



Informe Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG) 2019

Scotiabank

Esta información contenida en los archivos se proporciona únicamente con fines de referencia e información histórica. Esta información no es una representación actual de The Bank of Nova Scotia. The Bank of Nova Scotia rechaza completamente cualquier responsabilidad por el uso de dicha información y no asume obligación alguna de actualizar dicha información, excepto en aquellos casos en que así lo requiera la ley aplicable.

Acerca de Scotiabank



Scotiabank es un banco líder en las Américas.
Nos inspiramos en nuestro propósito
corporativo, *por nuestro futuro.*

Ayudamos a nuestros clientes, sus familias y sus comunidades a lograr el éxito a través de una completa gama de asesoría, productos y servicios en los sectores de banca personal y comercial, gestión patrimonial, banca privada, corporativa, de inversión y mercados de capital. Con un equipo de más de 100,000 empleados y más de \$1 billón en activos (al 31 de octubre de 2019), Scotiabank cotiza sus acciones en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX: BNS) y en la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE: BNS). Para obtener más información, visite www.scotiabank.com y síganos en Twitter @ScotiabankViews.

Cómo creamos valor:

(al 31 de octubre de 2019)

Empleados

Más de 100,000 empleados

\$8,440 millones en sueldos y beneficios

\$78.1 millones invertidos en capacitación y desarrollo

Clientes

\$592,000 millones en préstamos

\$3,000 millones comprometidos para el financiamiento para empresas dirigidas por mujeres en los tres primeros años de The Scotiabank Women Initiative™, lanzado en diciembre de 2018

Accionistas

13.9% de rendimiento sobre el patrimonio

\$4,200 millones en dividendos

Comunidades

Casi \$100 millones invertidos en la comunidad a través de donaciones, patrocinios y otras formas de asistencia

\$3,800 millones en impuestos pagados

Medioambiente

Compromiso para movilizar **\$100,000 millones** de aquí a 2025 para reducir los impactos del cambio climático

Proveedores

Compras de bienes y servicios a aproximadamente 15,000 proveedores en todo el mundo

Trabajamos por nuestro futuro

Un futuro en el que nuestros clientes y empleados tengan oportunidades de alcanzar su pleno potencial, y en el que las comunidades y el entorno natural sean saludables y dinámicos.

Sabemos que el éxito a largo plazo de nuestro Banco y el futuro de quienes nos rodean están fundamentalmente interrelacionados. Cuando el mundo a nuestro alrededor prospera, estamos en mejores condiciones para crear valor económico, social y ambiental. Y eso, a su vez, nos beneficia a todos.

Desde nuestra fundación en 1832, hemos facilitado el progreso. Hoy somos un Banco líder en las Américas. La envergadura y el alcance de nuestras operaciones internacionales nos ofrecen más oportunidades que nunca para contribuir al futuro de nuestro mundo.

Nos centramos en las áreas en las que Scotiabank puede tener más impacto: ayudamos a clientes, empleados y comunidades a hacer realidad su futuro, movilizamos financiamiento para enfrentar importantes retos sociales y ambientales, y generamos confianza actuando siempre con integridad; para así crear un mundo más sostenible.

Scotiabank  por nuestro futuro

Índice

Nuestras prácticas ASG en resumen	5
Acerca de este informe	6
Mensajes del Presidente y Director General y del Presidente de la Junta Directiva	7
Tendencias globales	9
Desempeño ASG	10
Objetivos de Desarrollo Sostenible	12
Premios y reconocimientos ASG	13

Medioambiente

Nuestros Compromisos Climáticos	16
Inversiones y préstamos enfocados en criterios ASG	23

Sociedad

Invertir en nuestros empleados	29
Empoderar a nuestros clientes	34
Invertir en nuestras comunidades	40

Gobierno corporativo

Confianza desde la cima de nuestra empresa	50
Promover los derechos humanos	53
Proteger a nuestros clientes	58

Anexo

Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas	62
Task Force on Climate-related Financial Disclosures - Índice	65
UN Global Compact - Comunicación sobre el Progreso - Índice	66
Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible - Índice	67
Global Reporting Initiative - Índice	68
Sustainability Accounting Standards Board - Índice	85

Nuestras prácticas ASG en resumen

Durante todo el año 2019, seguimos mejorando nuestras prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

MEDIOAMBIENTE

- Anunciamos los Compromisos Climáticos de Scotiabank, que incluyen nuestro compromiso de movilizar \$100,000 millones de aquí a 2025 para reducir los impactos del cambio climático.
- Emitimos el Bono Verde por USD\$500 millones, cuyos fondos se utilizarán para financiar activos elegibles con arreglo al Marco de Bonos Verdes de Scotiabank, en áreas como la energía renovable, edificios ecológicos y transporte público.
- Hemos reducido nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en un 17% desde 2016, logrando nuestro objetivo del 10% antes de lo previsto; establecimos un nuevo objetivo del 25% para 2025.
- Implementamos una herramienta de Evaluación del Riesgo de Cambio Climático en préstamos comerciales y corporativos para evaluar los riesgos físicos y de transición que pueden enfrentar los clientes debido al cambio climático.

SOCIEDAD

- La cantidad de mujeres en cargos de nivel de vicepresidente o superior se situó en 35% en todo el mundo y 39% en Canadá.
- El índice de compromiso del empleado aumentó a 81%.
- Lanzamos tres nuevos programas para ayudar a que los empleados reciban formación complementaria o adquieran nuevas competencias para tener éxito en la economía digital: LinkedIn Learning, Pluralsight y Digital Discovery Zone.
- Comprometimos \$3,000 millones en capital durante los primeros tres años de The Scotiabank Women Initiative™ (lanzado en diciembre de 2018) para promover las empresas dirigidas por mujeres en Canadá.
- Efectuamos más de 500,000 llamadas de seguimiento a clientes de banca personal en Canadá, el Caribe, Chile, Colombia, México, Perú, Uruguay y Centroamérica a través de nuestro sistema de experiencia del cliente Net Promoter System – El Pulso.
- Invertimos casi \$100 millones en todo el mundo en las comunidades donde operamos, a través de donaciones, patrocinios y otras formas de asistencia.

GOBIERNO CORPORATIVO

- Scotiabank fue reconocido por el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) entre el 1% de las mejores instituciones financieras globales en términos de prácticas de gobierno corporativo por segundo año consecutivo.
- El 38% de los miembros de nuestra Junta Directiva son mujeres.
- Reforzamos nuestro compromiso con los derechos humanos al convertirnos en el primer banco canadiense en firmar los Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU.
- Publicamos nuestro nuevo Compromiso con la Privacidad, por medio del cual formalizamos los principios de nuestro enfoque con respecto al uso responsable de la información de los clientes y la protección de la seguridad de los datos de los clientes.

Acerca de este informe

El Informe Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG) 2019 de Scotiabank describe nuestro desempeño en términos de factores ASG que son importantes para las partes interesadas del Banco. Seguimos consultando a las partes interesadas con respecto a estos temas para desarrollar nuestro enfoque ASG y continuaremos informando sobre nuestros avances.

Scotiabank ha utilizado el marco de la Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de este informe anual desde 2005. Este informe fue preparado de conformidad con los estándares de GRI y cumple los requisitos de informe básico. Esta es la primera vez que vinculamos voluntariamente nuestro informe ASG a las normas de Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Scotiabank reafirma su respaldo a los diez principios del UN Global Compact (Pacto Mundial de la ONU) en las áreas de derechos humanos, empleo, medioambiente y anticorrupción. Este informe además constituye nuestra Comunicación sobre el Progreso (CoP) para el UN Global Compact y describe las acciones que realizamos para integrar los diez principios a nuestra cultura, estrategia de negocios y operaciones. Nuestra Declaración Global de Derechos Humanos y nuestro enfoque son fundamentales para este compromiso.

www.scotiabank.com/sustainability

Alcance del informe

El alcance de este informe y el índice GRI asociado incluye información para el ejercicio fiscal 2019 (desde el 1 de noviembre de 2018 hasta el 31 de octubre de 2019) para Scotiabank y las subsidiarias más importantes o totalmente bajo su control en el mundo, salvo que se exprese lo contrario. Todos los montos monetarios se expresan en dólares canadienses, salvo indicación contraria, y pueden estar sujetos a las fluctuaciones del tipo de cambio.

Respaldamos o somos signatarios o miembros de las siguientes entidades:



Signatory* of:



*1832 Asset Management, MD Financial Management y Jarislowsky, Fraser Limited son signatarios de PRI

Documentos complementarios

Los siguientes documentos son piezas complementarias del informe ASG:



[Memoria Anual de 2019](#)



[Circular de la Alta Dirección 2020](#)



[Informe de Equidad Laboral 2018 – Canadá](#)



[Declaración de Servicios a la Comunidad \(PAS\) 2019 – Canadá](#)

Índices de presentación de informes ASG:

- [Task Force on Climate-related Financial Disclosures](#)
- [UN Global Compact – Comunicación sobre el Progreso](#)
- [Global Reporting Initiative](#)
- [Sustainability Accounting Standards Board](#)



Mensaje de nuestro Presidente y Director General

Desde la fundación del Banco en 1832, los Scotiabankers hemos aspirado a ayudar a nuestros clientes y a las comunidades donde vivimos y trabajamos a tener un futuro mejor y más próspero. De hecho, recientemente reformulamos el cometido de nuestro Banco para reflejar nuestro compromiso de trabajar *por nuestro futuro*. Es una responsabilidad que asumimos con seriedad.

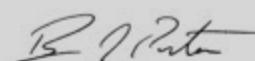
En particular, durante el último año, hemos emprendido muchos esfuerzos trascendentales que demuestran nuestra dedicación al fomento de prácticas de negocio sostenibles. Los [Compromisos Climáticos](#) de Scotiabank son un buen ejemplo. Representan nuestro compromiso con todas las partes interesadas del Banco de enfrentar de manera proactiva los desafíos de nuestro clima cambiante y las oportunidades que surgirán de la transición a una economía baja en carbono.

Uno de nuestros compromisos es movilizar \$100,000 millones de aquí a 2025 para reducir los efectos del cambio climático. Para ello, emitimos el primer Bono Verde de Scotiabank, asignando USD\$500 millones en un período de tres años y medio a activos relacionados con el medioambiente como energía renovable, edificios ecológicos y transporte público, entre otros. Además, presentamos un informe anual al CDP (anteriormente Carbon Disclosure Project) y seguimos implementando las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) contenidas en este informe y en nuestra Memoria Anual de 2019.

Asimismo, me siento orgulloso de reconocer nuestro apoyo a las empresas propiedad de mujeres y dirigidas por ellas en Canadá a través de The Scotiabank Women Initiative™, lanzado en diciembre de 2018. Creemos que todos los emprendedores deben tener el acceso al capital y el asesoramiento que necesitan para construir una empresa próspera. Esta iniciativa ha sido un gran éxito desde todo punto de vista. Comprometimos \$3,000 millones para el financiamiento de negocios dirigidos por mujeres en los tres primeros años del programa.

Del mismo modo, mantenemos nuestro compromiso con las mujeres dentro de Scotiabank. La proporción de mujeres en cargos de nivel de vicepresidente o superior es del 35% en todo el mundo y del 39% en Canadá. Seguimos avanzando en esta área y mantendremos nuestro enfoque de permitir que las mujeres logren el éxito en cada uno de los países donde operamos. Nuestro compromiso con la diversidad quedó también demostrado con la firma de los Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU, que apoyan los esfuerzos del Banco por respetar los derechos humanos de las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, trans e intersexuales. Estas iniciativas apoyan a Scotiabank en la implementación del cumplimiento de nuestra [Declaración de Derechos Humanos](#), que fue actualizada en 2019.

Quiero finalizar expresando mi sincero agradecimiento a todos los Scotiabankers por su generosidad durante este último año. En 2019, los Scotiabankers dedicaron más de 350,000 horas de voluntariado a causas que son de su mayor preocupación, y Scotiabank aportó casi \$100 millones en todo el mundo en donaciones, patrocinios y otras formas de asistencia. De cara al futuro, seguiremos siendo una fuerza positiva y de liderazgo en nuestras comunidades, *por nuestro futuro*.

The signature of Brian J. Porter, written in black ink, appears to read "B.J. Porter". It is a cursive, handwritten style.

Brian J. Porter

Presidente y Director General



Mensaje del Presidente de la Junta Directiva

El propósito del Banco, *por nuestro futuro*, expresa la manera en que abordamos la toma de decisiones en Scotiabank, incluyendo las decisiones que toma su Junta Directiva. Las deliberaciones de la Junta Directiva reflejan una clara conciencia del impacto positivo que Scotiabank tiene en las comunidades donde operamos, en especial como empleador de más de 100,000 Scotiabankers. Para lograr que el Banco esté posicionado para el éxito, debemos encontrar el equilibrio adecuado entre los intereses de las diversas partes interesadas, de modo que podamos seguir impulsando la creación de valor a largo plazo para el Banco.

El gobierno corporativo y la vigilancia de los impactos y riesgos económicos, ambientales y sociales del Banco son responsabilidades compartidas de la Junta Directiva, y estos aspectos también son supervisados por cada comité de nuestro órgano, lo cual refleja su complejidad e interrelación.

La Junta Directiva dedicó una parte importante de su tiempo a los asuntos ASG en 2019. Estos asuntos no solo están presentes en la toma de decisiones del Banco, sino que también ofrecen oportunidades para que Scotiabank demuestre de forma proactiva la manera en que estamos asumiendo las oportunidades y los desafíos correspondientes en la sociedad en un sentido más amplio. La Junta Directiva y sus comités han participado en cada etapa del proceso, así como en la revisión del propósito renovado del Banco y nuestras prioridades ASG estratégicas.

Scotiabank ha asumido posiciones de liderazgo en relación con el cambio climático, la diversidad e inclusión, y la promoción y protección de los derechos humanos. En todas sus decisiones, la Junta Directiva se compromete a preservar la confianza depositada en Scotiabank como un banco líder en las Américas, lo que incluye cuidar la seguridad del Banco y contar con procesos de gobierno corporativo sólidos que fomenten una robusta toma de decisiones. Estas acciones, en su conjunto, contribuirán a la prosperidad de nuestros clientes, empleados y comunidades.

Trabajamos *por nuestro futuro*. A medida que enfrentemos los desafíos y aprovechamos las oportunidades que traiga la próxima década, nuestra Junta Directiva posee la misma convicción que ha guiado a Scotiabank desde sus inicios: somos custodios de la confianza que las partes interesadas han depositado en nosotros.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Aaron W. Regent".

Aaron W. Regent

Presidente de la Junta Directiva

Tendencias globales

Tenemos el compromiso de ganarnos la confianza y preservarla, actuando con integridad en todo momento. En cada decisión que tomamos, analizamos los impactos ambientales, sociales y económicos correspondientes.

