pour lesquels la Banque Scotia agit à titre de prêteur. Veuillez consulter la [page 37](#) du rapport pour obtenir les définitions des prêts verts, sociaux, durables et liés au développement durable.



PARTICIPATION AU MARCHÉ DES OBLIGATIONS DURABLE

	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Obligations vertes et durables achetées ¹	milliards	1,4 \$	1,3 \$	1,4 \$	1,5 \$	—
Émission par la Banque Scotia d’obligations vertes et durables et d’obligations structurées ²	milliards, \$ éq.	0,3 \$	0,1 \$	1,3 \$	—	0,7 \$

¹ Total du portefeuille investi par notre équipe du Groupe Trésorerie dans des obligations durables et vertes du marché primaire admissibles comme actifs liquides de haute qualité. Ces opérations sont admissibles aux termes du Cadre financier lié au climat de la Banque Scotia aux fins d’inclusion dans l’objectif de 350 milliards de dollars en matière de financement lié aux changements climatiques. Veuillez vous reporter au [Cadre financier lié au climat de la Banque Scotia](#) pour de plus amples renseignements.

² Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le rapport d’utilisation des produits par les [obligations durables](#) de la Banque Scotia :

GESTION RESPONSABLE DU PATRIMOINE ET DES ACTIFS *SASB FN-AC-410 a.1*

Actifs sous gestion (ASG) en 2023	Unités	Gestion d’actifs 1832 SEC. (1832)	Jarislowsky, Fraser Limited (JFL) ¹	Gestion financière MD inc. (MD)
Total des ASG	milliards	164,2 \$	52,0 \$	40,3 \$
ASG utilisant : ^{2,3}	milliards	0,2 \$	37,3 \$	0,3 \$
Approche d’intégration des enjeux ESG		0,1 \$	36,3 \$	—
Dépistage ESG		0,1 \$	—	0,3 \$
Approche d’intégration des enjeux ESG + dépistage		—	0,9 \$	—
Approche d’intégration ESG + dépistage + investissement axé sur la durabilité		—	0,03 \$	—

¹ Actifs gérés à l’interne par l’équipe d’investissement mondial 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 occasion ou un risque ESG pertinent 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 Mesure de rapport SASB : FN-AC-410a.1 sans ventilation par classe d’actifs. Les actifs sous gestion qui intègrent les facteurs ESG comprennent les actifs pour lesquels JFL est sous-conseiller.

³ En général, la portée d’une intégration des enjeux ESG peut varier selon la classe d’actifs. Par exemple, en raison de la nature des obligations fédérales ou provinciales canadiennes à court terme, les facteurs ESG sont moins susceptibles d’être importants par rapport aux actions et au crédit d’entreprise.



Jarislowsky, Fraser, actifs sous gestion 2023 par classe d’actifs^{1, 2, 3}

	Unités	JFL
ASG utilisant une approche d’intégration des enjeux ESG	milliards	36,34 \$
Revenu fixe (obligations et actions privilégiées)		6,07 \$
Fonds propres		30,27 \$
ASG utilisant l’intégration des enjeux ESG + filtrage	milliards	0,87 \$
Revenu fixe (obligations et actions privilégiées)		0,27 \$
Fonds propres		0,60 \$
ASG utilisant l’intégration des enjeux ESG + filtrage + Investissement axé sur la durabilité	milliards	0,03 \$
Revenu fixe (obligations et actions privilégiées)		0,03 \$

¹ Actifs gérés à l’interne par l’équipe d’investissement mondial 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 occasion ou un risque ESG pertinent 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 En général, la portée d’une intégration des enjeux ESG peut varier selon la classe d’actifs. Par exemple, en raison de la nature des obligations fédérales ou provinciales canadiennes à court terme, les facteurs ESG sont moins susceptibles d’être importants par rapport aux actions et au crédit d’entreprise.

³ Mesure de rapport SASB : FN-AC-410a.1 avec ventilation par classe d’actifs. Représente les actifs gérés à l’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. La portée d’une telle intégration, selon la classe d’actifs, comme décrit ci-dessus. Lorsqu’une occasion ou un risque ESG pertinent est cerné par JFL, il est pris en compte dans le processus décisionnel de JFL.

FINANCEMENT LIÉ AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

	Cible pour 2030	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Financement lié aux changements climatiques ¹	Plus de 350 milliards de dollars	total cumulatif, milliards	132 \$	96 \$	58 \$	28 \$	16 \$

¹ 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 globaux de la Banque. Aux fins du rapport ESG, le financement lié aux changements climatiques comprend les produits et services — comme les prêts et les services-conseils — ainsi que les types d’opérations — comme les prêts liés à la durabilité ou les prêts à vocation spécifique — qui soutiennent, entre autres, l’atténuation des changements climatiques, l’adaptation, la prévention de la pollution, la gestion durable des ressources naturelles, la conservation de la biodiversité et l’économie circulaire. 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 transactions admissibles.



ÉMISSIONS DE GES PROVENANT DE NOS PROPRES ACTIVITÉS^{1,2} GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

	Cible	Unités	2023	2022	2021	2020	2019	Année de référence (2016)
Émissions de GES (Types 1, 2 et 3, voyages d'affaires et pertes liées au transport et à la distribution)		tCO ₂ e	110 062	109 285	105 081	119 309	136 334	
Pourcentage de réduction des émissions de GES des portées 1 et 2 (Mondial, par rapport à 2016)	40 % d'ici 2030	pourcentage	34 %	29 %	25 %	20 %	17 %	
Type 1 ³		tCO ₂ e	27 402 ⚙	28 797	22 493	22 278	24 303	13 700
Canada			26 463	28 193	22 378	22 101	24 043	13 262
Autres pays			939	604	115	177	260	438

¹ En raison du calendrier et de la disponibilité des données, la consommation réelle du 1^{er} août 2022 au 31 octobre 2022 a été utilisée pour la période du 1^{er} août 2023 au 31 octobre 2023. Les chiffres des deux derniers mois de l'exercice 2022 sont des estimations. Les données sont calculées conformément au protocole de gaz à effet de serre du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development, elles comprennent les facteurs d'émission liés à l'achat d'électricité, de vapeur et de carburants. Les émissions de portée 2 sont calculées en fonction de l'emplacement. Pour le Canada, les facteurs d'émission pour l'hydroélectricité et le gaz sont tirés du rapport d'inventaire national 1990-2021 : Sources et puits de gaz à effet de serre, Environnement et Changement climatique Canada. Pour les pays autres que le Canada, les facteurs d'émission sont achetés auprès de l'Agence internationale de l'énergie (AIE). D'autres facteurs de combustibles, comme le pétrole, le propane et le diesel, ont été obtenus par l'intermédiaire de GHG Protocol V4.1 2015 Release. Pour obtenir plus de détails sur l'interprétation et l'application par la Banque Scotia du protocole de gaz à effet de serre du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development, veuillez vous reporter à :

Méthodologie relative aux GES de la Banque Scotia

² Pour 2022, l'exhaustivité et l'exactitude des données sur nos émissions de GES ont été vérifiées par une tierce partie indépendante. Pour 2019-2021, l'exhaustivité et l'exactitude des données sur nos émissions de GES ont été vérifiées par une tierce partie indépendante. Certaines données indirectes du portée 2 n'ont pas été vérifiées (soit 7,7 % en 2021, 7,7 % en 2020 et 8 % en 2019). Veuillez vous reporter aux rapports ESG des années antérieures pour obtenir des relevés de vérification.

³ En 2023, des changements ont été apportés à la façon dont nous saisissons les données sur la consommation des services publics du réseau canadien des succursales en utilisant des dates « à partir de » pour déterminer la consommation de la période et en tirant parti de notre base de données interne pour les emplacements loués et détenus (BUILD) afin d'assurer l'exactitude du portefeuille. En 2022, il y a eu deux changements dans la façon dont nous déclarons nos émissions de portées 1 et 2 : Premièrement, nous avons commencé à recueillir les données sur les émissions de notre parc de véhicules loués au Canada. Elles étaient présentées sous les émissions de portée 1 depuis 2019. Par conséquent, nos émissions totales des années antérieures ne seront pas comparables à celles des rapports ESG précédents. Les émissions des véhicules sont les suivantes : 1 146 tCO₂e pour 2023, 918 tCO₂e pour 2022, 649 tCO₂e pour 2021, 1 051 tCO₂e pour 2020 et 1 552 tCO₂e pour 2019. Veuillez noter que les données n'étaient pas disponibles pour 2016. La Banque Scotia ne croit pas que cela ait une incidence significative sur le calcul du pourcentage de réduction de nos émissions de portées 1 et 2 par rapport aux niveaux de 2016 pour les années précédentes. Nous avons quand même atteint notre objectif de réduction de 25 % en 2021. Deuxièmement, un changement a été apporté à la méthodologie de classement de tous les grands bureaux loués et à l'estimation des GES attribuables aux combustibles fossiles (p. ex., le gaz naturel). Elles étaient auparavant considérées comme des émissions de portée 2, mais sont désormais considérées comme des émissions de portée 1. Cependant, les émissions GES des vapeurs sont toujours classées comme des émissions de portée 2. Nous avons retraité les émissions de portées 1 et 2 de l'année précédente par rapport à 2019-2021 afin de les rendre comparables. Étant donné qu'il s'agit d'un changement de reclassement uniquement, cela n'a aucun impact sur nos émissions totales de l'exercice en cours ni celles des exercices précédents.

⚙ KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Veuillez vous reporter au [Rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant](#) de KPMG.



	Cible	Unités	2023	2022	2021	2020	2019	Année de référence (2016)
Type 2 : Basé sur l'emplacement³		tCO ₂ e	64 777 ⚡	69 982	82 093	89 838	91 863	125 053
Canada			22 694	24 961	28 425	27 234	28 955	44 106
Autres pays			42 083	45 021	53 668	62 604	62 908	80 947
Type 3, catégorie 3 : Activités liées au combustible et à l'énergie (pertes liées au transport et la distribution de la grille Électricité)¹		tCO ₂ e						
Canada			4 396	4 969	—	—	—	—
Autres pays			1 030	1 369	—	—	—	—
			3 366	3 600	—	—	—	—
Type 3, catégorie 6 : Voyages d'affaires²		tCO ₂ e	13 487 ⚡	5 538	495	7 193	20 168	
Intensité des GES par employé³		tCO ₂ e / ETP	1,03	1,09	1,16	1,21	1,13	
Canada			1,20	1,27	1,27	1,24	1,31	
Autres pays			0,89	0,93	1,02	1,19	1,01	
Biens immobiliers occupés (mondiaux, détenus et loués)		mètres carrés, millions						
			1,90	2,10	2,20	2,20	2,30	
Intensité des GES par mètre carré de superficie occupée³		tCO ₂ e/m ²	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	
Canada			0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	
Autres pays			0,05	0,04	0,05	0,05	0,05	
Tarification interne du carbone en tonnes de CO₂e	80 \$ en 2024	prix/tonne	65 \$	60 \$	45 \$	30 \$	15 \$	

¹ L'électricité doit être transportée des grandes centrales électriques vers les consommateurs par le biais de réseaux étendus. Le transport et la distribution sur de longues distances causent des pertes d'énergie. La majeure partie de ces pertes provient des transformateurs et des lignes électriques, tandis que la majeure partie de l'énergie est perdue sous forme de chaleur. Les calculs de pertes liées au transport et à la distribution sont basés sur le pourcentage de perte estimé multiplié par la consommation totale. Cette mesure est présentée conformément au protocole des GES. Les données des années antérieures ne sont pas disponibles pour l'établissement de rapports.

Sources de l'estimation :

<https://www.iea.org/articles/canada-electricity-security-policy-2>

<https://data.worldbank.org/indicator/EG.ELC.LOSS.ZS>

² Comprend uniquement le transport aérien et non les autres modes de déplacements d'affaires.

³ Le calcul de l'intensité des GES comprend les émissions des portées 1 et 2 et inclut le CO₂, le CH₄ et le N₂O.

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



CONSOMMATION D'ÉNERGIE^{1, 2} GRI 302-1

	Cible	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Électricité provenant de sources sans émissions (mondiales) ³	Consommer 100 % d'ici 2030	pourcentage	66 %	67 %	63 %	61 %	61 %
Électricité provenant de sources sans émissions (Canada) ³	Consommer 100 % d'ici 2025.	pourcentage	83 %	83 %	82 %	82 %	83 %
Total de l'électricité et des combustibles		GJ	1 678 683 ⚡	1 678 854	1 769 491	1 864 662	1 914 437
Canada			1 239 343	1 234 297	1 252 724	1 238 837	1 272 233
Autres pays			439 340	444 557	516 767	625 825	642 204
Total de l'électricité		MWh	312 196	331 158	357 504	389 430	392 680
Canada			195 138	210 722	214 507	216 317	215 351
Autres pays			117 058	120 435	142 997	173 113	177 329

¹ En raison du calendrier et de la disponibilité des données, la consommation réelle du 1^{er} août 2022 au 31 octobre 2022 a été utilisée pour la période du 1^{er} août 2023 au 31 octobre 2023. Pour 2022, les chiffres des deux derniers mois de l'exercice ont été estimés. Les chiffres ci-dessus ont été recueillis à partir des meilleures données et méthodes accessibles, ce qui comprend l'information saisie directement à partir des factures traitées pour paiement par divers fournisseurs de services publics. Les données sur la consommation d'énergie sont tirées directement des factures saisies pour les paiements. Elles sont ensuite soumises à une vérification mensuelle par le Service des immeubles et par une société d'experts-conseils en énergie. Les fournisseurs tiers et le Service des immeubles se servent par la suite des données auditées et vérifiées, comparant les données techniques relatives aux projets d'immobilisation et la moyenne pondérée de consommation prévue selon la consommation réelle pour ainsi déterminer les économies d'énergie associées aux diverses initiatives.