Las tendencias globales están transformando nuestro negocio: la manera en que atendemos a nuestros clientes y trabajamos e interactuamos con las comunidades y el medioambiente. La escala y complejidad de estas tendencias globales ofrecen oportunidades y desafíos en relación con el desarrollo sostenible. Al dar prioridad a estos asuntos, nuestro negocio puede impulsar el crecimiento económico y tener un impacto social positivo.

Orientados por nuestros [Compromisos Climáticos](#), nos proponemos desempeñar un papel activo para respaldar la transición a una economía baja en carbono y más resiliente al acelerar las soluciones climáticas a través de nuestras actividades de negocio básicas y permitir que nuestros clientes, empleados y comunidades prosperen.

Nuestra misión es convertirnos en un líder digital, lo que significa que tenemos una gran oportunidad de ofrecer soluciones adecuadas y relevantes a los clientes en nuestra red. Nuestro enfoque con respecto a la transformación digital crea valor para nuestro Banco y nuestros clientes.

Mayores expectativas respecto de las empresas

Las partes interesadas esperan que las empresas demuestren un propósito superior y produzcan impactos positivos en la sociedad.

Economías emergentes

La influencia económica está cambiando, con una clase media que crece rápidamente en los mercados emergentes.

Para responder a los cambios globales en la influencia económica, estamos dotando a las personas en las economías emergentes con herramientas, capacitación y conocimientos para que estén en condiciones de definir su futuro financiero. De este modo, estamos ayudando a construir una economía mejor y más inclusiva.

Tendencias que definen nuestro negocio

Cambio climático

El cambio climático está afectando en forma significativa los sistemas naturales y las comunidades en todo el mundo. Los esfuerzos para enfrentar el cambio climático requerirán una importante movilización de capital.

Transformación digital

La tecnología sigue transformando muchas facetas de la vida cotidiana y la banca se ha visto especialmente afectada por la llegada de las tecnologías digitales.

Desigualdad de oportunidades

Las oportunidades disponibles en muchas comunidades siguen siendo desiguales a pesar del crecimiento económico mundial.

Cambios demográficos

La edad promedio de las poblaciones en el mundo desarrollado está aumentando. Los *millennials* socialmente conscientes ya están en edad de votar y constituyen gran parte de la fuerza laboral.

Cuando a los jóvenes les va bien, las familias, las empresas y toda la sociedad quedan en buena posición para los próximos años. A fin de captar y retener clientes, tener acceso a los mejores talentos y mejorar la reputación del Banco, debemos utilizar prácticas de negocios socialmente responsables.

Al brindar acceso a asesoría, productos y servicios financieros, podemos ayudar a los clientes a mejorar su futuro financiero, hacer prosperar sus negocios y apoyar el bienestar financiero de las personas, familias y comunidades.

Desempeño ASG

Tenemos el objetivo de hacer seguimiento, monitorear e informar sobre los indicadores de desempeño ASG más relevantes para nuestras actividades y las partes interesadas del Banco.

MEDIOAMBIENTE

Indicador	2017	2018	2019	Objetivo
Capital movilizado para reducir los efectos del cambio climático	n/a	n/a	\$16,000 millones	\$100,000 millones para 2025
% de reducción de emisiones GEI del alcance 1 y 2 desde 2016 (global)	7.74	8.87	17.40	Se superó el objetivo del 10% para 2021 Nuevo objetivo del 25% para 2025
Emisiones de gases de efecto invernadero (global, toneladas CO ₂ e)				
Alcance 1	15,527	15,729	15,221	
Alcance 2	114,183	111,990	99,393	
Alcance 3	18,060	20,020	20,168	
Total emisiones (alcance 1, 2, 3)¹	147,770	147,740	134,782	
Precio interno del carbono	\$15	\$15	\$15	Aumentar a \$30 por tonelada de CO ₂ e en 2020; aumentar a \$60 para 2022

SOCIEDAD

Indicador	2017	2018	2019	Objetivo
INVERTIR EN NUESTROS EMPLEADOS				
Índice de compromiso del empleado (global, %)	79	79	81	≥74 (norma del sector financiero)
% de mujeres en cargos ejecutivos (con 1 o 2 niveles de reporte al Director General)	32	35	34	
% de mujeres en la Alta Dirección (VP+):				
Global	33	34	35	≥37% en 2021
Canadá	39	39	39	≥45% en 2021
Internacional (excluye Canadá)	20	21	24	
% de empleados con discapacidades (Canadá) ²	3.8 (2016)	3.7 (2017)	3.4 (2018)	
% de empleados de minorías visibles (Canadá) ³	28.4 (2016)	26.7 (2017)	24.1 (2018)	
% de empleados indígenas (Canadá) ⁴	1.2 (2016)	1.1 (2017)	0.9 (2018)	
Total invertido en capacitación y desarrollo profesional de los empleados (millones)	70	74	78	
Tasa de rotación voluntaria de empleados ⁵	13	16	12	
% de empleados que creen que Scotiabank es socialmente responsable	88	86	92	

Desempeño ASG

SOCIEDAD					
Indicador	2017	2018	2019	Objetivo	
EMPODERAR A NUESTROS CLIENTES					
Aumento de los préstamos a pequeñas empresas (% crecimiento interanual en valor autorizado; Canadá)	9.2	11.4	8	14% de aumento en 2020	
Mayor acceso al sistema bancario por parte de las comunidades indígenas (% crecimiento interanual de clientes, Canadá)	7	10	10.6	11% de aumento en 2020	
Experiencia del cliente - Cantidad de llamadas de seguimiento a clientes de banca personal (aproximado)	200,000	430,000	525,000		
Mayor acceso al sistema bancario - Cantidad de clientes de Scotiabank Perú con Billetera Móvil (BIM) (que permite la banca móvil sin cargos por uso de datos o celular) (aproximado) ⁶	90,000	104,000	104,500		
Mayor acceso al sistema bancario, cantidad total de nuevas cuentas “cero comisiones” abiertas por Colpatria en Colombia	366,897	403,612	448,000		
INVERTIR EN NUESTRAS COMUNIDADES					
% invertido en la comunidad para apoyar a la juventud (global)	60	70	70	Destinar el 70% de las inversiones en la comunidad a los jóvenes	
Valor total invertido en la comunidad (aproximado, millones) ⁷	\$80	\$80	\$100		
Cantidad total de horas de voluntariado por parte de los empleados	403,500	371,000	350,595		
GOBIERNO CORPORATIVO					
Indicador	2017	2018	2019	Objetivo	
Diversidad de género en la Junta Directiva (% de mujeres) ⁸	33	38	38	Por lo menos 30% cada género	
% de empleados que confirmaron su cumplimiento del Código de Conducta de Scotiabank ⁹	100	100	100	100%	
Inclusión en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) de América del Norte	No cumplido	Cumplido	Cumplido	Mantener la inclusión en el DJSI de América del Norte	
Independencia de la Junta Directiva (número de directores independientes) ¹⁰	13 de 15	14 de 16	12 de 13		

¹ Calculado de conformidad con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero del World Resources Institute y del World Business Council for Sustainable Development. Incluye los factores de emisión para la compra de electricidad, gas natural y combustible. Las emisiones del alcance 2 se calculan usando un método basado en la ubicación. Las emisiones del alcance 3 incluyen viajes de negocios. Ver el índice GRI, pp. 18 y 74, para más información y notas adicionales.

^{2,3,4} Datos del Informe de Equidad Laboral del año anterior, disponible en nuestro sitio web. La representación se revela en una encuesta voluntaria e incluye solamente las respuestas de los empleados en Canadá.

⁵ La tasa de rotación voluntaria de empleados incluye las renuncias y jubilaciones y

excluye al personal eventual y las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiera detalles disponibles por contar con sistemas de presentación de informes distintos.

⁶ Al 12 de noviembre.

⁷ En donaciones, patrocinios y otras formas de asistencia. En 2019, actualizamos la metodología para incluir inversiones no monetarias y otras inversiones en efectivo no incluidas previamente.

⁸ Al 31 de octubre.

⁹ Al 2 de diciembre. Excluye las excepciones aprobadas.

¹⁰ Al 31 de octubre.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



META 1.2
META 1.3
META 1.4

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas correspondientes, que fueron adoptados por todos los estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, crean en su conjunto una agenda para transformar el mundo mediante la eliminación de las barreras que impiden el avance económico, social y ambiental para el 2030. De los 17 ODS, identificamos seis respecto de los cuales podemos hacer la mayor contribución.

Cómo contribuimos



META 3.2
META 3.4
META 3.8

Desarrollamos y ofrecemos productos y servicios financieros, así como capacitación y formación, para satisfacer y responder a las necesidades particulares de una base de clientes diversa. Esto incluye las cuentas sin comisiones o con comisiones bajas en varios mercados clave para promover la inclusión financiera entre personas de edad avanzada, de bajos ingresos y subbancarizadas y estudiantes. Hacemos además contribuciones benéficas a diferentes organizaciones que trabajan para resolver las causas subyacentes de las dificultades financieras.



META 4.1
META 4.3
META 4.4
META 4.5

Ofrecemos beneficios y recursos para ayudar a que nuestros empleados y sus familias lleven una vida saludable y equilibrada. Fomentamos la salud física y mental a largo plazo en nuestras comunidades, dirigiendo el 70% de nuestros aportes filantrópicos hacia las inversiones en los jóvenes, e incentivamos el voluntariado de los empleados y las donaciones con programas de aportes equivalentes a los fondos recaudados.



META 5.1
META 5.5

Trabajamos para fomentar la educación financiera en nuestra red internacional, tanto directamente con los clientes como en asociación con otras organizaciones. Al educar a nuestros empleados, clientes y jóvenes acerca de la responsabilidad financiera en el mundo actual, queremos que todos puedan alcanzar sus metas financieras. Nuestros empleados tienen a su disposición miles de ofertas de capacitación, y ofrecemos apoyo financiero para estudios en varias instituciones académicas en toda nuestra red institucional.



META 8.2
META 8.3
META 8.5
META 8.6
META 8.7
META 8.8
META 8.10

Scotiabank contribuye de manera significativa con el empleo y el crecimiento económico en todos los países donde tenemos presencia a través del pago de sueldos, beneficios e impuestos. Desde 2018, nos hemos comprometido a invertir \$250 millones en un período de 10 años para proporcionar a los empleados las herramientas y oportunidades que necesitan para adaptarse y prosperar en la economía digital. Ofrecemos a nuestros clientes empresariales de todos los tamaños soluciones, productos y servicios diseñados para ayudarlos a crecer con prosperidad en sus comunidades. Asimismo, hemos adoptado medidas en favor de la remuneración equitativa por el mismo trabajo, el aumento del empleo juvenil, la protección de los derechos laborales en nuestras actividades y cadena de suministro (a través de la lucha contra la esclavitud moderna y la trata de personas) y el mejoramiento del acceso a los servicios financieros.



META 13.1
META 13.2
META 13.3

Los Compromisos Climáticos de Scotiabank indican las cinco áreas en las que el Banco se ha centrado para enfrentar el cambio climático. Estos compromisos nos posicionan para desempeñar un papel fundamental en la transición hacia una economía baja en carbono y más resiliente y ayudar a acelerar las soluciones climáticas en nuestras actividades de negocios básicas.

[Conozca más](#) acerca de la manera en que estamos avanzando en el cumplimiento de los ODS y las metas asociadas.

Premios y reconocimientos ASG

Scotiabank está orgulloso de haber sido reconocido por su desempeño ASG a través de premios, la inclusión en índices globales de sostenibilidad y otros reconocimientos.



In Collaboration with RobecoSAM



Mejores empresas para trabajar



Scotiabank fue reconocido internacionalmente como **Mejor Empresa para Trabajar en 2019**

- Las Mejores 25 Empresas para Trabajar en el mundo
- 6ta. Mejor Empresa para Trabajar en América Latina (en la categoría de multinacionales)
- 4ta. Mejor Empresa para Trabajar en Perú (empresas con más de 1,000 empleados)
- Una de las Mejores Empresas para Trabajar en Canadá en Servicios Financieros y Seguros

Premios y reconocimientos en Canadá y el extranjero

- Designado **Banco del Año** por la revista The Banker en Canadá, Bahamas y Trinidad y Tobago
- Una de las 30 empresas reconocidas con el **Premio de Empresa Socialmente Responsable** por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)
- Reconocido por los Workplace Benefits Awards 2019 de Benefits Canada: **Mejor Programa de Diversidad y Premio de Gestión de Ausencias**
- 3ro. en el ranking 2019 de LinkedIn de las **Mejores Empresas en Canadá**
- **Mejor Experiencia con una Aplicación de Banca Móvil** por JD Power Canada

Medioambiente

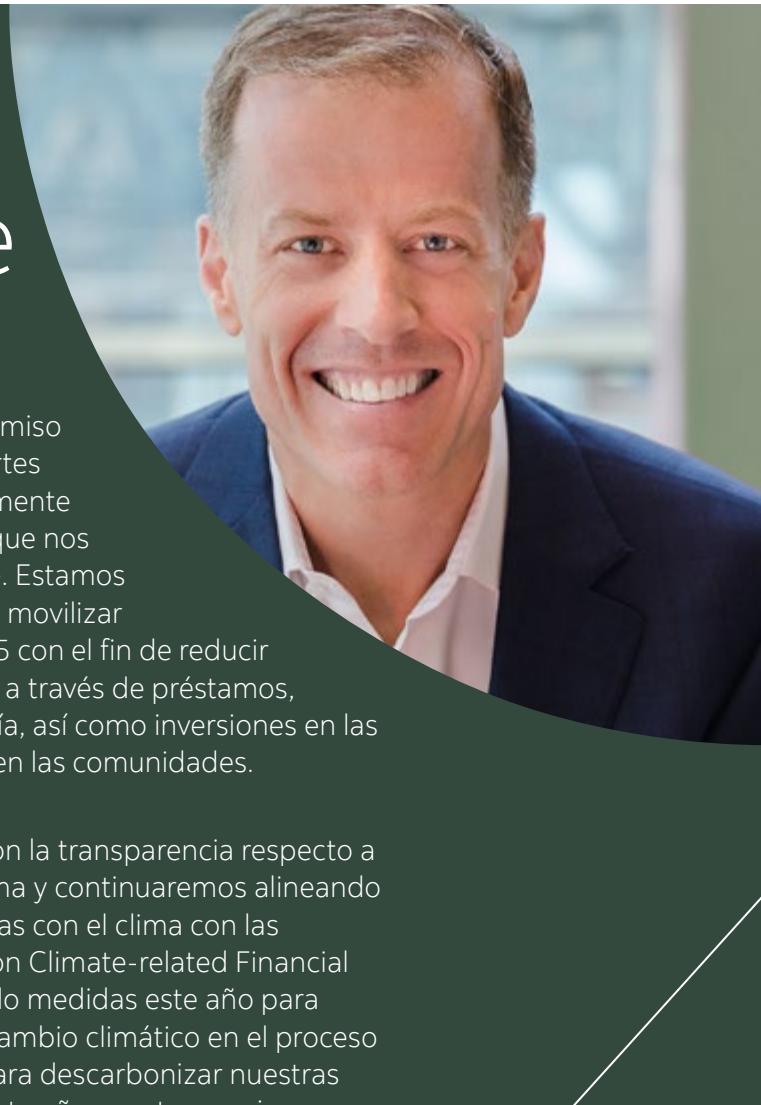
Publicados a fines de 2019, los Compromisos Climáticos de Scotiabank constituyen el compromiso formal del Banco con nuestras partes interesadas de trabajar proactivamente ante los riesgos y oportunidades que nos presenta nuestro clima cambiante. Estamos avanzando en nuestro objetivo de movilizar \$100,000 millones de aquí a 2025 con el fin de reducir los impactos del cambio climático a través de préstamos, inversión, financiamiento y asesoría, así como inversiones en las operaciones directas del Banco y en las comunidades.