² Les chiffres de 2023 pour le Canada se rapportent à 159 immeubles de bureaux et 939 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 028 090 mètres carrés. Les chiffres de 2022 se rapportent à 167 immeubles de bureaux et 966 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 041 011 mètres carrés. Les chiffres de 2021 se rapportent à 174 immeubles de bureaux et 954 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 078 888 mètres carrés. Les chiffres de 2020 se rapportent à 119 immeubles de bureaux et 950 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 044 472 mètres carrés. Les chiffres de 2019 se rapportent à 131 immeubles de bureaux et 953 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 049 770 mètres carrés. Pour nos données internationales, en 2023, elles se rapportaient à 98 immeubles de bureaux et 1 306 magasins de détail dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 868 282 mètres carrés. En 2022, elles se rapportaient à 98 immeubles de bureaux et 1 528 commerces de détail dont la Banque est propriétaire ou locataire, représentant environ 1 019 997 mètres carrés. Les chiffres de 2021 se rapportent à 116 immeubles de bureaux et 1 702 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 091 529 mètres carrés. Les chiffres de 2020 se rapportent à 135 immeubles de bureaux et 1 824 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 187 715 mètres carrés. Les chiffres de 2019 se rapportent à 136 immeubles de bureaux et 1 909 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 263 440 mètres carrés.

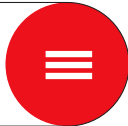
³ Physiquement ou virtuellement. Les sources sans émissions incluent les sources d'énergie renouvelables (hydroélectricité, énergie solaire, énergie éolienne, géothermie, énergie marémotrice) et les sources d'énergie nucléaires, et peuvent comprendre l'utilisation de certificats d'énergie renouvelable. 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. L'électricité provenant de sources sans émissions au niveau international est basée sur les rapports de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) sur la production d'électricité par pays, par source.

⚡ KPMG a été chargé de fournir une assurance limitée sur les indicateurs marqués de ce symbole. Veuillez vous reporter au Rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG.



Cible	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Consommation d'électricité provenant de sources sans émissions³	MWh	207 444	222 187	224 412	237 659	239 849
Canada		162 693	175 668	176 443	178 349	179 546
Autres pays		44 751	46 519	47 969	59 310	60 303
Chauffage¹	GJ	50 277	35 451	44 911	38 785	39 422
Canada		50 277	35 451	44 911	38 785	39 422
Autres pays		—	—	—	—	—
Achat de combustibles¹	GJ	504 499	486 687	437 563	423 930	466 187
Canada		486 569	475 697	435 587	421 312	462 369
Autres pays		17 930	10 989	1 976	2 618	3 818
Consommation totale d'énergie non renouvelable	MWh	329 043	342 882	353 897	359 512	375 448
Canada		249 217	252 651	260 121	243 438	255 834
Autres pays		79 826	90 231	93 776	116 074	119 615
Consommation totale d'énergie renouvelable	MWh	137 258	144 025	146 837	158 458	156 340
Canada		95 045	101 133	100 160	100 685	98 905
Autres pays		42 213	42 892	46 677	57 773	57 435

¹ En 2023, des changements ont été apportés à la façon dont nous saisissons les données sur la consommation des services publics du réseau canadien des succursales en utilisant des dates « à partir de » pour déterminer la consommation de la période et en tirant parti de notre base de données interne pour les emplacements loués et détenus (BUILD) afin d'assurer l'exactitude du portefeuille. En 2022, un changement a été apporté à la méthodologie de classement des GES attribuables aux combustibles fossiles de tous les grands bureaux loués (p. ex., le gaz naturel). Ils étaient auparavant classés sous Chauffage, mais sont désormais catégorisés sous Achats de combustibles. Nous avons retraité les données relatives au Chauffage et aux achats de combustibles de l'année précédente par rapport à 2019-2021 afin de les rendre comparables. Étant donné qu'il ne s'agit que d'un changement de reclassement, il n'a aucune incidence sur nos émissions pour les exercices en cours et précédents. De plus, nous avons commencé à recueillir les données sur notre parc de véhicules loués. La consommation d'énergie liée à ces données a augmenté par rapport à 2019-2022. Par conséquent, nos émissions totales des années antérieures ne seront pas comparables à celles des rapports ESG précédents.



CONSOMMATION D’EAU^{1,2} GRI 303-5

	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Total de l'utilisation	mètres cubes (m³)	959 551	818 144	776 202	838 992	971 293
Canada		474 693	496 878	465 132	557 082	754 611
Autres pays		484 858	321 266	311 070	281 910	216 682
Intensité de l'utilisation d'eau	m³ par mètre carré	0,56	0,56	0,52	0,62	0,68
Canada		0,43	0,48	0,43	0,53	0,72
Autres pays		0,71	0,75	0,77	0,91	0,57

¹ En raison du calendrier et de la disponibilité des données, la consommation réelle du 1^{er} août 2022 au 31 octobre 2022 a été utilisée pour la période du 1^{er} août 2023 au 31 octobre 2023. Pour 2022, les chiffres des deux derniers mois de l'exercice ont été estimés. Les chiffres ci-dessus ont été recueillis à partir des meilleures données et méthodes accessibles, ce qui comprend l'information saisie directement à partir des factures traitées pour paiement par divers fournisseurs en eau. Nous continuons d'étendre progressivement le cadre géographique de nos déclarations dans l'objectif de déclarer un jour la totalité de notre consommation. Au besoin, la consommation de certains établissements a été estimée à l'aide des données de régions et de types de bâtiments similaires.

² Les chiffres pour le Canada se rapportent à des établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans des immeubles de bureaux au pays, soit environ 1 028 090 mètres carrés en 2023, 1 041 011 mètres carrés en 2022, 1 078 888 mètres carrés en 2021, 1 044 472 mètres carrés en 2020 et 1 049 770 mètres carrés en 2019. Ces bâtiments constituent notre portefeuille canadien global. Les chiffres pour l'étranger se rapportent à des établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans des immeubles de bureaux dans les pays où l'information est disponible. Ils représentent une partie du portefeuille international, pour un total d'environ 685 931 mètres carrés en 2023, 428 321 mètres carrés en 2022, 402 221 mètres carrés en 2021, 308,797 mètres carrés en 2020 et 378 193 mètres carrés en 2019.



UTILISATION DE PAPIER ET GESTION ÉLECTRONIQUE DES DÉCHETS

Utilisation de papier (Canada) <i>GRI 3.06-3, 306-4</i>	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Consommation de papier¹	tonnes	1 034	1 077	1 112	1 334	1 558
Papier d'impression		412	430	448	563	780
Formulaires		622	647	664	771	778
Réduction du papier						
Nombre de comptes convertis aux services bancaires sans papier	nombre	634 776	321 568	369 429	691 619	—
Réduction de relevés papier ²	millions	1,3	1,4	2,3	3,8	4.5
Réduction annuelle des relevés papier ²	pourcentage	5 %	6 %	7 %	10 %	10 %
Poids du papier recyclé/détourné du site d'enfouissement	tonnes	2 795	2 139	2 123	2 545	2 545

¹ Les données proviennent principalement des rapports des fournisseurs de produits et services liés à la consommation de papier et au recyclage. Les données se rapportent notamment aux feuilles de papier vierges utilisées à des fins d'impression et de copie à l'interne (à l'exclusion des feuilles de papier utilisées à des fins de marketing) et aux supports papier standard et personnalisés, comme les relevés bancaires, les enveloppes et les rapports, ou les supports papier servant au transfert de renseignements. En raison de la disponibilité des systèmes et des données, une compilation globale ne peut être effectuée actuellement.