Scotiabank está comprometido con la transparencia respecto a los riesgos relacionados con el clima y continuaremos alineando nuestras divulgaciones relacionadas con el clima con las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Hemos tomado medidas este año para seguir integrando los riesgos del cambio climático en el proceso de crédito. Estamos trabajando para descarbonizar nuestras propias operaciones, al duplicar este año nuestro precio interno del carbono y aumentar nuestro objetivo de reducción de emisiones. Finalmente, estamos comprometidos con la colaboración y el diálogo dentro y más allá de nuestro negocio para incrementar el nivel de cooperación y ambición para la acción climática.

Tabajamos *por nuestro futuro*, para ayudar a clientes y socios a navegar a través de los retos del cambio climático y aprovechar las oportunidades que se nos presenten.

Daniel Moore

Director de Grupo y Director General de Gestión del Riesgo



Medioambiente

por el futuro de nuestro planeta



Aspectos destacados de 2019

- Se anunciaron los Compromisos Climáticos de Scotiabank, entre los que se incluye nuestro compromiso de movilizar \$100,000 millones de aquí a 2025 con el fin de reducir los impactos del cambio climático.
- Emitimos nuestro bono verde por USD\$500 millones, cuyos fondos se utilizarán para financiar activos elegibles bajo el Marco de Bonos Verdes de Scotiabank, que incluye energías renovables, edificios ecológicos y transporte público.
- Redujimos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en 17% desde 2016, alcanzando nuestro objetivo de 10% anticipadamente.
- Se implementó una herramienta de Evaluación del Riesgo de Cambio Climático en préstamos corporativos y comerciales para evaluar los riesgos físicos y de transición que pueden enfrentar los clientes debido al cambio climático.

De cara al futuro

- Continuar operacionalizando los Compromisos Climáticos de Scotiabank, lo que incluye establecer un Centro de Excelencia del Cambio Climático.
- Aumentar nuestro precio interno del carbono de \$15 a \$30 por tonelada de CO₂e en 2020 y posteriormente a \$60 para 2022.
- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero hasta nuestro nuevo objetivo de 25% para el año 2025 (desde el año 2016).

Nuestros Compromisos Climáticos

¿Por qué es importante?

Los factores relacionados con el cambio climático están teniendo un impacto significativo en los sistemas naturales y comunidades en todo el mundo y plantean uno de los riesgos más significativos para la economía global y la sociedad en general. Como Banco, tenemos tanto la responsabilidad como la oportunidad de actuar.

Nuestro enfoque

Al financiar soluciones que apoyan la transición hacia una economía baja en carbono, tomar en cuenta los riesgos y oportunidades del cambio climático en nuestras decisiones de crédito e inversión y al reducir nuestra propia huella ambiental y de carbono, estamos ayudando a sentar las bases que sostendrán nuestro negocio durante las generaciones venideras.

Estrategia climática

Scotiabank apoya los principios del Acuerdo de París, que reúne a la comunidad mundial para tomar medidas colectivas con el fin de mitigar el impacto del cambio climático y adaptarse a las nuevas realidades climáticas.

En 2019, formulamos una estrategia climática a nivel institucional y anunciamos los cinco Compromisos Climáticos del Banco. Estos compromisos describen cómo continuaremos apoyando a nuestros clientes en la transición hacia una economía baja en carbono y descarbonizando nuestras propias operaciones. Evaluar y gestionar adecuadamente los riesgos ambientales y climáticos es fundamental para nuestras

operaciones a largo plazo, las relaciones con los clientes y el éxito de los negocios.

Gobierno corporativo e informes

En Scotiabank, tanto la Junta Directiva como la gerencia tienen una función a desempeñar para garantizar que cumplamos con nuestros Compromisos Climáticos. Diversos comités de la Junta Directiva proporcionan supervisión continua, entre los que se incluye el Comité de Riesgo, el Comité de Gobierno Corporativo y el Comité de Auditoría y de Revisión de Conducta (ver la p. 70 de la Memoria Anual 2019 para obtener mayor información sobre la función de cada comité).

Compromisos Climáticos de Scotiabank

- 1 **Movilizar \$100,000 millones de aquí a 2025 para reducir el impacto del cambio climático.**
- 2 **Garantizar un sólido gobierno corporativo y transparencia sobre los temas climáticos en nuestros informes.**
- 3 **Mejorar la integración de las evaluaciones del riesgo climático en nuestras actividades de préstamo, financiamiento e inversión.**
- 4 **Descarbonizar nuestras propias operaciones y encontrar soluciones innovadoras para disminuir el impacto del Banco en el cambio climático.**
- 5 **Establecer un Centro de Excelencia del Cambio Climático para movilizar la colaboración interna y externa, el diálogo y el intercambio de información, así como contribuir a la conversación global sobre el cambio climático.**

Nuestros Compromisos Climáticos



En 2019, la Junta Directiva en pleno aprobó la estrategia climática del Banco y los Compromisos Climáticos, que ayudaron a formalizar el trabajo en curso en todo el Banco.

A nivel directivo, el riesgo relacionado con el clima está a cargo del Director de Grupo y Director General de Gestión del Riesgo, que reporta directamente al Presidente y Director General y tiene acceso ilimitado al Comité de Riesgo de la Junta Directiva. Además, cuenta con la ayuda de un Comité Asesor en Cambio Climático conformado por altos ejecutivos de diferentes líneas de negocios y funciones de gestión y control. El Comité Asesor se reúne trimestralmente y es responsable de monitorear el progreso frente a los objetivos.



Scotiabank respalda las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB). Además de este informe, hemos incluido en las pp. 104-105 de nuestra Memoria Anual 2019 nuestro enfoque respecto al gobierno corporativo, la estrategia, la gestión de riesgos y los indicadores relacionados con el clima. En la p. 65 de este informe se presenta un Índice del TCFD.

Participamos en iniciativas tanto globales como locales centradas en promover la adopción de las recomendaciones del TCFD entre las instituciones financieras. En 2019, nos unimos a un proyecto piloto liderado por la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente centrado en armonizar los enfoques en toda la industria respecto al análisis de los escenarios climáticos en los portafolios de préstamos bancarios. También participamos en el Task Force on Climate-related Financial Disclosures de la Canadian Bankers Association, que se enfoca en desarrollar metodologías e indicadores consistentes para la presentación de informes al TCFD.

Cada año presentamos datos verificados por terceros sobre el uso de energía y la huella de carbono en nuestras operaciones a través de nuestro informe ASG. Participamos en el proceso de informes anuales sobre cambio climático para el CDP; nuestra presentación para el ejercicio fiscal 2018 está disponible en nuestro [sitio web](#).

Gestión del riesgo de cambio climático

En 2019, desarrollamos un proceso de debida diligencia mejorada para evaluar los riesgos que nuestros clientes corporativos y comerciales podrían enfrentar debido al cambio climático. El proceso de Evaluación de Riesgos del Cambio Climático (CCRA) evalúa los riesgos tanto físicos (agudos y crónicos) como de transición (de reputación, mercado, tecnología, legal y cumplimiento) que un cliente puede enfrentar, y su nivel de conciencia sobre dichos riesgos. La CCRA se realiza a nivel de transacción y ayuda a tomar las decisiones de crédito. Este proceso también apoyará la recolección de datos para permitir que el Banco mitigue y gestione de manera eficaz los riesgos en diferentes sectores y respaldará las pruebas de resistencia y la planificación en base a escenarios de nuestro portafolio de préstamos. Los oficiales bancarios y los

Nuestros Compromisos Climáticos

adjudicadores de crédito participaron en una capacitación obligatoria sobre la evaluación del riesgo de cambio climático para asegurar una implementación eficaz de la CCRA.

A través de nuestra participación en el Task Force on Climate-related Financial Disclosures de la Canadian Bankers Association, en 2019 dirigimos un taller sobre el desarrollo de una metodología para determinar la sensibilidad del sector ante el cambio climático que identifica factores clave de riesgo físico y de transición para determinar su relevancia y las oportunidades potenciales. Los resultados se incorporaron

en los perfiles de riesgo de los 28 sectores industriales principales a los que el Banco otorga préstamos.

Descarbonizar nuestras operaciones

En 2019, logramos una reducción en las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 de 17% con respecto a la base de referencia de 2016, alcanzando nuestro objetivo de 10% dos años antes. Esto se debe a las iniciativas de eficiencia energética del Banco, así como a las fuentes de energía con emisiones más

	Emisiones de GEI (toneladas de CO ₂ e)*			
	2016	2017	2018	2019
Canadá				
Alcance 1	13,262	14,985	15,184	14,961
Alcance 2	44,106	42,431	38,880	36,485
Internacional (excluye Canadá)				
Alcance 1	438	542	545	260
Alcance 2	80,947	71,752	73,111	62,908
Global				
Alcance 1	13,700	15,527	15,729	15,221
Alcance 2	125,053	114,183	111,990	99,393
Alcance 3	15,445	18,060	20,020	20,168
Total	154,198	147,770	147,740	134,783**

* Calculado de conformidad con el protocolo de gases de efecto invernadero del World Resources Institute y del World Business Council for Sustainable Development (www.ghgprotocol.org), incluye los factores de emisión para la compra de electricidad, gas natural y combustible. Las emisiones del alcance 2 se calculan usando un método basado en la ubicación.

** La integridad y exactitud de nuestras emisiones totales de GEI han sido verificadas por un tercero independiente. En 2019, el dato indirecto del 8% de emisiones del alcance 2, provisto por un tercero, no fue sometido a verificación.

Nota: De conformidad con el Protocolo de GEI, las emisiones del alcance 1 del período 2016-2018 han sido redeterminadas debido a un cambio en nuestra metodología de elaboración de informes. Estas cifras reemplazan los datos publicados previamente.

Nuestros Compromisos Climáticos

Hemos reducido nuestras emisiones de GEI del alcance 1 y 2 en 17% desde 2016.

bajas utilizadas en algunos de los países en los que operamos. Hemos establecido un nuevo objetivo: una reducción del 25% con respecto a la base de referencia de 2016 para 2025. Nos proponemos lograr este objetivo ampliando muchas de las mejoras continuas en eficiencia energética y centrándonos en la modernización y readaptación de la calefacción, la ventilación y el aire acondicionado en diversas oficinas internacionales, incluidas las oficinas de México, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Caribe Meridional y Oriental, Jamaica, las Bahamas y Panamá. En 2019, las emisiones de alcance 3 correspondientes a viajes de negocios se mantuvieron consistentes con las del año anterior.

Un tercero independiente verifica anualmente nuestras emisiones de GEI; en nuestro sitio web se puede encontrar una declaración de verificación.

Hemos aumentado nuestro precio interno del carbono en 2020 de \$15 a \$30 por tonelada de CO₂e, y el precio subirá a \$60 de aquí a 2022. Los fondos de esta iniciativa ascendieron a casi \$2 millones en 2019 y se asignan a proyectos que podrían tener costos iniciales más altos con el fin de obtener reducciones de energía y de emisiones a más largo plazo. Por ejemplo, una parte de estos fondos se destinó a las instalaciones fotovoltaicas solares en ciertas sucursales de Jamaica en 2019.

Otras iniciativas de eficiencia operacional que contribuyeron a nuestra reducción general de emisiones en 2019 incluyen:

- Modernización y readaptación de la calefacción, ventilación y aire acondicionado en 190 locales de nuestra red de sucursales canadiense.
- Modernización y readaptación energética en nuestra red internacional, que incluye la modernización y readaptación de la calefacción, ventilación y aire acondicionado en los principales

edificios en Perú y la modernización y readaptación de la iluminación en oficinas en México, Costa Rica y Perú.

- Diversas mejoras en los sistemas de los edificios de nuestras oficinas centrales en las Bahamas, la República Dominicana y Jamaica, que incluyen torres de refrigeración, intercambiadores de calor y ascensores.
- Densificación de los estándares de espacio en la oficina central y adopción de una nueva estrategia de lugar de trabajo que incluye estaciones de trabajo flexibles, no asignadas.
- Programa de reemplazo de termostatos por dispositivos con acceso a Internet que ajustan automáticamente la temperatura.

Ahora, todas las nuevas sucursales en Canadá deben pasar por el proceso de certificación de Green Globes, una evaluación y certificación de edificios ecológicos reconocida a nivel nacional. Actualmente tenemos 46 sucursales en Canadá con certificaciones de Green Globes, 11 de las cuales fueron certificadas en 2019.

Nuestras principales oficinas con acreditaciones ambientales son:

- **Scotiabank Plaza en Toronto, Canadá – LEED Platinum**
- **Broadgate Tower en Londres, Reino Unido –** Certificada por BREEAM
- **Brookfield Place en Nueva York, Estados Unidos – LEED Gold**
- **Brookfield Place en Calgary – LEED Gold**
- **Oficina principal en Winnipeg – LEED Gold**

Nuestros Compromisos Climáticos

Reducción del uso de papel

El enfoque estratégico de Scotiabank en productos digitales y su adopción por parte de los clientes continúa ayudando a reducir la cantidad de papel usado en todo el Banco. Al concientizar a los clientes sobre los beneficios de la banca digital y los estados de cuenta electrónicos, Scotiabank entregó más de 400 millones de estados de cuenta digitales en 2019 en Canadá, lo que representa una reducción del 10% en los estados de cuenta impresos con respecto a 2018 (o 4.5 millones menos de estados de cuenta impresos).

Movilización de capital

Scotiabank se ha comprometido a movilizar \$100,000 millones de aquí a 2025 para reducir los impactos del cambio climático. Esto incluye préstamos, inversiones, financiamiento y asesoría, contribuciones a las operaciones directas del Banco y apoyo a las comunidades donde opera para reducir los impactos relacionados con el cambio climático. Este compromiso incluye la creación de nuevos productos y servicios que permitirán dirigir capital hacia iniciativas de mitigación del cambio climático y de adaptación al mismo.

Al 31 de octubre de 2019, Scotiabank ha movilizado **\$16,000 millones** dentro de nuestro compromiso de \$100,000 millones de aquí a 2025 para reducir los impactos del cambio climático.¹ Esto incluye préstamos, financiamiento y servicios de asesoría alineados con nuestra Taxonomía Verde y de Transición, que cubre las energías renovables, los edificios ecológicos y el transporte limpio, entre otras categorías. A continuación, se presentan algunos ejemplos recientes que contribuyen a nuestro objetivo:

Noviembre de 2018: Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto en una **transacción de bonos verdes por USD\$1,000 millones para Duke Energy Carolinas**. Los fondos se utilizaron para pagar o reembolsar el pago de los gastos verdes elegibles nuevos y existentes, que incluyen inversiones en energía solar y almacenamiento de energía.

Diciembre de 2018: Scotiabank actuó como Estructurador Principal Conjunto y Agente de Colocación Conjunto en el **financiamiento con un préstamo a plazo por \$150 millones para Mississagi Power**, un portafolio de cuatro plantas de generación hidroeléctrica con una capacidad instalada de 488MW, ubicadas en el Río Mississagi en Ontario y de propiedad de **Brookfield Renewable Partners L.P.**

Septiembre de 2019: Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto en una **transacción de bonos verdes a 5 años por \$750 millones de la Corporación Financiera Internacional (CFI)**. La CFI es miembro del Grupo del Banco Mundial y este fue su primer bono verde en dólares canadienses. Los fondos se utilizaron para proyectos como energías renovables, edificios ecológicos, silvicultura sostenible y eficiencia energética.

Octubre de 2019: Scotiabank actuó como Única Entidad Prestamista para **Consumers Energy Company (CEC) con un crédito rotativo vinculado a la sostenibilidad de USD\$250 millones**. CEC posee y opera plantas de generación, transmisión y distribución eléctrica; y plantas de transmisión, almacenamiento y distribución de gas. El crédito rotativo vinculado a la sostenibilidad incluye un mecanismo de fijación del precio anual que proporciona precios preferenciales en base al desempeño de sostenibilidad de la empresa, medido según a) total de GWh generados y/o adquiridos de fuentes renovables; y b) porcentaje de generación de energía total proveniente de fuentes renovables.

Diciembre de 2019: Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto y Agente Principal Conjunto para la **colocación privada de bonos verdes por \$628 millones de Mississagi Power**. Esta empresa tiene más de 60 años de historia operativa.

Diciembre de 2019: Scotiabank actuó como Participante en el nuevo **crédito rotativo con garantía a 5 años por \$1,000 millones para AES Corporation (AES)**. AES genera y distribuye energía eléctrica en 13 países a partir de gas, carbón, fuentes renovables, petróleo y otras fuentes. El crédito rotativo incluye un sublímite para préstamos “verdes” (p. ej. inversiones en proyectos de energías renovables) que reciben un descuento sobre el margen obtenido.

2018

Diciembre de 2018: Scotiabank actuó como Agente Administrativo y Estructurador Principal Conjunto para el **refinanciamiento de un préstamo a plazo por USD\$190 millones para Smoky Mountain Holdings LLC**, un portafolio de cuatro plantas de generación de energía hidroeléctrica con una capacidad instalada neta de 392MW y 86 millas de líneas de transmisión ubicadas en Tennessee y Carolina del Norte y de propiedad de **Brookfield Renewable Partners L.P.** e inversionistas institucionales.

2019

Julio de 2019: Scotiabank emitió su **bono verde por USD\$500 millones**, cuyos fondos se utilizaron para financiar activos alineados con el Marco de Bonos Verdes de Scotiabank. Esto incluye las categorías de energías renovables, transporte limpio y edificios ecológicos.

Octubre de 2019: Scotiabank actuó como Coordinador Global y Agente de Colocación Conjunto en la **emisión sostenible en dos tramos por USD\$1,000 millones** para la empresa chilena **ARAUCO**. ARAUCO es una empresa de silvicultura diversificada global, que ofrece una amplia variedad de productos de calidad, sostenibles, principalmente para las industrias del papel, la construcción, el empaquetado y los muebles. Los fondos se asignarán de acuerdo con el Marco de Bonos Sostenibles de la empresa.

Octubre de 2019: Scotiabank fue un Agente de Colocación Conjunto en la **operación de bonos verdes a 30 años por USD\$850 millones para MidAmerican Energy**. Los fondos de esta oferta se utilizaron para financiar los costos de recursos renovables, como los proyectos Wind XI, Wind XII, y de repotenciamiento de MidAmerican.

Diciembre de 2019: Scotiabank tiene un **compromiso de línea de crédito por solicitud de capital por un monto de USD\$200 millones con el Meridiam Infrastructure North America Fund III (MINA III)**. El mandato de la inversión de MINA III consiste en invertir en proyectos de infraestructura de gran impacto en Norteamérica y otros países de la OCDE no europeos en tres sectores clave: movilidad de personas y bienes, transición energética e infraestructura social. El fondo planifica invertir en activos sostenibles y resistentes al clima de acuerdo con la política ASG de Meridiam, con el objetivo de beneficiar a las comunidades locales.

¹Desde el 1 de noviembre de 2018

Nuestros Compromisos Climáticos

Centro de Excelencia del Cambio Climático

Nuestro Centro de Excelencia del Cambio Climático movilizará la colaboración interna y externa, el diálogo y el intercambio de información, además de contribuir a la conversación global sobre el cambio climático. Por ejemplo:

- En junio de 2019, Scotiabank organizó su primera Conferencia ASG en Toronto, Canadá, con el fin de contribuir al diálogo sobre los factores ASG dentro de los mercados de capital. Entre los temas que se incluyeron en la conferencia estuvieron “Cómo invertir conscientemente puede crear una mejor sociedad”, cambio climático, transición energética, y gestión ambiental en un contexto global, y teoría y práctica de ASG al invertir en alfa.
- Scotiabank está participando en el Comité Técnico de la Canadian Standards Association para desarrollar un estándar nacional específico para Canadá en cuanto a “Finanzas Verdes y de Transición” que definirá a los sectores “verdes” y “en transición”, permitiendo que estos sectores sean reconocidos en los instrumentos financieros verdes y de transición globales.
- Apoyamos al Intact Centre on Climate Adaptation de la Universidad de Waterloo, en Canadá, con un informe de investigación sobre la forma en que el riesgo climático afecta a las inversiones. El informe identifica los principales factores de riesgo climático físicos por sector de la industria que los gerentes de portafolio deberían considerar como los más relevantes para afectar el desempeño de una empresa.

El Centro de Excelencia del Cambio Climático de Scotiabank ayudará a contribuir a la conversación global sobre el cambio climático fomentando la colaboración, el diálogo y el intercambio de información.

Política ambiental

La Política Ambiental de Scotiabank regula el enfoque para gestionar nuestro impacto en el medioambiente. La política se aplica tanto a las operaciones canadienses como a las internacionales, así como a todas las subsidiarias de propiedad absoluta o controladas por el Banco. Nuestros principios ambientales dan forma a nuestra política ambiental y definen nuestro enfoque para gestionar nuestros impactos ambientales directos e indirectos.

Principios ambientales

- 1 Cumplir con las leyes y regulaciones ambientales aplicables y con los estándares e iniciativas voluntarias adoptadas por el Banco.
- 2 Contribuir a una eficiencia operacional que esté armonizada a la reducción del impacto ambiental y la promoción de acciones responsables.
- 3 Incorporar criterios de evaluación y mitigación de riesgos ambientales en los procedimientos de gestión de riesgos.
- 4 Contribuir al diálogo continuo con las partes interesadas relevantes, entre ellas, los clientes, empleados, el gobierno, las ONG y las asociaciones industriales.
- 5 Medir y reportar públicamente el desempeño ambiental del Banco por lo menos una vez al año.

Inversiones y préstamos enfocados en criterios ASG

¿Por qué es importante?

Los préstamos y las inversiones respaldan el progreso económico, contribuyen a que la gente logre sus ambiciones y crean oportunidades futuras mucho más amplias y generalizadas. Utilizar un enfoque sostenible en las actividades de financiamiento e inversión nos permite mitigar los riesgos, mejorar los rendimientos y nos ayuda a forjar un futuro más sostenible para Scotiabank y las partes interesadas.

Nuestro enfoque

Como institución financiera internacional y administrador de activos, basamos nuestras decisiones de financiamiento e inversión en una serie de factores, como los riesgos y las oportunidades relacionados con las consideraciones ambientales y sociales, y ofrecemos herramientas para ayudar a nuestros inversionistas a encaminarse a hacer lo mismo.

Gestión del riesgo ambiental y social

Además de los procesos de debida diligencia mejorada de Scotiabank para luchar contra los riesgos relacionados con el cambio climático, mantenemos procesos sólidos para combatir los riesgos ambientales y sociales en nuestros procesos de crédito, préstamo y debida diligencia. Estas actividades se orientan con un conjunto de políticas como nuestra Política Ambiental y las políticas de riesgo crediticio a nivel institucional, así como con procesos formales de escalamiento cuando se trata de operaciones que conllevan mayores riesgos ambientales y sociales o están relacionadas con sectores o áreas geográficas de mayor riesgo.

El equipo de Riesgo Ambiental y Social de Scotiabank colabora institucionalmente con los equipos de préstamos y crédito de Banca Corporativa, Comercial, Internacional, de Pequeñas Empresas y Gestión Patrimonial, ayudándoles a evaluar los riesgos ambientales y sociales de las transacciones que realizan en los diversos sectores. En 2019, este equipo respondió a más de 1,100 solicitudes internas de asesoría técnica y consejos sobre transacciones de préstamos que

incluían bienes inmuebles como garantía, y brindó orientación en relación con los procedimientos y métodos para llevar a cabo la debida diligencia y cumplir los procesos de riesgo ambiental y social del Banco.

Inversión responsable

Como institución financiera internacional, las unidades de gestión de activos de Scotiabank están comprometidas con la inversión responsable. La incorporación de los factores ASG en los procesos de inversión nos ayuda a mejorar los rendimientos y a gestionar los riesgos, así como a cumplir nuestro compromiso con los clientes.

1832 Asset Management

Es uno de los administradores de activos más grandes de Canadá, de propiedad exclusiva de Scotiabank y con aproximadamente \$140,000 millones en activos administrados. 1832 Asset Management ha tenido en cuenta los factores ASG a lo largo de su proceso de inversión durante muchos años. Formalizó su

Inversiones y préstamos enfocados en criterios ASG

compromiso con la inversión responsable en 2018 cuando se convirtió en signatario de los Principios para la Inversión Responsable (PRI) de la ONU, y publicó su Política de Inversión Responsable, disponible en nuestro [sitio web](#). 1832 Asset Management también es miembro de la Canadian Coalition for Good Governance (CCGG) y miembro activo de su Comité Ambiental y Social.

1832 Asset Management utiliza múltiples fuentes de investigación sobre ASG cuando sus equipos de inversión en valores y crédito llevan a cabo investigación fundamental sobre los títulos de inversión existentes y potenciales. Esta información se incorpora a la evaluación del riesgo y rendimiento de cada título. En 2019, se agregó una sección específica sobre ASG a los reportes de inversión y los procesos de revisión trimestral para formalizar así la integración de las consideraciones sobre ASG.

Un elemento clave del proceso de inversión es la colaboración directa entre los expertos en inversión y las empresas donde invertimos, lo cual permite tomar mejores decisiones de inversión y más informadas. Las reuniones que se celebran con la gerencia de dichas empresas se aprovechan para hacer preguntas sobre una variedad de temas, que comprenden asuntos relacionados con ASG. En 2019, entre los temas fundamentales sobre ASG que trató 1832 Asset Management están las emisiones de gases de efecto invernadero, transición a los vehículos eléctricos, combinación energética de fuentes renovables, relaciones laborales, independencia de la junta directiva, compensación ejecutiva y su alineación con las partes interesadas, exposición al riesgo regulatorio y responsabilidades legales.

Jarislowsky Fraser

Como uno de los mayores administradores de dinero institucional de Canadá, Jarislowsky Fraser, adquirido por Scotiabank en 2018, se ha ganado una gran reputación como inversionista a largo plazo en negocios de

calidad. Es signatario de los PRI y miembro fundador de la CCGG. El Presidente y Director General de Jarislowsky Fraser, Maxime Menard, fue nombrado miembro de la Junta Directiva de la CCGG en 2019, sirviendo en los comités de Política Pública y Finanzas y Auditoría.

Jarislowsky Fraser aplica un enfoque totalmente integrado a la inversión sostenible en todos sus mandatos de inversión. Integra los factores ASG en el análisis de inversiones, la colaboración con las empresas y la votación por apoderado. El análisis de los factores ASG, como parte del proceso de investigación fundamental de la firma, es un paso que contribuye aún más a identificar modelos de negocio sostenibles y mitigar el riesgo. El equipo de inversión tiene una gran experiencia en el sector y relaciones de largo plazo con las empresas, lo cual le permite diferenciar los riesgos y las oportunidades de los factores ASG. Las herramientas desarrolladas internamente por los Comités de Inversión Sostenible y Estrategia de Inversión de Jarislowsky Fraser aseguran que la integración de los factores ASG sea constante, eficaz y sistemática. Internamente se toman decisiones mediante votación por apoderado que se integran completamente al proceso de inversión, siendo los analistas de investigación los responsables de revisar y recomendar todos los votos por poder al Comité de Estrategia de Inversión.

Como parte de su enfoque general en la gestión del riesgo climático, Jarislowsky Fraser mide y reporta la huella de carbono de sus portafolios. Este proceso se utiliza para comparar las emisiones a un nivel general y a nivel sectorial contra valores de referencia, así como para identificar las empresas de mayor emisión (en la medida en que se tengan datos disponibles) del portafolio. La información se incluye como parte del proceso interno de revisión trimestral del riesgo y sirve para poner al Comité de Estrategia de Inversión al tanto de la exposición al riesgo climático de cada portafolio. En términos generales, la

Inversiones y préstamos enfocados en criterios ASG

intensidad de carbono de los portafolios de Jarislowsky Fraser es sustancialmente menor que sus respectivos índices de referencia. Para más información sobre la huella de carbono de los portafolios y el enfoque de Jarislowsky Fraser para evaluar el riesgo climático, consulte el informe de la firma [Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima](#) de 2019, preparado en consonancia con las recomendaciones del TCFD.