² Les données se rapportent notamment aux comptes bancaires de détail au Canada (excluant ceux des petites entreprises), aux comptes ayant un compte principal, aux comptes ouverts et actifs et aux produits suivants : cartes de crédit (Visa/Amex/Mastercard), comptes chèques, comptes d'épargne, placements, prêts hypothécaires, et prêts garantis et non garantis. En raison de la disponibilité des systèmes et des données, une compilation globale ne peut être effectuée actuellement.

Gestion électronique des déchets (Canada)¹ *GRI 306-4*

	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Total des appareils électroniques détournés de l'élimination	tonnes	169,1	107,2	31,8	83,3	19,0
Appareils électroniques réutilisés ²		83,4	86,0	18,2	22,2	7,0
Appareils électroniques recyclés ³		85,7	21,2	13,6	61,1	12,0

¹ Les déchets électroniques sont notamment les ordinateurs, les périphériques et les accessoires informatiques, les câbles, le matériel de réseau, les guichets automatiques, les téléphones mobiles, les tablettes et les imprimantes. Les données sont fournies pour les opérations canadiennes uniquement en raison des limites du système de collecte de données pour la collecte de données comparables à l'échelle de l'entreprise.

² En 2022, l'augmentation importante des appareils électroniques réutilisés est attribuable au programme canadien de mise à jour technologique des succursales de services aux particuliers, qui à lui seul, a généré 69 tonnes d'équipement. Ce programme s'est poursuivi en 2023.

³ En 2023, il y a eu une augmentation des sorties d'équipement de réseau, d'imprimantes et de moniteurs en raison des actifs en fin de vie utile, ce qui s'est traduit par une grande quantité de matériel électronique recyclé. En 2020, un programme national de mise à niveau des guichets automatiques au Canada a occasionné l'augmentation du poids des appareils éliminés et au déploiement de mises à niveaux d'équipements, notamment des écrans de surveillance, et de mises à jour des systèmes Windows 10.



Société

EFFECTIF MONDIAL GRI 2-7

Le nombre d’employés mentionné dans le rapport annuel 2022 de la Banque Scotia est présenté en équivalent temps plein (ETP). Sauf indication contraire, les données sur les employés figurant dans le rapport ESG sont fournies en fonction de l’effectif, à l’exclusion du personnel occasionnel, des étudiants, des stagiaires, des employés en congé, des employés temporaires, des sociétés affiliées et des filiales, dont les données ne peuvent être segmentées en raison de la nature distincte des systèmes d’information. En 2022, 1 400 employés de MD, la filiale financière de la Banque, ont été ajoutés aux systèmes d’information qui fournissent des données sur la main-d’œuvre et sa diversité.

Employés par types d’emploi et par genre	Total	Permanent	(%)	Contractuel	(%)	Temps plein	(%)	Temps partiel	(%)
Employés (mondial, 2023)	83 630	80 551	96 %	3 079	4 %	77 811	93 %	5 819	7 %
Femmes	44 760	42 880		1 880		40 480		4 280	
Hommes	37 585	36 426		1 159		36 272		1 313	
Identités de genre autres	860	827		33		677		183	
Inconnu	425	418		7		382		43	
Employés (mondial, 2022)	84 597	81 086	96 %	3 511	4 %	78 547	93 %	6 050	7 %
Femmes	45 656	43 494		2 162		41 147		4 509	
Hommes	37 895	36 590		1 305		36 552		1 343	
Identités de genre autres	679	652		27		524		155	
Inconnu	367	350		17		324		43	
Employés (mondial, 2021)	82 108	78 680	96 %	3 428	4 %	76 565	93 %	5 543	7 %
Femmes	44 710	42 662		2 048		40 501		4 209	
Hommes	36 821	35 471		1 350		35 589		1 232	
Identités de genre autres	377	356		21		295		82	
Inconnu	200	191		9		180		20	



Employés par région, genre et âge	2023				2022				2021			
	Total	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Total	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Total	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Employés		23 %	58 %	19 %		24 %	57 %	18 %		24 %	60 %	16 %
Monde ¹	83 630	19 570	48 297	15 763	84 597	20 364	48 591	15 642	82 108	19 612	49 293	13 203
Canada	50 %	23 %	58 %	19 %	50 %	21 %	55 %	24 %	47 %	19 %	59 %	22 %
	41 797	8 265	23 249	10 283	42 502	8 754	23 363	10 385	38 615	7 531	22 600	8 484
Autres pays	50 %	20 %	56 %	25 %	50 %	28 %	60 %	12 %	52 %	27 %	62 %	11 %
	41 833	11 305	25 048	5 480	42 095	11 610	25 228	5 257	42 916	11 766	26 456	4 694
Femmes	54 %	23 %	57 %	19 %	54 %	24 %	57 %	19 %	54 %	24 %	59 %	17 %
Monde	44 760	10 375	25 671	8 714	45 656	10 969	25 979	8 708	44 710	10 787	26 563	7 360
Canada	22 152	4 070	11 860	6 222	22 743	4 403	11 990	6 350	21 057	3 975	11 767	5 315
Autres pays	22 608	6 305	13 811	2 492	22 913	6 566	13 989	2 358	23 653	6 812	14 796	2 045
Hommes	45 %	23 %	59 %	19 %	45 %	23 %	59 %	18 %	45 %	23 %	61 %	16 %
Monde	37 585	8 552	22 054	6 979	37 895	8 833	22 179	6 883	36 821	8 510	22 493	5 818
Canada	18 587	3 656	10 924	4 007	18 886	3 873	11 018	3 995	17 558	3 556	10 833	3 169
Autres pays	18 998	4 896	11 130	2 972	19 009	4 960	11 161	2 888	19 263	4 954	11 660	2 649
Identités de genre autres	1 %	57 %	39 %	4 %	0,8 %	62 %	34 %	4 %	0,5 %	63 %	35 %	2 %
Mondial ¹	860	493	333	34	679	421	234	24	377	237	131	9
Inconnu	0,5 %	35 %	56 %	8 %	0,4 %	38 %	54 %	7 %	0,2 %	39 %	53 %	8 %
Mondial ¹	425	150	239	36	367	141	199	27	200	78	106	16

¹ Les données pour les catégories « Identités de genre autres » ou « Inconnu » sont incluses dans le total mondial, mais ne sont pas segmentées pour le Canada et l'étranger afin de préserver la confidentialité et l'anonymat des personnes. Par conséquent, les pourcentages et le nombre d'employés pourraient ne pas correspondre aux totaux mondiaux.