Además de colaborar con las empresas de sus portafolios en una variedad de temas importantes sobre los factores ASG, Jarislowsky Fraser también participó en varias actividades de colaboración en materia de PRI sobre temas relacionados con el metano, la ciberseguridad y la transición al cambio climático. En 2019, la firma actuó como principal inversionista en tres acuerdos de PRI coordinados con productores de petróleo y gas de Canadá y Estados Unidos, que ayudaron a las empresas a entender y comunicar mejor los factores ASG y el impacto del cambio climático.

Productos de inversión ASG

Scotiabank ofrece varios productos de inversión especializados a los clientes que desean gestionar su exposición a los combustibles fósiles y otros factores ASG. En particular, el [Portafolio Asesorado de Acciones ASG](#) es un portafolio de inversión en acciones de empresas globales no involucradas con combustibles fósiles, que excluye además a las empresas de armas, tabaco y alcohol. Fue lanzado en 2019 a través del Grupo de Asesoría de Portafolios Global (GPAG) de Scotia Wealth Management. Se aplican calificaciones basadas en los factores ASG a los valores que se incluyen en los principales portafolios asesorados del GPAG.

En 2017, Jarislowsky Fraser lanzó una serie de fondos de inversión en empresas no involucradas con combustibles fósiles. Los fondos son de administración activa y constituyen una respuesta al creciente interés

de los clientes de contar con productos diversificados que excluyan el sector de la energía, con la excepción de ciertas entidades de energía renovable, así como las empresas que sin ser del sector energético tengan importantes reservas de combustibles fósiles o perciban importantes ingresos relacionados con estos combustibles. Los fondos tienen como objetivo ofrecer una huella de carbono sustancialmente menor que sus correspondientes valores de referencia y una mayor exposición a los bonos verdes como un mecanismo importante para financiar la transición energética.

MD Financial Management, también signataria de los PRI y adquirida por Scotiabank en 2018, lanzó la serie MD Fossil Fuel Free Fund™ en 2016. El MD Fossil Fuel Free Bond Fund™ y el MD Fossil Fuel Free Equity Fund™ son únicos en el sentido de que excluyen a las empresas que poseen las mayores reservas de combustibles fósiles del mundo y también eliminan toda exposición a la extracción, procesamiento y transporte de combustibles fósiles. Los fondos también buscan invertir en negocios innovadores que brinden soluciones al cambio climático y ayuden a reducir el uso de la energía, generando rendimientos sostenibles a largo plazo para los clientes. En 2019, una encuesta realizada por MD con más de 150 clientes médicos indicó que los clientes estaban significativamente interesados en soluciones de inversión sostenibles, siendo el cambio climático el área de mayor interés.

Inversión sostenible para inversionistas minoristas

[Scotia iTRADE](#) ofrece herramientas de inversión sostenible en Canadá para los inversionistas directos que desean combinar sus inversiones financieras con un impacto social positivo. En asociación con Sustainalytics, proporciona clasificaciones de desempeño ASG integral a más de 1,200 empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Toronto y según el Índice Russell® 1000. Los usuarios pueden elegir enfocarse en

Inversiones y préstamos enfocados en criterios ASG

temas específicos como la deforestación, la escasez de agua, los estándares laborales y las cuestiones de gobierno corporativo, para determinar en qué empresas invertir. En 2019, más de 20,000 usuarios interactuaron con esta herramienta de inversión sostenible.

En 2019, continuamos ofreciendo una serie de módulos de aprendizaje en línea para nuestros clientes interesados en aprender más sobre inversión sostenible. En estos módulos en línea, expertos del sector de Sustainalytics y Scotia iTRADE explican la importancia de entender los riesgos y las oportunidades ASG y demuestran cómo los clientes pueden fortalecer la alineación de su portafolio de inversiones con sus valores personales. Para fomentar más el aprendizaje y crear más conciencia, los clientes tienen acceso a contenido adicional y videos sobre inversión sostenible a través del sitio web de Scotia iTRADE.

Financiamiento sostenible para vehículos ecológicos

En México, Scotiabank continuó ofreciendo en 2019 a sus clientes un plan de crédito con incentivos para adquirir un vehículo eléctrico o híbrido a través del Programa de Crédito Verde de CrediAuto. El programa ofrece beneficios como una tasa de interés preferencial y un “bono ecológico” en efectivo para poner estos vehículos de funcionamiento limpio al alcance de un mayor número de personas.

Sociedad

Sabemos que un futuro sostenible es bueno para los negocios. El éxito de Scotiabank está básicamente entrelazado con el futuro de quienes nos rodean. Cuando nuestros clientes y empleados pueden alcanzar su máximo potencial y las comunidades se mantienen saludables y activas, quedamos mejor posicionados para crear valor económico, social y ambiental.

Este año avanzamos en brindar más acceso a productos y servicios financieros destinados a servir a quienes más los necesitan. En particular, a través de The Scotiabank Women Initiative™, lanzado en diciembre de 2018, nos comprometimos a entregar \$3,000 millones para el financiamiento a empresas dirigidas por mujeres en Canadá durante los primeros tres años del programa. Junto con la mentoría y la educación, los fondos ayudarán a muchas mujeres a aprovechar el potencial de sus empresas.

Nuestros empleados comprometidos y con sentido de pertenencia a su lugar de trabajo y la comunidad son la clave de nuestro éxito. En 2019, formalizamos nuestro respaldo a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU, así como a sus Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI, lo cual es una señal más de nuestro compromiso por crear un lugar de trabajo seguro e inclusivo para todos.

En 2019, Scotiabank aportó cerca de \$100 millones a nivel mundial a las comunidades donde operamos. Alrededor del 70% estuvo dirigido a los jóvenes, para ayudarles a alcanzar su potencial infinito. Además, estamos orgullosos de que los Scotiabankers hayan contribuido con más de 350,000 horas de voluntariado a una variedad de causas que llevan en su corazón.

Meigan Terry

Vicepresidenta Sénior, Comunicaciones Globales e Impacto Social



Sociedad

por el futuro de nuestros empleados, clientes y comunidades



Aspectos destacados de 2019

- Las mujeres ocupan el 35% de los cargos de nivel de vicepresidente o superior a nivel mundial y el 39% en Canadá.
- El índice de compromiso del empleado aumentó a 81%.
- Comprometimos \$3,000 millones en capital durante los primeros tres años de The Scotiabank Women Initiative™, lanzado en diciembre de 2018, para impulsar empresas dirigidas por mujeres en Canadá.
- Hicimos más de 500,000 llamadas de seguimiento a clientes minoristas de Canadá, el Caribe, Chile, Colombia, México, Perú, Uruguay y Centroamérica a través de nuestro sistema de experiencia del cliente y Net Promoter System – El Pulso.
- Contribuimos con casi \$100 millones a nivel mundial en donaciones, patrocinios y otras formas de asistencia a las comunidades donde operamos.

De cara al futuro

- Continuar progresando para aumentar el porcentaje de mujeres que ocupan un cargo de nivel de vicepresidente o superior a un mínimo de 37% a nivel mundial y 45% en Canadá para 2021.
- Continuar aumentando el valor de los préstamos autorizados a los clientes de pequeñas empresas en Canadá un 14% más para 2020, tras alcanzar un crecimiento de 8% en 2019.
- Como parte de nuestra iniciativa de adquisición de nuevas competencias por el orden de \$250 millones, continuar con la implementación de tres nuevos programas relevantes y modernos para ayudar a que los empleados reciban formación complementaria y adquieran nuevas competencias para tener éxito en la economía digital: LinkedIn Learning, Pluralsight y Digital Discovery Zone.

Invertir en nuestros empleados

¿Por qué es importante?

La inversión más importante es la que hacemos en nuestra gente. Nuestro enfoque en el cliente comienza por cuidar a nuestros empleados en todo el mundo. Trabajar en incrementar y diversificar el talento y en comprometer a los empleados nos ayuda a promover nuestra cultura orientada al desempeño y asegurar oportunidades *por nuestro futuro*.

Nuestro enfoque

Nos esforzamos continuamente por lograr niveles mayores de compromiso, promover la cultura interna de diversidad, confianza y bienestar e invertir en el conocimiento y las capacidades para la actual transición a la economía digital. Con esto pretendemos que todos los empleados construyan su futuro.

Compromiso del empleado

En 2019, nuestro índice de compromiso del empleado aumentó a 81%.

En 2019, lanzamos un nuevo programa de experiencia del empleado, más ágil, llamado ScotiaPulso, para transformar la manera en que como organización recibimos retroalimentación y actuamos a partir de esa retroalimentación. La encuesta ScotiaPulso es totalmente voluntaria y confidencial.

Nuestro índice de compromiso del empleado aumentó a 81%, del 79% registrado en 2018, observándose un equilibrio entre los resultados de mujeres y hombres. Los resultados indicaron que este incremento del índice obedece a la confianza de los empleados en líderes que toman decisiones correctas y crean una visión inspiradora, objetivos claros de desempeño y el marcado enfoque del Banco en el cliente, así como su compromiso con la responsabilidad social y la inclusión.

Desarrollo del talento

Nos esforzamos por ofrecer a nuestros empleados una cultura positiva, apasionada y orientada al desempeño con oportunidades de crecimiento. En 2019, más de 18,000 empleados pasaron a ocupar nuevos cargos en el Banco en Canadá, llenando el 43% de todas las vacantes.

Como parte de nuestra iniciativa de adquisición de nuevas competencias, lanzamos tres programas atractivos y relevantes para los empleados: LinkedIn Learning, Pluralsight y Digital Discovery Zone. Anunciada por primera vez en 2018, nuestra iniciativa de adquisición de nuevas competencias incluye el compromiso de invertir \$250 millones durante 10 años para proporcionar a los empleados las herramientas y oportunidades que necesitan para adaptarse y prosperar en la economía digital.

Índice de compromiso del empleado	2016	2017	2018	2019
Scotiabank	77%	79%	79%	81%
Promedio del sector*	74%	74%	75%	74%

*Valor de referencia externo proporcionado por Qualtrics/IBM Kenexa World Norms y basado en valores de referencia promedio mundiales a 3 años en el sector de servicios financieros.

Invertir en nuestros empleados

LinkedIn Learning

LinkedIn Learning ofrece a los empleados una experiencia de aprendizaje moderna y multilingüe con contenido relevante y constantemente actualizado para el mundo moderno de hoy. Se lanzó para más de 90,000 empleados en todo el mundo, y en su primer mes, casi 10,000 empleados se conectaron y vieron más de 120,000 videos.

Pluralsight

Pluralsight es una plataforma de aprendizaje que facilita la adquisición de nuevas competencias por parte de los empleados en el área digital, de la analítica y de TI. Pluralsight se lanzó por primera vez en 2019 como proyecto piloto para aproximadamente 6,400 empleados a tiempo completo en cinco países y se ampliará para llegar a un público mayor en 2020.

Digital Discovery Zone de Scotiabank

Digital Discovery Zone de Scotiabank ofrece una selección de contenido digital multicanal y eventos en vivo con expositores de Scotiabank, expertos de la industria y líderes de opinión en tecnología digital. Los eventos se transmiten por Internet y son subtitulados al español en tiempo real, tras lo cual se archivan para que los empleados puedan disfrutar las sesiones a su conveniencia. Se ofrecieron más de 60 sesiones con la asistencia de casi 8,000 empleados.

Scotiabank sigue ofreciendo también su programa global iLEAD de desarrollo del liderazgo y gestión, que proporciona herramientas para el fortalecimiento y el desarrollo de habilidades en puntos de

transición clave de la carrera del empleado. En 2019, los empleados participaron en más de 50,000 cursos de liderazgo.

Scotiabank invirtió \$78.1 millones en capacitación y desarrollo de sus empleados; un aumento en comparación con 2018, que refleja el crecimiento de nuestra población laboral. Los empleados participaron en más de 2.6 millones de cursos en 2019 en los diversos canales y plataformas de aprendizaje ofrecidos en Scotiabank.

Nuestro ciclo anual de desempeño y desarrollo juega un papel esencial en el respaldo que brindamos a nuestros empleados. Les permite a los empleados determinar, alinear, hacer un seguimiento y reportar el progreso logrado con respecto a sus objetivos de desempeño y desarrollo. Además, proporciona un marco consistente de medición que permite a los gerentes reconocer y recompensar de manera eficaz el alto desempeño. En 2019, el 95% de los empleados que cumplieron los requisitos aplicables recibieron una revisión de desempeño y desarrollo profesional.

El 92% de los empleados cree que Scotiabank está construyendo un lugar de trabajo inclusivo. Esta convicción es uno de los principales factores determinantes del compromiso del empleado en todo el Banco.

Promover una cultura de diversidad e inclusión

Creemos que un entorno que defienda la diversidad de pensamiento, brinde igualdad de oportunidades para el avance y permita que nuestra diversidad de empleados alcance su máximo potencial ayuda a fortalecer nuestro Banco, y nos permite atraer y retener al mejor talento.

Capacitación de empleados

	2016	2017	2018	2019
Inversión total en capacitación (millones)	\$71.5	\$69.9	\$73.9	\$78.1
Promedio de horas de capacitación por empleado a tiempo completo (incluida la capacitación sobre cumplimiento)	29	33	42	40
Promedio de horas de capacitación por empleado a tiempo completo (excluida la capacitación sobre cumplimiento)	22	25	33	27

Invertir en nuestros empleados

El Consejo de Inclusión de Scotiabank, presidido por Brian Porter, nuestro Presidente y Director General, y formado por líderes de alto nivel de todo el Banco, se reunió siete veces en 2019 y llevó a cabo la formalización del Marco de Inclusión del Banco. Este marco ayudará a los equipos de todo el Banco a alinearse como organización con los objetivos de inclusión, al tiempo que permitirá la adaptación de acuerdo a las necesidades regionales.

Nuestros pilares de inclusión son:

Crear un ambiente para prosperar

- Identifica tus prejuicios
- Defiende la inclusión durante todo el año

Atraer lo mejor de lo mejor

- Fomenta las prácticas de contratación inclusiva
- Desarrolla futuros líderes

En 2019, elaboramos una guía de prácticas de contratación inclusiva e implementamos el monitoreo y el seguimiento para los ejecutivos senior a fin de reforzar las prácticas de contratación de una fuerza laboral diversa. También presentamos un módulo de capacitación obligatoria sobre inclusión

consciente para todos los empleados a nivel mundial. Lanzamos la serie Humanos de Scotiabank internamente para resaltar historias y celebrar la diversidad de nuestros empleados en todos los ámbitos de la vida. Consulte la p. 54 para obtener más información sobre la identidad de género y adaptación.

En 2019, Scotiabank apoyó 13 grupos formales de Recursos para Empleados y más de 69 secciones internacionales y nacionales. Con la activación de casi 30 campañas de inclusión en 2019, estos grupos dirigidos por empleados ayudan a establecer iniciativas comunitarias que amplifican nuestra cultura de inclusión y fomentan el sentido de comunidad entre los empleados.

Promover el liderazgo de las mujeres

En 2019, Scotiabank se convirtió en signatario de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU, demostrando así su compromiso de promover a las mujeres en buena alineación con otros esfuerzos que el Banco ha puesto en marcha en pro de la mujer.

Continuamos enfocándonos en promover el liderazgo de las mujeres y hemos establecido el objetivo de aumentar el porcentaje de mujeres que ocupen cargos de nivel de vicepresidente o superior a un mínimo de 37% a nivel mundial y de 45% en Canadá para 2021.

Las redes regionales de mujeres están ayudando a adaptar nuestro marco de inclusión de modo que aborde los problemas de inclusión de género en los contextos locales. Scotiabank cuenta con más de 30 grupos o redes de mujeres a nivel mundial, que van desde la Gender Network – Asia Chapter hasta la red Women in Leadership de Canadá.

En 2019, Scotiabank Chile lanzó el programa Women in Leadership, que consta de dos iniciativas principales para llevar a más



Invertir en nuestros empleados

Mujeres en cargos directivos (al 31 de octubre de 2019)		2019
Porcentaje de mujeres en cargos ejecutivos (1-2 líneas de reporte al Presidente y Director General): Global		34%
Porcentaje de mujeres en funciones VP+		
Global		35%
Canadá		39%
Internacional (excluye Canadá)		24%
Porcentaje de mujeres en todos los cargos directivos, incluida la gerencia júnior, media y senior (del personal directivo total)		
Global		46%
Canadá		47%
Internacional (excluye Canadá)		45%

mujeres a ocupar cargos gerenciales y ejecutivos en el Banco. La primera iniciativa se ejecutó en asociación con la organización chilena, Mujeres en Alta Dirección, y consistió en talleres de desarrollo personal y profesional y sesiones de mentoría para mujeres en los niveles de directora y vicepresidenta. La segunda iniciativa se centró en el diseño de carreras y talleres de marca personal para gerentes y gerentes senior, y se llevó a cabo en asociación con Woom Up, una organización de desarrollo profesional para mujeres de Chile.

Este año Scotiabank Perú también lanzó programas para brindar a las nuevas líderes la oportunidad de fortalecer sus habilidades de liderazgo y networking. Incluyeron eventos con destacadas líderes externas y la serie de reuniones Empoderar a las Mujeres destinada a ofrecer a las empleadas la oportunidad de reunirse con líderes de alto nivel del Banco. Consulte en la p. 54 más información sobre la remuneración equitativa.

Enfoque en la inclusión LGBT+

En 2019 Scotiabank fue el primer banco canadiense en firmar los Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU, complementando los esfuerzos de Scotiabank Pride, el grupo que dirigen nuestros empleados dedicado a garantizar que todos se sientan seguros y abiertos a ser ellos mismos.

En 2019, implementamos varios pasos para ayudar a garantizar la inclusión LGBT+ en el lugar de trabajo, incluido un nuevo programa de certificación global Aliado LGBT+, lanzado en colaboración con IBM, para ayudar a crear y mantener espacios acogedores para nuestros clientes y empleados. Este curso en línea se centra en la importancia de asumir un papel activo como Aliado LGBT+ en Scotiabank y ayuda a los Scotiabankers a darse activamente apoyo entre sí y frente a nuestros clientes. Para más detalles, consulte la p. 54.

Invertir en nuestros empleados

Scotiabank en Pride Connection



Scotiabank es miembro de Pride Connection, una red de empresas que busca promover un espacio de trabajo inclusivo para la diversidad sexual y de género y así generar vínculos para captar talento LGBT+. Los grupos de recursos para empleados de Scotiabank Pride se han expandido por Canadá, Chile, Colombia, República Dominicana, Perú, Puerto Rico, Uruguay, Asia y Estados Unidos. En 2019, más de 2,500 Scotiabankers marcharon en desfiles del Orgullo e izaron banderas en nuestros principales mercados:

Canadá: En 2019, Scotiabank fue el principal patrocinador y anfitrión de la conferencia sobre inclusión en el lugar de trabajo de Pride at Work Canada, enviando una señal importante a los Scotiabankers sobre la importancia de la inclusión en el lugar de trabajo.

Chile: Como miembro de la red Pride Connection Chile, Scotiabank estuvo presente en el Desfile del Orgullo en Santiago por primera vez en 2019. Scotiabank Chile también dictó charlas internas sobre diversidad sexual y no discriminación para enfatizar la importancia de que todos los empleados sean agentes de cambio en la creación de entornos más inclusivos.

Colombia: Colpatria (subsidiaria de Scotiabank en Colombia) participó en el Desfile del Orgullo por primera vez en 2019. Como parte de la red Pride Connection Colombia, realizamos una campaña para crear conciencia durante el mes del Orgullo y organizamos un foro sobre los beneficios de la diversidad para las empresas y la economía. Colpatria también formó una alianza con la Cámara de Comercio LGBT+ en Colombia para promover un foro más abierto sobre diversidad e inclusión con la comunidad LGBT+.

México: En México, Scotiabank forma parte del comité organizador del Summit de Pride Connection y patrocinó el cuarto evento anual de este año. Scotiabank México también fue designado por la Fundación HRC (una organización sin fines de lucro) como el “Mejor lugar de trabajo para la comunidad LGBT+”.

Perú: Scotiabank Perú es miembro fundador activo de Pride Connection Perú. Scotiabank Perú celebró el Orgullo a través de la campaña de concientización #ScotiabankProud, el [video](#) #BienvenidosTodos, e iluminando el edificio de la oficina principal con los colores del Orgullo.

Empoderar a nuestros clientes

¿Por qué es importante?

Dar acceso a servicios financieros y comprender cómo hacer uso de ellos constituyen una parte esencial de la formación de una sociedad más inclusiva para todos. La inclusión financiera es un factor que facilita el cumplimiento de muchos de los objetivos de desarrollo sostenible.

Nuestro enfoque

Al promover la educación y los conocimientos financieros, ampliar el acceso a servicios financieros y ofrecer productos y servicios útiles y pertinentes, hacemos posible que nuestros clientes alcancen sus objetivos financieros. Con la formación y las herramientas financieras adecuadas, los clientes pueden desarrollar habilidades y seguridad para administrar su futuro financiero.

Experiencia del cliente

En Scotiabank, nuestro objetivo es ser líderes en experiencia del cliente en todos los lugares donde tenemos presencia. Para contribuir a mejorar la experiencia del cliente, utilizamos El Pulso, nuestro sistema de experiencia del cliente que se sustenta en el Net Promoter Score (NPS) como indicador principal, lo que hace posible recopilar de manera consistente a nivel global retroalimentación en tiempo real y basarnos en ella para actuar en el mejoramiento de la experiencia del cliente.

El Pulso está totalmente activo en todas nuestras sucursales de banca personal, centros de contacto y canales digitales de Canadá, el Caribe, Chile, Colombia, México, Perú, Uruguay y Centroamérica, con cerca de 15 millones de invitaciones a la encuesta enviadas a clientes de banca personal en 2019 y más de 500,000 llamadas de seguimiento realizadas. En el caso de nuestros clientes de banca comercial, El Pulso se encuentra actualmente activo en México, Perú, Chile, Colombia y Canadá. Se han recibido cerca de 12,000 respuestas de clientes de banca comercial y se han realizado más de 6,000 llamadas de seguimiento.

Este año, cerramos la brecha que nos separaba del líder del mercado en experiencia del cliente en tres de nuestros cinco mercados clave. Por ejemplo, en 2019, lanzamos productos digitales nuevos en todos los mercados, incluido un nuevo proceso de incorporación digital para sucursales de Colombia; establecimos equipos con dedicación exclusiva para corregir puntos críticos y eliminar problemas de raíz en Perú, Colombia y México; mejoramos y ampliamos la capacitación de los empleados en todos los mercados centrándonos en las principales inquietudes de los clientes; y aprovechamos la retroalimentación obtenida durante las adquisiciones para reaccionar con rapidez frente a las necesidades de los clientes de esos mercados. En 2020, nuestra prioridad será generar experiencias omnicanal a través de los recorridos clave de nuestros clientes.

Empoderar a nuestros clientes

Cuentas con comisiones bancarias bajas o cero comisiones

Algunos clientes tratan de esquivar el sistema financiero formal debido al cobro de comisiones. En CrediScotia, subsidiaria de Scotiabank en Perú, la Cuenta Free permite hacer transacciones sin costo a nivel nacional, así como retiros sin comisiones desde cajeros automáticos o bancos del extranjero con los que mantenemos alianzas. Esta cuenta no requiere saldo de apertura mínimo y no cobra comisiones por transferencias a otras cuentas a través de otros canales. La Cuenta Free tiene por objeto brindar a los clientes una opción fácil y segura para realizar depósitos y pagos en lugar de utilizar efectivo y permite a los clientes el acceso a fondos sin costo adicional desde sucursales del extranjero. En 2019, se abrieron más de 790,000 Cuentas Free nuevas y aproximadamente el 48% de estos clientes era totalmente novato en el uso de un banco.

La Billetera Móvil de CrediScotia (BIM) es una herramienta bancaria para teléfono móvil que facilita el envío y la recepción de dinero sin costo por uso de la línea del teléfono móvil y sin consumo de datos. Al término de 2019, se registraron más de 100,000 cuentas BIM, que en total generan un promedio aproximado de más de 4,600 transacciones mensuales.

En Colpatria, nuestra subsidiaria de Colombia, la cuenta Cero elimina las comisiones por transacción tradicionales, los montos de depósito mínimo y las comisiones por consulta en beneficio de los clientes. En 2019, se abrieron más de 44,000 cuentas Cero, con las que se alcanzó un total de 448,000 cuentas desde el lanzamiento de este producto. Aproximadamente el 75% de estas cuentas nuevas se abrió por canales digitales, incluidas las aplicaciones para dispositivo móvil.

En la Declaración de Servicios a la Comunidad 2019 de Scotiabank, disponible en www.scotiabank.com, se incluyen otros

ejemplos de acceso a productos y servicios financieros en Canadá.

Apoyo a la mujer de negocios

Scotiabank está comprometido con la igualdad de la mujer para contribuir al crecimiento y al fortalecimiento de la economía global. Lo hacemos a través de campañas de educación y concientización, asociaciones y el ofrecimiento de productos y servicios a la medida.

En Chile, el Premio Avance de la Mujer al Emprendimiento otorgado cada año por Scotiabank reconoce el éxito alcanzado por las mujeres emprendedoras a través de su liderazgo, dedicación y responsabilidad financiera. En 2019, seis destacadas mujeres de negocios fueron reconocidas y la ganadora fue premiada con dinero en efectivo para su negocio y seis meses de asesoría y mentoría. Scotiabank además patrocinó en Chile el foro Mujer y Comercio en la Era Digital, donde participaron aproximadamente 400 mujeres en ponencias y talleres.

En homenaje al Día Internacional de la Mujer en marzo, realizamos campañas tanto en Colombia como en Perú para despertar conciencia sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Colpatria ofreció por el mes de marzo una tasa de interés menor a mujeres que solicitaran préstamos personales, con el fin de despertar conciencia respecto a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y, además, reconocer el importante papel que cumplen las mujeres como motores de desarrollo económico.

En Perú, se creó el [Premio Igualitario Scotiabank](#) para llamar la atención sobre el hecho de que, en promedio, las mujeres necesitan trabajar 156 días adicionales al año para recibir la misma compensación que los hombres. La iniciativa, presentada en asociación con El Comercio, PWC, Aequales y Wunderman Thompson, convoca a otras organizaciones a unirse y comprometerse

Durante el mes de marzo, en homenaje al Día Internacional de la Mujer, ofrecimos una tasa de interés menor a las mujeres de Colombia que solicitaran un préstamo personal, a fin de reconocer el importante papel que las mujeres cumplen en el desarrollo económico.

Empoderar a nuestros clientes

The Scotiabank Women Initiative™ destina \$3,000 millones a empresas dirigidas por mujeres

El 5 de diciembre de 2018, pusimos en marcha The Scotiabank Women Initiative, un programa integral que presta apoyo a empresas de Canadá propiedad de mujeres y dirigidas por ellas en tres pilares clave: acceso al capital, mentoría y educación.

Las mujeres constituyen una fuerza económica creciente en Canadá y existe una verdadera oportunidad para asegurarnos de empoderar a las mujeres dando prioridad a la igualdad y brindando soluciones para ayudarlas a llevar a sus empresas al siguiente nivel. Las empresas propiedad de mujeres representan más de \$117,000 millones de la actividad económica en Canadá¹ y generan empleo para más de 1.5 millones de canadienses²; no obstante, las empresas propiedad de mujeres reciben apenas 4% de la inversión en capital de riesgo en dólares en Canadá.³

Reconociendo la oportunidad de apoyar a mujeres con el gran número de retos que enfrentan en su trayecto al éxito, deseamos estructurar un programa viable e integral que ofrezca beneficios tangibles a nuestras clientas.

El programa ha sido diseñado para cuestionar los estereotipos existentes y ayudar a las mujeres a llevar sus empresas al siguiente nivel a través de una gama de ofertas a su medida. Además, busca llamar la atención sobre los prejuicios inconscientes y enfocarse en las áreas generales de los servicios financieros que inciden en el potencial de crecimiento de las empresas dirigidas por mujeres.

Aspiramos a convertirnos en el socio bancario preferido de las emprendedoras y contribuir al crecimiento global de la economía. Hemos hecho varios avances, nada desdeñables, como:

- Asumimos el compromiso de asignar, en nuestros tres primeros años, \$3,000 millones de capital a empresas dirigidas por mujeres.
- Captamos la participación de más de 1,500 mujeres a través de actividades como Un-Mentoring Boot Camps™, mini sesiones de entrenamiento regionales y sesiones de mentoría grupal a nivel de Canadá.
- Formamos el [Comité Asesor de The Scotiabank Women Initiative](#), constituido por directivos del Banco, para brindar conocimientos especializados que ayuden a las mujeres a hacer crecer sus empresas a través de sesiones de mentoría en grupos pequeños con moderador.
- Desarrollamos un [Centro de Conocimiento](#) para autoaprendizaje en línea.
- Anunciamos cuatro alianzas: [Disruption Ventures](#), [Forum for Women Entrepreneurs](#), [She's Next](#), [Empowered by Visa](#) y [Réseau des Femmes d'affaires du Québec](#).
- Anunciamos que la iniciativa se ampliaría a clientes de Banca y Mercados Globales y realizamos estudios sobre las [emprendedoras en Canadá](#).