DIVERSITÉ

Nous aspirons à atteindre la parité entre les hommes et les femmes et nous maintenons notre objectif ambitieux d’avoir un conseil composé d’au moins 30 % de femmes. La Banque Scotia compte régulièrement plus de 25 % de femmes au sein de son conseil d’administration depuis 2012. Plusieurs membres du conseil considèrent les questions environnementales, sociales et de gouvernance comme l’un des principaux domaines d’expérience qu’ils apportent au conseil. Ils ont de l’expérience en matière de développement durable et de questions, principes et pratiques ESG dans des organisations complexes, ainsi qu’une solide expérience en matière de participation communautaire, que ce soit dans des organismes de bienfaisance ou des comités consultatifs qui élaborent les normes d’information sur les changements climatiques.

Diversité des organismes de gouvernance ¹ <i>GRI 102-22, 405-1</i>	2023	2022	2021	2020	2019
Conseil d'administration	14	14	13	13	13
Administrateurs indépendants (%)	92 %	86 %	92 %	92 %	92 %
Nombre d'administrateurs indépendants	13	12	12	12	12
Durée moyenne du mandat au conseil (années)	5,3	5,9	5,3	6	4,8
Administrateurs par genre					
Femmes (%)	36 %	36 %	38 %	46 %	38 %
Nombre de femmes	5	5	5	6	5
Hommes (%)	64 %	64 %	62 %	54 %	62 %
Diversité au sein du conseil²	50 %	50 %	46 %	54 %	—
Nombre d'administrateurs indépendants qui s'identifient comme personnes autochtones, personnes de couleur, personnes handicapées ou des femmes.	7	7	6	7	—
Administrateurs par groupe d'âge					
Moins de 30 ans	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
30 à 50 ans	0 %	0 %	0 %	0 %	8 %
Plus de 50 ans	100 %	100 %	100 %	100 %	92 %
Administrateurs par lieu					
Canada	64 %	57 %	69 %	69 %	69 %
États-Unis	22 %	29 %	23 %	23 %	23 %
Autres	14 %	14 %	8 %	8 %	8 %

¹ Les chiffres peuvent différer de la circulaire de sollicitation de procurations présentant la liste des administrateurs qui sont candidats aux élections au printemps.

² Veuillez consulter notre [Politique sur la diversité au sein du conseil](#) pour obtenir de plus amples renseignements.



LEADERSHIP ET DIVERSITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE *GRI 405-1, SASB FN-AC-330α.1, FN-IB-330α.1*

Données relatives à la représentation déclarées par l'intermédiaire d'un sondage volontaire et tenant uniquement compte des réponses des employés au Canada. Le Rapport sur l'équité en matière d'emploi de 2023 (dont la publication est prévue pour juin 2024) comprendra des données annuelles à jour sur la diversité des employés pour l'année civile (au 31 décembre 2023). Les données sont au 31 octobre pour 2023–2021, au 30 août pour 2020 et au 31 décembre pour 2019. Des efforts importants ont été déployés en 2020 pour accroître la participation des employés. Par conséquent, ces données ne sont pas comparables aux années précédentes ou aux données publiées dans le Rapport 2019 sur l'équité en matière d'emploi. La Banque Scotia continue de déployer des efforts pour améliorer la disponibilité et l'exhaustivité des données sur la diversité et la représentation. Lorsque les chiffres ne sont pas communiqués, les données ne sont pas recueillies pendant cette année-là.

	Cible pour 2025	DMT ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Diversité au sein de la haute direction (postes VP et échelons supérieurs, Canada)							
Noirs	3,5 % (promesse d'adhésion à l'initiative Blacknorth)	1,0 %	2,4 %	2,8 %	2,1 %	—	—
Diverses orientations sexuelles ²			4,4 %	4,4 %	4,3 %	4,9 %	—
Personnes autochtones		3,2 %	0,4 % ⚡	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personnes de couleur ³	30 % ou plus	11,5 %	28,0 % ⚡	28,8 %	28,6 %	27,7 %	19,9 %
Employés handicapés ⁴		5,0 %	9,9 % ⚡	6,4 %	6,8 %	5,5 %	3,3 %
Anciens combattants			1,4 %	1,4 %	1,2 %	1,6 %	—
Diversité des employés (Canada)							
Noirs		3,3 %	5,4 %	5,2 %	4,9 %	4,8 %	—
Main-d'œuvre d'étudiants noirs ⁵	5 % ou plus (promesse d'adhésion à l'initiative Blacknorth)		5,6 %	6,0 %	7,2 %	—	—
Identités de genre autres ⁶			1,9 %	1,4 %	0,8 %	0,4 %	—
Diverses orientations sexuelles ^{2, 7}	7 % ou plus		4,9 %	4,6 %	4,5 %	4,7 %	—
Personnes autochtones	Double par rapport à 2020	2,3 %	1,2 %	1,2 %	1,2 %	1,3 %	0,9 %
Personnes de couleur ³		27,6 %	42,2 %	40,5 %	39,4 %	39,1 %	23,8 %
Employés handicapés	Augmentation de 20 % par rapport à 2020	9,4 %	8,6 %	7,9 %	8,0 %	7,4 %	3,7 %
Anciens combattants			0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %	—

¹ Statistique Canada calcule la disponibilité sur le marché du travail (DMT) pour chaque groupe désigné. La DMT fournie est en date du 31 décembre 2022. La Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada considère quatre groupes méritant l'équité : les minorités visibles (étiquetées sous les personnes de couleur); les personnes handicapées, les peuples autochtones et les femmes.

² L'orientation sexuelle est l'identité sexuelle d'une personne selon le genre qui l'attire. Elle englobe les employés qui indiquent que leur orientation sexuelle est lesbienne, gai, bisexuel(le) ou une autre orientation sexuelle diverse.

³ Les données sur les personnes de couleur pour le Canada sont recueillies conformément à la catégorie « minorité visible » de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fédérale, qui comprend les employés, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

⁴ La DMT de 5 % pour les employés handicapés englobe les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les autres cadres, selon Statistique Canada.

⁵ La proportion de main-d'œuvre étudiante noire s'élevait à 6,0 % en 2022, chiffre qui a été retraité en 2023 en raison d'un changement de méthode.

⁶ Les identités de genre autres représentent les employés qui identifient leur sexe comme autre chose qu'un homme ou une femme ou qui préfèrent ne pas le divulguer. Le pourcentage pour Identité de genre autre en 2021 a été retraité de 1,2 % à 0,8 %, conformément à la présentation de l'information de 2022.

⁷ Le pourcentage pour Diverses orientations sexuelles en 2021 et 2020 a été retraité pour s'établir à 4,5 % et à 4,7 % respectivement, conformément à la méthodologie de 2022.