Para asegurar que el programa evolucione continuamente y satisfaga las necesidades de estas mujeres, se continuarán identificando asociaciones estratégicas para ampliar nuestras ofertas y brindar más soluciones prácticas a empresas propiedad de mujeres y dirigidas por ellas.

Más información en scotiabankwomensinitiative.com.



1. The Canadian Taskforce for Women's Business Growth, 2011

2. Startup Canada

3. Ottawa To Address Startups' Gender Gap, The Globe and Mail, November 16, 2016, p. 78,
www.globeandmail.com/servlet/ArticleNews/story/GAM/20161109/RBCDWOMENENTREPRENEURS

Empoderar a nuestros clientes

En México, hemos contribuido a desarrollar IDEA Incubadora de Agroempresas, un programa de emprendimiento que promueve la pequeña empresa agrícola, parte esencial de la economía rural de este país.

con la lucha contra la desigualdad salarial entre los géneros en Perú.

A fin celebrar en el mes de agosto el Día Internacional de la Niña, impulsado por Plan International, cuatro niñas pasaron toda una jornada de trabajo junto a cuatro altos directivos de Scotiabank: Brian Porter, Presidente y Director General de Scotiabank, la Presidenta y Directora General de Tangerine Bank, el Gerente General de Scotiabank en Perú y el Presidente de Colpatria en Colombia. Cada una de las cuatro “Niñas Embajadoras” pasó el día participando en reuniones con la Alta Dirección y asistiendo y tomando la palabra en distintos eventos internos.

Impulsar el crecimiento de la pequeña empresa

El acceso al financiamiento continúa siendo un ingrediente clave de la creación, el crecimiento y la productividad de las PYME. Nos esforzamos por apoyar el éxito a largo plazo de nuestros clientes empresariales con productos especializados, programas y asociaciones.

En Canadá, hemos creado el Equipo de Asesoría Virtual, una manera novedosa y práctica con la que ciertos clientes de pequeñas empresas reciben acceso virtual a soluciones y una asesoría especializada en banca empresarial, sin importar el lugar donde funcionan. Además, hemos ampliado nuestros equipos de banca empresarial especializada a fin de incrementar nuestra capacidad para brindar la asesoría de expertos a segmentos de clientes clave, como agricultura, atención de la salud y franquiciatarios.

Continuamos valorando nuestra asociación de larga data con la Canadian Federation of Independent Business, prestando apoyo a sus miembros con descuentos exclusivos en productos y servicios bancarios que atienden sus necesidades en banca personal, banca de

pequeñas empresas y banca comercial. Hemos seguido invirtiendo en la simplificación de nuestros procesos de aprobación de crédito y mejorado nuestra plataforma digital de incorporación de empresas para perfeccionar el proceso de apertura de cuentas empresariales e incluir la posibilidad de solicitar una tarjeta de crédito para pequeña empresa. En respuesta a nuestro enfoque en el cliente, los préstamos a la pequeña empresa crecieron en 8% con respecto al año anterior y nuestra calificación de Net Promoter Score en pequeñas empresas mejoró en 12.3%.

En Chile, Scotiabank realizó, en el marco de un programa piloto, una serie de talleres dirigidos a clientes PYME, los cuales fueron presentados por el economista en jefe de Scotiabank Chile. En 2019, 80 clientes empresariales participaron en el programa piloto y se han planificado talleres futuros a nivel nacional para 2020.

En República Dominicana, hemos continuado el proyecto Mi Empresa, en asociación con la Barna Management School, brindando capacitación a más de 55 de nuestros clientes de pequeñas empresas sobre toma de decisiones financieras, mercadeo, recursos humanos y gobierno corporativo, lo que ha incrementado el número total de clientes a más de 400 desde el lanzamiento inicial del proyecto. Además, hemos ofrecido en República Dominicana una serie anual de talleres y seminarios dirigidos a pequeñas empresas, que han beneficiado a más de 500 negocios del país en 2019.

Las pequeñas empresas agrícolas constituyen una parte esencial del entramado económico de las áreas rurales de México. En asociación con la Fundación Universidad Chapingo, Scotiabank desarrolló IDEA Incubadora de Agroempresas, un programa de emprendimiento para estudiantes cuyo objetivo es alentarlos a emprender sus propios agronegocios con éxito. En 2019, el programa cumplió su segundo año, habiendo llegado a más de 5,000 estudiantes de

Empoderar a nuestros clientes

Texcoco, México. Voluntarios de Scotiabank participaron como mentores de los jóvenes emprendedores y actuaron como jurado en competencias de presentación de propuestas, en las que se adjudicó a los finalistas capital inicial para hacer crecer sus emprendimientos.

En Jamaica, Scotiabank continuó su asociación con ActionCoach brindando un curso de coaching de 17 semanas a un grupo selecto de nuestros clientes de pequeñas empresas en el marco del programa para empresarios Vision Achiever Program de Scotiabank. El programa, a través del cual se prestó apoyo a 17 pequeñas empresas en 2019, se ha ampliado para incluir a pequeñas empresas no clientes de Scotiabank como parte de la decisión estratégica de fomentar el desarrollo de más pequeñas empresas en Jamaica.

Recién llegados a Canadá

El programa StartRight de Scotiabank atiende las necesidades bancarias propias de los recién llegados a Canadá y los ayuda a afianzarse para alcanzar sus metas financieras. En 2019, ampliamos el programa de certificados de inversión garantizada de Scotiabank a los estudiantes de Pakistán que desean estudiar en Canadá. Este programa permite a estudiantes del extranjero abrir una cuenta y transferir fondos antes de mudarse a Canadá como ayuda para obtener la visa de estudiante y facilitar su transición a Canadá. Estamos ofreciendo cuentas sin comisión mensual durante un año a los nuevos residentes permanentes y trabajadores extranjeros que han llegado en los últimos tres años, a fin de ayudar a que tengan un proceso de establecimiento en Canadá más holgado. Además, hemos reducido el requisito de cuota inicial a 10% (antes era de 25%) para los residentes permanentes interesados en comprar un vehículo.

En 2019, Scotiabank continuó brindando apoyo a Canada InfoNet (antes CanPrep), un programa nacional de prellegada implementado por JVS Toronto en asociación con el Consejo de Empleo para Inmigrantes de la Región de Toronto y otras organizaciones comunitarias de Canadá. Canada InfoNet brinda orientación sobre preparación profesional y laboral a inmigrantes a quienes se ha otorgado visas pero aún no han llegado a Canadá.

Como parte de este programa, se realizó en 2019 una Feria Virtual de Contactos Laborales en el marco de la cual más de 1,000 recién llegados en busca de trabajo se inscribieron en un seminario por Internet que los ayudó con esta búsqueda. Scotiabank, además, asumió un compromiso multianual ante una organización sin fines de lucro canadiense denominada Pathways to Education para brindar a los jóvenes recién llegados a Canadá los recursos, las oportunidades y la orientación que necesitan.

Este año, hemos creado una nueva presentación de educación financiera que será utilizada por los asesores financieros de Scotiabank para contribuir a informar a los recién llegados y estudiantes sobre la banca canadiense y ayudarlos a administrar mejor sus finanzas.

Servicios bancarios para la comunidad indígena en Canadá

En 2019, Scotiabank mantuvo en funcionamiento 27 Centros Bancarios para las Comunidades Indígenas a nivel de todo Canadá, cuatro de ellos en reservas, a fin de brindar a las comunidades y negocios indígenas nuestra gama completa de servicios bancarios. Nos enorgullece haber pasado el proceso de revisión de Relaciones Progresistas con los Indígenas del Consejo Canadiense de Negocios de la Comunidad Indígena y mantenido nuestro prestigioso Nivel Oro.

Empoderar a nuestros clientes

A través de nuestra asociación con CARE Perú, más de 3,500 representantes de pequeñas empresas en Perú recibieron capacitación destinada a ayudar al crecimiento de sus negocios.

Además, en 2019, Scotiabank abrió un segundo Salón de Legado Gord Downie & Chanie Wenjack para concientizar sobre el trauma intergeneracional provocado por el sistema de internados escolares para indígenas en Canadá y aumentar el compromiso en el camino hacia la reconciliación. Scotiabank es la única institución financiera en contar con un Salón de Legado abierto al público, el cual está ubicado en una sucursal bancaria del centro de Toronto.

Asimismo, Scotiabank fue invitado a ser miembro del Grupo de Trabajo de la Cámara de Comercio Canadiense sobre las relaciones corporativo-indígenas, con el objetivo de generar oportunidades de colaboración más eficaz para negocios indígenas y no indígenas.

Reconocemos que, para servir de la mejor manera a nuestros clientes indígenas, debemos mantenernos informados acerca de la cultura, las historias y las tradiciones de estas comunidades. En 2019, hicimos el lanzamiento del Programa sobre Competencias Culturales en Servicios Financieros para Comunidades Indígenas, dirigido a empleados, con material didáctico actualizado cada trimestre, talleres, enseñanzas tradicionales y actividades comunitarias.

Concientización y educación financiera

Trabajamos para fomentar la educación financiera en una diversidad de formas en todos los lugares donde operamos. Continuamos ofreciendo gratuitamente en línea la [Calculadora de Ahorros para el Retiro](#) y la [Calculadora Money Finder de Scotiabank](#) para ayudar a los clientes a planificar su éxito financiero futuro. En noviembre de 2018 celebramos el Mes de la Educación Financiera, con una campaña de sensibilización para empleados, así como un

programa dirigido a clientes, para el cual se utilizó el hashtag #InvestInYou.

En Colombia, Colpatria ha establecido un Comité de Educación Financiera para que tanto clientes como empleados reciban la información y las herramientas necesarias para tomar decisiones financieras acertadas. En 2019, el Banco hizo el lanzamiento de una serie de seminarios por Internet gratuitos sobre una variedad de temas, desde economía colombiana hasta finanzas personales.

En Chile, Scotiabank presentó talleres de educación financiera, así como un curso de aprendizaje en línea para empleados de clientes empresariales y alumnos universitarios del país. La capacitación se centró en salud financiera, uso responsable del crédito y ciberseguridad. En total, participaron más de 700 personas en los talleres y el curso en línea en 2019.

En Costa Rica, como parte de la iniciativa gubernamental de promover la educación financiera, se impartieron tres charlas a cargo de voluntarios de Scotiabank en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) a aproximadamente 1,200 alumnos. Asimismo, organizamos seminarios de conocimientos financieros, a los que asistieron cerca de 1,500 empleados de 40 empresas distintas del país y en los que se trataron temas como elaboración de presupuestos, ahorro y reducción de deuda.

En Perú, completamos nuestra asociación con CARE Perú destinada a ayudar a mejorar la situación económica de familias que viven en la pobreza. Scotiabank asignó fondos y personal voluntario y, a la fecha, más de 3,500 representantes de pequeñas empresas han recibido capacitación que los ayudará a hacer crecer sus negocios. En 2019, cerca de 60% de las pequeñas empresas participantes eran dirigidas por mujeres.

Ver la p. 43 para obtener mayor información.

Invertir en nuestras comunidades

¿Por qué es importante?

Cuando las comunidades prosperan, los clientes, sus familias, las empresas y la sociedad en su conjunto lo hacen también. Abrir la puerta a un futuro de éxito sostenido depende de comunidades saludables y resilientes.

Nuestro enfoque

Tenemos una larga trayectoria y una cultura sólida de inversión en las comunidades donde operamos. Las comunidades son parte vital del entramado económico y social del mundo. Al invertir en comunidades, estamos contribuyendo a construir un futuro próspero y más dinámico.

Inversión en la comunidad e impacto social

En 2019, destinamos cerca de \$100 millones a nivel global, en forma de donaciones, patrocinios y otro tipo de asistencia, a las comunidades donde operamos.

Los empleados de Scotiabank dedicaron más de 350,000 horas de su tiempo en el marco de programas de voluntariado y en días de

voluntariado de empleados por iniciativa del Banco. En el marco del Programa de Empleados Voluntarios de Scotiabank y el Programa Comunitario del Equipo Scotiabank, animamos a los empleados del Banco a recaudar fondos para obras benéficas que ellos consideran importantes, aportando una contrapartida de los fondos recaudados.

En 2019, Scotiabank comprometió \$15 millones en el transcurso de cinco años a United Way de Toronto Metropolitano además de los fondos recaudados por los empleados. Cuando se anunció, la donación representó el compromiso corporativo más importante en la historia de United Way de Toronto Metropolitano.

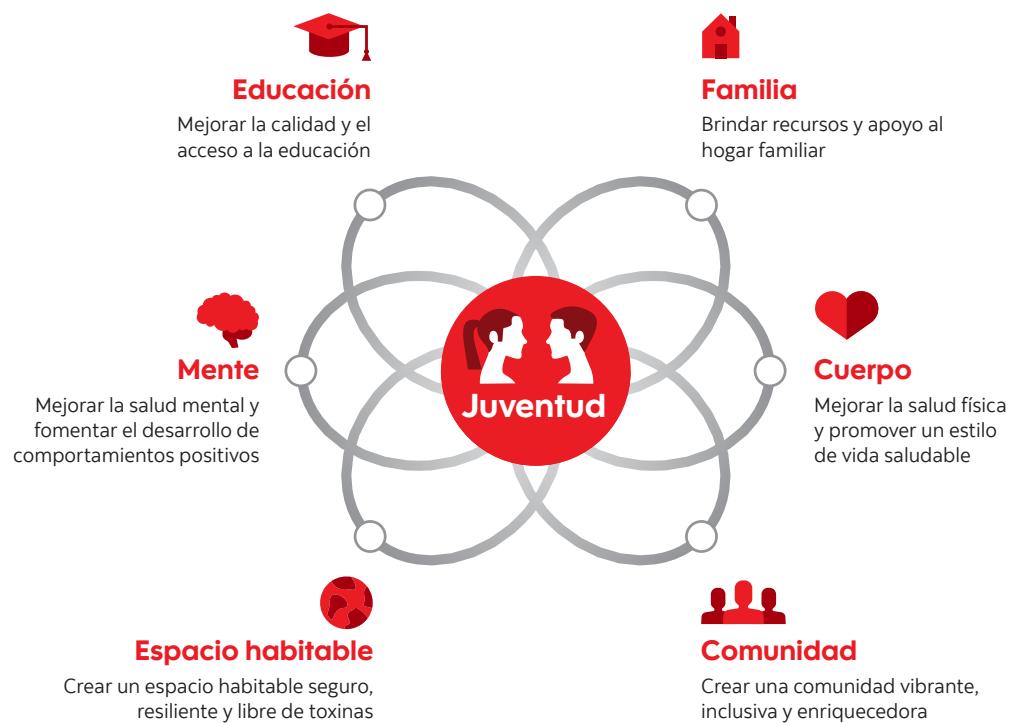
En 2019, Scotiabank donó casi \$500,000 para apoyar en las labores de socorro de las comunidades de las Bahamas y zonas aledañas tras el paso del Huracán Dorian, monto que incluyó una donación de \$100,000 a la Cruz Roja.