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



EMBAUCHE ET RECRUTEMENT DE TALENTS VARIÉS

Nouveaux employés <i>GRI 401-1</i>	2023				2022				2021			
	Total	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Total	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Total	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Nouveaux employés (% à l'échelle mondiale)		53 %	42 %	5 %		53 %	42 %	5 %		52 %	43 %	5 %
Monde	15 295	8 169	6 403	723	20 351	10 756	8 529	1 066	16 595	8 589	7 229	777
Canada %	42 %	45 %	49 %	7 %	51 %	46 %	46 %	7 %	45 %	44 %	49 %	7 %
Canada	6 488	2 892	3 158	438	10 434	4 837	4 827	770	7 468	3 313	3 620	535
Autres pays %	58 %	60 %	37 %	3 %	49 %	60 %	37 %	3 %	52 %	57 %	40 %	3 %
Autres pays	8 807	5 277	3 245	285	9 917	5 919	3 702	296	8 654	4 978	3 441	235
Nouveaux employés selon le sexe												
Femmes	50 %	54 %	41 %	5 %	50 %	54 %	41 %	6 %	49 %	54 %	42 %	5 %
Monde	7 702	4 172	3 135	395	10 246	5 503	4 178	565	8 066	4 341	3 360	365
Canada	3 181	1 342	1 570	269	5 232	2 352	2 423	457	3 831	1 706	1 836	289
Autres pays	4 521	2 830	1 565	126	5 014	3 151	1 755	108	4 235	2 635	1 524	76
Hommes	46 %	52 %	43 %	4 %	46 %	51 %	44 %	5 %	49 %	49 %	46 %	5 %
Monde	7 020	3 664	3 052	304	9 342	4 794	4 073	475	8 058	3 952	3 701	405
Canada	2 830	1 269	1 409	152	4 552	2 083	2 174	295	3 637	1 607	1 784	246
Autres pays	4 190	2 395	1 643	152	4 790	2 711	1 899	180	4 419	2 343	1 917	159
Identités de genre autres¹	3 %	—	—	—	3 %	—	—	—	2 %	—	—	—
Mondial ¹	410	—	—	—	518	—	—	—	319	—	—	—
Inconnu¹	1 %	—	—	—	1 %	—	—	—	1 %	—	—	—
Mondial ¹	163	—	—	—	245	—	—	—	154	—	—	—

¹ Les données pour les catégories « Identités de genre autres » et « Inconnu » sont incluses dans le total mondial, mais ne sont pas segmentées par région et par âge afin de préserver la confidentialité et l'anonymat des personnes. Par conséquent, les pourcentages et le nombre d'employés pourraient ne pas correspondre aux totaux mondiaux.



Roulement du personnel ¹ <i>GRI 401-1</i>	2023	2022	2021	2020	2019
Roulement²	19 %	23 %	20 %	21 %	21 %
Canada	17 %	21 %	19 %	12 %	17 %
Autres pays	20 %	25 %	22 %	29 %	24 %
Roulement volontaire^{3,4}	11 %	14 %	12 %	8 %	12 %
Canada	12 %	19 %	16 %	10 %	13 %
Autres pays	9 %	10 %	9 %	7 %	12 %
Roulement involontaire⁵	8 %	9 %	8 %	13 %	9 %
Canada	5 %	2 %	3 %	3 %	4 %
Autres pays	11 %	15 %	13 %	22 %	12 %
Roulement par tranches d'âges					
Moins de 30 ans	29 %	38 %	34 %	31 %	34 %
30 à 50 ans	16 %	19 %	16 %	19 %	17 %
Plus de 50 ans	15 %	15 %	15 %	17 %	15 %
Roulement par genre⁶					
Femmes	18 %	22 %	20 %	22 %	20 %
Hommes	19 %	24 %	23 %	22 %	22 %

¹ Comprend les employés permanents et contractuels. Exclut les employés occasionnels, les étudiants, les stagiaires, les employés en congé et les employés temporaires. Exclut les sociétés affiliées et les filiales pour lesquelles il n'y a pas de ventilation en raison des différents systèmes de présentation.

² Roulement : Les départs permanents d'employés permanents et contractuels actifs de la Banque Scotia pour quelque raison que ce soit.

³ Roulement volontaire : Démissions et départs à la retraite d'employés permanents ou contractuels actifs de la Banque Scotia.

⁴ En 2022, le roulement volontaire a augmenté au cours du premier semestre de 2022 en raison des pressions externes sur le marché du travail au Canada. À mesure que des stratégies de fidélisation et d'attraction ciblées ont été déployées et que les pressions du marché ont commencé à diminuer au cours de la deuxième moitié de l'exercice 2022, une baisse du roulement volontaire a été observée au dernier trimestre. Conformément aux tendances du marché, l'augmentation du roulement volontaire en 2022 a été la plus élevée parmi les employés à temps partiel, qui représentent 12 % de la main-d'œuvre canadienne. En 2023, nous avons observé un retour à des niveaux semblables à ceux des exercices antérieurs à 2022.

⁵ Roulement involontaire : Toutes les autres raisons de mettre fin à l'emploi d'employés permanents et contractuels actifs de la Banque Scotia.

⁶ La segmentation des données concernant les catégories « Identités de genre autres » et « Inconnu » n'est pas disponible pour l'établissement de rapports.



Taux d'attribution des postes vacants à l'interne (Canada)

GRI 401-1

	2023	2022	2021	2020	2019
Nombre d'emplois affichés	12 260	19 894	15 419	9 321	18 708
Nombre de candidats internes ayant obtenu un poste affiché	4 958	8 293	7 002	3 609	7 989
Taux d'attribution de postes à l'interne : % des postes affichés pourvus par des candidats internes	40 %	42 %	45 %	39 %	43 %

RÉMUNÉRATIONS ÉQUITABLES GRI 405-2

Rémunération médiane des femmes par rapport à celle des hommes (Canada)¹

	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
	comme pourcentage de la rémunération des hommes					
Vice-président, premier vice-président ²		96 %	95 %	95 %	97 %	97 %
Cadres, professionnels expérimentés		98 %	97 %	97 %	96 %	96 %
Professionnels, administration et exploitation		99 %	100 %	100 %	99 %	99 %

Rémunération médiane pour les groupes sous-représentés en 2023 (Canada)^{1,2}

	Femmes	Personnes de couleur	Personnes handicapées
	comme pourcentage de la rémunération des hommes	en pourcentage de tous les autres employés	en pourcentage de tous les autres employés
Tous les échelons	99 %	100 %	98 %
Vice-président, premier vice-président ³	96 %	98 %	98 %
Cadres, professionnels expérimentés	98 %	100 %	97 %
Professionnels, administration et exploitation	99 %	100 %	99 %

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 du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. 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 Bien que nous entreprenions également un examen similaire pour les personnes autochtones, la petite taille de la population rend difficile l'interprétation significative des données. Nos politiques et programmes de rémunération sont appliquées de la même manière pour tous les groupes en quête d'équité et des plans d'action précis pour faire avancer la représentation des peuples autochtones sont appliqués.

³ Les écarts salariaux sont en grande partie dus à des différences démographiques et de postes. Pour lire les commentaires, veuillez consulter les [p. 70-71](#) :



FEMMES OCCUPANT DES POSTES DE DIRECTION ET FAISANT PARTIE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	Cible pour 2025	2023	2022	2021	2020	2019
Femmes dans la haute direction (VP et échelon supérieur)						
Équipe de la haute direction ¹		35 % (11 sur 31)	30 % (9 sur 30)	29 % (9 sur 31)	23 % (7 sur 30)	24 % (7 sur 29)
Postes de direction ²		33 %	33 %	32 %	28 %	33 %
Promotions à des postes de VP et de PVP ³		54 %	42 %	42 %	45 %	45 %
Femmes occupant des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur (monde)⁴	Augmenter la population mondiale de cadres (VP et échelon supérieur) à 40 % de femmes	39 % ⚡	38 %	37 %	36 %	35 %
Canada		44 % ⚡	42 %	41 %	40 %	39 %
Autres pays		27 % ⚡	29 %	28 %	26 %	24 %
Femmes faisant partie de la main-d'œuvre		54 %	54 %	54 %	55 %	56 %
Dans les postes de direction qui génèrent des revenus ⁵		47 %	47 %	48 %	47 %	—
Dans les rôles en STIM ⁶		30 %	31 %	31 %	—	—
Femmes dans des rôles autres que de gestion		55 %	56 %	56 %	57 %	—
Tous les postes de gestion ⁷		46 %	46 %	46 %	45 %	46 %
Postes intermédiaires		42 %	42 %	41 %	40 %	40 %
Postes débutants		54 %	54 %	56 %	55 %	55 %
Rôles professionnels		45 %	46 %	45 %	46 %	46 %
Postes de niveau d'entrée		64 %	64 %	64 %	64 %	64 %

¹ Veuillez vous reporter au rapport annuel concernant l'exercice financier respectif de l'équipe de haute direction de la Banque Scotia.

² Les critères pour cet indicateur représentent tous les postes de direction à un maximum de deux paliers inférieurs à celui du chef de la direction. Le pourcentage de 2019 a été retraité (depuis le rapport ESG 2021) de 34 % à 33 % en raison d'un changement de méthodologie en 2020 visant à inclure les postes de vice-président et échelon supérieur, plutôt que tous les postes qui sont de deux paliers inférieurs à celui du chef de la direction; pour ces données statistiques, l'accent est mis sur les femmes en postes de direction.

³ Les critères pour ces données reflètent les promotions à des postes de VP et de PVP.

⁴ Femmes occupant des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur représente les femmes de la haute direction, ce qui signifie, des rôles de vice-présidence et d'échelon supérieur attribués par la Banque. Les rôles attribués par la banque requièrent une sélection formelle et un processus d'approbation. Les analyses de la représentation des femmes sont basées sur l'identité de genre dans nos systèmes internes et sur des données au 31 octobre de chaque exercice.

⁵ Les femmes occupant des postes de direction dans les postes qui génèrent des revenus sont présentées ici sous forme de pourcentage de tous ces cadres. Il comprend les familles d'emploi suivantes : Gestion d'actifs, services bancaires aux entreprises, micro-finance grand public, centre d'appels, services bancaires et marchés mondiaux, solutions de paiements mondiales, assurance, gestion et support produit, particuliers clients et petites entreprises, ventes de prêts aux particuliers clients et gestion de patrimoine.

⁶ Les femmes travaillant dans la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) sont présentées comme la proportion de femmes à des postes de STIM exprimée en pourcentage de tous les postes de STIM, tous échelons confondus, y compris les familles d'emploi suivantes : Analytique avancée, aviation et technologies de l'information.

⁷ Représentent les femmes qui sont cadres supérieurs (VP et échelons supérieurs), intermédiaires et subalternes.

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



INVESTISSEMENT DANS LA COLLECTIVITÉ ET SCOTIAINSPIRE

Les investissements dans la collectivité à l'échelle mondiale de la Banque Scotia représentent tous nos investissements dans la collectivité à l'échelle de l'entreprise, y compris le financement de scotiaINSPIRE, et sont présentés conformément au modèle de London Benchmarking Group (LBG) Canada. La contribution des placements par types, par catégories et par régions pour les exercices de 2020 à 2023 a été vérifiée par LBG Canada. Le groupe LBG Canada est reconnu comme la référence mondiale en gestion, en évaluation et en signalement dans l'investissement dans la collectivité. Veuillez consulter la [méthodologie LBG](#) et [l'énoncé de vérification indépendante](#).

Investissements dans la collectivité à l'échelle mondiale (conformément au modèle LBG)	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Investissement total dans la collectivité^{1,2}	millions	87,2 \$	91,0 \$	77,1 \$	83,9 \$	96,3 \$
Canada		68,5 \$	73,7 \$	59,7 \$	62,5 \$	66,0 \$
Engagement de don de bienfaisance à Imagine Canada atteint ³		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Autres pays		18,7 \$	17,3 \$	17,4 \$	21,4 \$	30,3 \$
Investissement par type	millions	87,2 \$	91,0 \$	77,1 \$		
En espèces		80,6 \$	84,1 \$	70,4 \$		
Heures ⁴		0,9 \$	1,2 \$	1,9 \$		
Frais de gestion ⁵		5,7 \$	5,7 \$	4,8 \$		
Investissement par programme <i>(ne fait pas partie de la validation par LBG Canada)</i>	millions	87,2 \$	91,0 \$	77,1 \$		
Initiatives d'investissement communautaire (excluant les initiatives ScotialNSPIRE)		45,0 \$	57,0 \$	51,1 \$		
Initiatives ScotialNSPIRE		42,2 \$	34,0 \$	26,0 \$		

Investissements dans la collectivité à l'échelle mondiale (conformément au modèle LBG)	Unités	2023	2022	2021
Investissement par catégorie	millions	87,2 \$	91,0 \$	77,1 \$
Arts/Culture/Sciences humaines		8,7 \$	8,3 \$	3,5 \$
Développement communautaire ⁶		4,4 \$	—	—
Éducation		13,9 \$	18,3 \$	13,1 \$
Bénévolat des employés sur les heures de travail		0,9 \$	1,2 \$	1,9 \$
Environnement		3,0 \$	3,3 \$	0,5 \$
Soins de santé		13,1 \$	15,7 \$	10,9 \$
Droits de la personne et droits civils ⁷		3,3 \$	1,2 \$	0,9 \$
Autres ⁷		0,3 \$	1,3 \$	11,9 \$
Services sociaux		21,5 \$	22,5 \$	16,3 \$
Sports et loisirs		12,4 \$	13,5 \$	13,4 \$
Gestion du programme ⁵		5,7 \$	5,7 \$	4,8 \$

¹ La diminution des investissements communautaires en 2021 est principalement due à la pandémie de COVID-19.

² Les chiffres pour 2020 et 2019 ont été retraités dans le rapport ESG 2021 afin de refléter l'amélioration de l'exactitude et de l'exhaustivité des données.

³ Au moins 1 % de nos dons de bienfaisance nationaux est basé sur notre revenu net avant impôts au Canada.

⁴ La valeur monétaire du temps de bénévolat fourni pendant les heures de travail a été calculée en utilisant le taux de salaire horaire. Ce calcul a été vérifié par le London Benchmarking Group (LBG) Canada.

⁵ Les dépenses admissibles comprennent les salaires du personnel chargé de l'investissement dans la collectivité, les frais liés aux technologies de l'information et les frais de consultation, les frais de promotion et les dépenses liées aux rapports.

⁶ Le développement communautaire était présenté avec les services sociaux avant 2023.

⁷ Les droits de la personne et les droits civils étaient auparavant regroupés dans la catégorie « Autres » et ont été reclassés dans leur propre poste pour tous les exercices à compter du Rapport 2023. Les autres catégories comprennent le bien-être des animaux et d'autres investissements communautaires difficiles à classer dans les catégories existantes. Des efforts ont été déployés en 2022 pour classer les investissements dans une catégorie existante appropriée, au lieu de les catégoriser par défaut sous « Autres », ce qui a permis de réduire les résultats de la catégorie « Autres » d'un exercice à un autre.



Investissement ScotialNSPIRE (conformément au modèle LBG)

	Unités	2023	2022	2021
Contribution à l'investissement par type de ScotialNSPIRE <i>(ne fait pas partie de la validation par LBG Canada)</i>				
Dons en espèces	millions	42,2 \$	34,0 \$	26,0 \$
Bénévolat des employés et frais de gestion		2,8 \$	2,3 \$	2,9 \$
Total des investissements à déclaration obligatoire ¹		16,2 \$	16,9 \$	10,3 \$
Total des investissements non soumis à déclaration ²		23,2 \$	14,8 \$	12,8 \$
Investissement de ScotialNSPIRE par dons en espèces <i>(ne fait pas partie de la validation par LBG Canada)</i>				
Canada	millions	39,4 \$	31,7 \$	23,1 \$
Autres pays		27,2 \$	24,3 \$	19,6 \$
		12,2 \$	7,4 \$	3,5 \$

¹ 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.

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.

Programmes communautaires pour employés

	Unités	2023	2022
Montant donné par l'entremise des programmes pour employés	millions	1,56 \$	1,5 \$
Employés bénévoles ¹	nombre	6 183	919
Heures de bénévolat relevées ¹	heures	143 640	24 097

¹ Les données de 2022 ont été retraitées pour les rendre conformes à celles de l'exercice de la Banque Scotia (par rapport à l'année civile l'exercice précédent). Les données sont générées par la nouvelle plateforme Spark lancée en juin 2022, de sorte que les données de 2022 ne représentent que cinq mois d'activité.

VALEUR ÉCONOMIQUE DISTRIBUÉE

	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Valeur économique distribuée ¹	milliards	24,2 \$	23,1 \$	21,0 \$	20,9 \$	21,2 \$

¹ 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. La valeur économique distribuée est établie en fonction du rapport annuel de la Banque Scotia pour l'exercice respectif et comprend les salaires et les avantages sociaux, les charges d'exploitation nettes (somme des frais liés aux locaux et à la technologie, aux communications, à la publicité et au développement des affaires, et les honoraires professionnels), les dividendes en espèces, les impôts (somme des impôts exigibles, des charges sociales, des impôts sur les entreprises et des impôts sur le capital actuels; les impôts différés ne sont pas inclus conformément à la méthodologie GRI). De plus, les investissements communautaires sont également inclus dans ce chiffre (non trouvés dans le rapport annuel).



ACCÈS AUX SERVICES BANCAIRES SASB FN-CB-240a.1, FN-CB-240a.3

	Cible	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Déploiement de capitaux pour les entreprises appartenant à des femmes et les entreprises dirigées par des femmes (L'initiative Femmes de la Banque Scotia, Canada)	10 milliards de dollars d'ici 2025	milliards, total cumulatif	8,05	5,6	3,8	—	—
Services financiers pour les collectivités, les entreprises et les peuples autochtones (Canada) ¹¹	14 % pour 2023	pourcentage de la croissance de la clientèle d'un exercice à l'autre	20 %	25 %	17 %	19 %	11 %
Petite entreprise ²							
Prêts aux petites entreprises (Canada) ³		croissance de la valeur autorisée d'une année sur l'autre	8 %	16 %	6 %	-1 %	5 %
Prêts aux petites entreprises (Canada)		milliards	8,5 \$	7,8 \$	6,7 \$	6,3 \$	—
Nombres de prêts et autres facilités en cours (Canada)			351 313	328 828	304 045	298 498	—
Services bancaires sans frais ou à frais modiques							
Nombre total de comptes sans frais de Colpatría (Cuenta Cero, Colombie)		en milliers, cumulés	1 460	1 553	1 494	1 300	1 200
Comptes ScotiaZero du Chili		en milliers, cumulés	115	85	—	—	—
Cuenta Única Digital du Mexique (compte numérique unique)		en milliers, cumulés	196	171	100	—	—

¹ En 2023, nous avons dépassé notre cible, soit 14 %, en mettant l'accent sur l'approfondissement des relations avec les clients et sur la satisfaction de la clientèle.

² Jusqu'en 2022, les données sur les petites entreprises étaient présentées au 30 septembre de chaque année en raison des méthodes de présentation internes. Pour 2023, les données sont rapportées au 31 octobre afin de s'aligner sur l'exercice de la Banque Scotia.

³ En 2023, les conditions économiques découlant des hausses des taux d'intérêt ont eu une incidence sur le comportement des clients, ce qui a entraîné une baisse de la demande de crédit. L'augmentation de la croissance des petites entreprises en 2022 s'explique, entre autres, par la demande accrue de crédit, l'attention accrue portée aux secteurs des soins de santé, etc. En 2020, la croissance a été touchée par la pandémie de COVID-19. D'après Statistique Canada (novembre 2020), 47,2 % des entreprises comptant de 1 à 4 employés, 43,4 % des entreprises comptant de 5 à 19 employés et 34,3 % des entreprises comptant de 20 à 99 employés ont indiqué qu'elles n'avaient pas la capacité de s'endetter davantage. Le résultat de 2019 ci-dessus remplace celui de 8 % indiqué dans le Rapport ESG 2019 en raison du changement de la méthodologie.

ENQUÊTES DE SATISFACTION DES CLIENTS¹

	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Invitations au sondages envoyées aux particuliers ²	milliers	16 000	14 900	14 300	14 000	15 000
Suivis téléphoniques aux particuliers par les employés		541	535	598	548	528
Invitations envoyées aux clients commerciaux		77	81	88	70	49
Suivi téléphonique des clients commerciaux par les employés		6,3	7,3	11	8	7

¹ Certains chiffres sont retraités pour les exercices antérieurs afin d'inclure uniquement les invitations envoyées qui ont été reçues avec succès par un client.

² Les chiffres sont arrondis.

Banque Scotia

* Marque déposée de la Banque de Nouvelle-Écosse.

Toutes les autres marques commerciales sont la propriété de leurs titulaire(s) respectif(s).