Invertir en nuestras comunidades

Jóvenes en la Comunidad

Nuestra prioridad con respecto a los jóvenes en la comunidad es fomentar el desarrollo positivo de la juventud dirigiendo recursos a seis áreas que pueden ayudarlos a prosperar: educación, familia, cuerpo, comunidad, espacio habitable y mente.



Cuerpo

En 2019, fuimos los anfitriones del Festival de Hockey para Niñas de Scotiabank en seis ciudades de Canadá. Esta actividad, sin costo alguno para las niñas, brinda capacitación en habilidades para dentro y fuera de la pista de hielo, consejos para una vida sana y estímulo por parte de deportistas de élite que desean servir de inspiración para una nueva generación de niñas y jóvenes de modo que alcancen sus objetivos tanto dentro como fuera de la pista de hielo.

En 2019, cerca de 600 niños de República Dominicana participaron en el torneo de béisbol Clásico de Pequeñas Ligas de Scotiabank, promoviendo valores como esfuerzo, trabajo en equipo, compañerismo y respeto. Desde su creación en 2014, se han beneficiado más de 4,000 niños.

En el Caribe, hemos seguido apoyando a la Fundación SickKids con una donación adicional de \$1 millón dirigida a su iniciativa SickKids-Caribe. El programa comprende el compromiso de brindar atención pediátrica, investigación y educación para menores que conviven con cáncer y trastornos hematológicos en las Bahamas, Barbados, Jamaica, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas y Trinidad y Tobago.

Mente

En 2019, Scotiabank se comprometió a invertir \$100,000 a la Fundación Skylark para ayudar a brindar servicios de atención de la salud mental de buena calidad a niños, jóvenes y sus familias en Toronto, Canadá. La Fundación Skylark ayuda a jóvenes y

Invertir en nuestras comunidades

El Scotiabank Fútbol Club fomenta el desarrollo de la juventud a través del deporte



El fútbol es parte importante de la cultura latinoamericana. El Scotiabank Fútbol Club (SFC) es una plataforma de base orientada a la comunidad a nivel regional que se centra en el desarrollo de niños y jóvenes a través del deporte. El SFC tiene un impacto positivo en diez países de América Latina y cuatro del Caribe promoviendo valores como liderazgo, respeto, integridad, trabajo en equipo, disciplina y responsabilidad entre los jóvenes. Desde su creación hace seis años, el SFC ha llegado a más de 450,000 niños a través de una variedad de programas, asociaciones y patrocinios, entre ellos:

Festivales FútbolNet: En los últimos tres años, hemos puesto en marcha una serie de Festivales FútbolNet como parte de una asociación con el FC Barcelona y la Fundación Barça. Cada uno de estos festivales, de cuatro días de duración, congrega niños y niñas de comunidades marginadas de América Latina a quienes se les enseña, a través del deporte, valores positivos como respeto, integridad, trabajo en equipo y resolución de conflictos. En 2019, dirigimos una serie de seis Festivales FútbolNet y brindamos apoyo a más de 6,000 menores de ambos sexos en cinco países. Más de 200 empleados de Scotiabank dedicaron su tiempo como voluntarios. En total, más de 18,000 menores se han beneficiado de los Festivales FútbolNet.

Copa NextPlay: La Copa NextPlay Concacaf Scotiabank brinda a los niños y las niñas del Caribe la oportunidad de aprender, practicar el fútbol y desarrollar valores como empeño, juego limpio, trabajo en equipo y respeto. Este programa de base orientado a la comunidad funciona en coordinación con el sistema escolar público y utiliza el fútbol como una herramienta para educar y generar un cambio social positivo. La primera edición de la Copa NextPlay llegó a más de 1,600 niños de más de 160 escuelas de Bahamas, Barbados, Jamaica y Trinidad y Tobago.

Campeonato Infantil: El programa Campeonato Infantil (torneos nacionales de fútbol infantil) se desarrolla a lo largo de todo el año y apoya a varias regiones alejadas y comunidades marginadas de siete países de América Latina. Los equipos ganadores de cada torneo son premiados con el viaje de sus vidas a Barcelona, durante el cual cumplen un programa deportivo y cultural con el FC Barcelona, participando en clínicas de entrenamiento con leyendas del FCB y partidos amistosos con equipos de la Academia de FCB, asistiendo a un partido del FC Barcelona en el legendario estadio Camp Nou y visitando las atracciones más emblemáticas de la ciudad. Los torneos, que ya van por su sexto año, abarcan siete países y llegan a más de 30,000 menores de ambos sexos cada año.

Invertir en nuestras comunidades

sus familias a superar los efectos de los problemas de salud mental.

En 2019, completamos el último de los 5 años de nuestra donación de \$150,000 a la Pacific Autism Family Centre Foundation (PAFC) en Columbia Británica, Canadá, la cual busca concentrar recursos de investigación, información, aprendizaje, evaluación, tratamiento y apoyo para individuos con Trastorno del Espectro Autista (ASD) y sus familias. Estos fondos se han utilizado para impartir capacitación de sensibilización sobre el autismo a más de 3,500 socorristas.

Educación

Hemos renovado nuestra asociación con Junior Achievement (JA) Americas y en el transcurso de dos años invertiremos más de \$1.3 millones en programas orientados a la juventud. En 2019, estos programas llegaron a más de 41,000 jóvenes. Las encuestas entre los estudiantes indicaron que 80% de ellos amplió sus conocimientos financieros tras participar en el programa. El 90% de participantes indicó que JA les enseñó cómo administrar su dinero y el 80% reportó que JA los hizo darse cuenta de la importancia de no abandonar la escuela.

En asociación con la campaña Semana del Dinero Global 2019 en Colombia, los voluntarios de Colpatria dirigieron un taller con más de 70 participantes para ayudarlos a obtener conocimientos sobre la administración del dinero, el ahorro y el emprendimiento. En México, volvimos a asociarnos con la Fundación Nemi A.C. para presentar Calcula tu Futuro con Scotiabank, una actividad educativa para jóvenes de educación secundaria. En el transcurso de los últimos tres años, 119 voluntarios de Scotiabank han brindado a jóvenes de 18 estados de México información sobre ahorros, elaboración de presupuestos y establecimiento de objetivos financieros, con lo que han contribuido a empoderarlos para convertirse en agentes de cambio en su comunidad.

En 2019, renovamos nuestra asociación con Junior Achievement Americas e invertiremos \$1.3 millones en los próximos dos años para promover la educación financiera entre los jóvenes.

En Perú, hemos continuado con nuestro apoyo al programa *Formando Emprendedores del Mañana* de Plan International. Varios maestros recibieron capacitación sobre cómo integrar el emprendimiento en planes de aprendizaje y cómo apoyar a sus alumnos con la elaboración de planes de negocios formales. Un grupo de 24 planes de negocios recibió reconocimiento a través del Premio Scotiabank al Emprendimiento, así como un promedio aproximado de \$1,200 en capital inicial. Desde su inicio, este programa ha ayudado a más de 136,000 alumnos de escuelas primaria y secundaria y a 5,400 maestros de las regiones de Lima y Piura a desarrollar sus habilidades financieras y empresariales.

Scotiabank se ha comprometido a donar \$300,000 a Teach for Canada, a fin de apoyar a maestros dedicados a alcanzar el éxito y mejorar las vidas de alumnos de las comunidades autóctonas canadienses del norte (Primeras Naciones). Teach for Canada presta apoyo para ayudar a los maestros a dejar huella tanto en el aula como en la comunidad a través de programas extracurriculares, actividades comunitarias y mentoría a los jóvenes de las Primeras Naciones.

En 2019, respaldamos dos desafíos juveniles distintos con Enactus, una organización que busca canalizar la energía de los alumnos para que, por medio de los negocios, atiendan problemas sociales importantes en Canadá. Los programas Scotiabank Youth Empowerment Challenge y Scotiabank Environmental Leadership Challenge alientan a jóvenes que han culminado sus estudios de secundaria a desarrollar soluciones reales para problemas propios de los jóvenes y el medioambiente. En 2019, en el marco de estos programas, más de 2,800 alumnos dedicaron aproximadamente 130,000 horas de trabajo voluntario a sus comunidades.

Invertir en nuestras comunidades

Comunidad

A fin de promover la seguridad y el bienestar de la niñez, el Banco asumió un compromiso de \$250,000, ejecutable en tres años, ante CivicAction en Toronto, Canadá. El Vicepresidente Séñior y Director de Auditoría de Scotiabank copreside el Consejo de Promotores contra el Tráfico Sexual de CiviAction, formado por más de 25 líderes de alto nivel de la región quienes han asumido el compromiso de prevenir el tráfico sexual. Scotiabank está aprovechando nuestra especialización en finanzas, tratamiento de datos y prevención del lavado de dinero como ayuda para hacer frente al problema.

A nivel de todo México, nos hemos comprometido, en asociación con 11 grupos sin fines de lucro, a apoyar a más de 8,000 jóvenes indígenas a través de donaciones de aproximadamente \$1 millón desde 2018 hasta 2020. Los participantes reciben acceso a diversos programas educativos y relacionados con la salud, centrados en la conservación de las lenguas indígenas.

En Costa Rica, hemos continuado fortaleciendo nuestra asociación con FUNDEICO, organización sin fines de lucro con más de 20 años de experiencia en el desarrollo educativo y social de las poblaciones indígenas del país. En 2019, formalizamos un contrato que reutiliza las computadoras y la tecnología del Banco para clases de computación y emprendimiento dirigidas a tres grupos de mujeres indígenas. Los Scotiabankers también participan en el dictado de estas clases.

Espacio habitable

En México, en alianza con Fondo Unido y otros socios, participamos en cinco proyectos de reconstrucción a favor de comunidades afectadas por desastres naturales. Por ejemplo, en Jojutla, con la ayuda de Happy Hearts Mexico A.C., construimos la escuela primaria rural Narciso Mendoza que atiende a aproximadamente 150 niños. En la municipalidad de Pantelhó, Chiapas, rehabilitamos dos aulas y construimos tres

Gracias a nuestra asociación con Teach For Canada, nos hemos comprometido a realizar una donación de \$300,000 para ayudar a los maestros que trabajan en las comunidades de las Primeras Naciones en el norte de Canadá.

aulas con mayor resistencia a las condiciones climáticas en la escuela secundaria Joaquín Miguel Gutiérrez, lo que ha beneficiado a más de 230 menores.

Scotiabank prosiguió con el segundo de sus tres años de asociación y su compromiso de \$300,000 a favor de la campaña Construyendo Futuros para Capital Juvenil Vulnerable organizada en Canadá por Covenant House Vancouver. Los jóvenes y el personal se trasladaron a una residencia totalmente nueva. Además, se está trabajando en un segundo local y se ha planificado la remodelación de un tercero. En total, el número de camas se incrementará de 79 a más de 130.

Scotiabank se enorgullece de ser el patrocinador de los Programas Nacionales para la Juventud de Relay Education en Canadá, cuya misión es educar, inspirar y asistir a personas en la construcción de un futuro con energía renovable al 100% en este país. A través de nuestro trabajo con Relay, contribuimos a educar a más de 18,000 menores y adultos cada año en los temas de energía renovable y conservación de energía. Asimismo, patrocinamos el programa de carreras ecológicas Green Collar Careers de Relay, que permite a jóvenes indígenas desarrollar sensibilidad y capacidad para seguir carreras profesionales que generen un cambio positivo para el medioambiente.

Familia

En 2019, Scotiabank prosiguió su asociación formal con la Canadian Foundation for Economic Education (CFEE). El programa anual de la CFEE, Talk With Our Kids About Money, presenta a padres y maestros actividades y recursos para fomentar conversaciones entre padres e hijos acerca del dinero y las finanzas. En 2019, el programa llegó a más de 8,000 escuelas y captó la participación de más de 750,000 alumnos.

En Chile, la organización María Ayuda presta asistencia a menores que viven en situaciones de violencia, abuso y abandono. En 2019,

Invertir en nuestras comunidades

Scotiabank compromete más de \$3 millones en apoyo a Big Brothers Big Sisters of Canada



En 2019, Scotiabank comprometió \$3.1 millones a favor de Big Brothers Big Sisters of Canada para apoyar programas de mentoría que brindarán a niños relaciones afectivas que los ayudarán a desarrollar resiliencia y convertirse en miembros exitosos y colaboradores de nuestras comunidades.

Big Brothers Big Sisters ha atendido por más de un siglo las necesidades diversas y en constante cambio de las comunidades marginadas y desamparadas de Canadá. Su trabajo ha contribuido a quebrar el ciclo de pobreza, drogas y violencia fomentando estilos de vida sanos, promoviendo la educación y acelerando la integración social de los recién llegados a Canadá. De acuerdo con las investigaciones del Boston Consulting Group, el rendimiento de la inversión social en mentoría personal es de \$23 a 1 cuando se trata de los resultados económicos, para la salud y sociales a largo plazo que se obtienen con los jóvenes que viven en situaciones de máxima vulnerabilidad.*

La donación de Scotiabank acelerará las relaciones de mentoría personales, lo que cambiará directamente la vida de cientos de jóvenes y sus familias de comunidades de todo Canadá. La donación también generará capacidad para la mentoría de jóvenes a través del apoyo a iniciativas de reclutamiento de voluntarios y medición del impacto.

Se estima que al menos 15,000 jóvenes en Canadá están actualmente a la espera de un mentor de Big Brothers Big Sisters y nuestra donación hará posible el establecimiento de relaciones de mentoría que marcarán un giro en la vida de los jóvenes y liberarán su potencial con orientación, apoyo y ejemplos a seguir.

Visite bigbrothersbigsisters.ca para obtener mayor información.

*A fin de evaluar los beneficios económicos de los programas de Big Brothers Big Sisters, el Boston Consulting Group realizó un estudio que comparó los resultados de menores que participaron en programas personales de la comunidad con los de aquellos que no tuvieron esta oportunidad.

Invertir en nuestras comunidades

Scotiabank asumió el compromiso de donar más de \$900,000 a esta organización hasta el año 2021, con el objeto de ayudar a los jóvenes a cerrar heridas en sus relaciones familiares y reintegrarse a sus comunidades. Estos fondos se utilizarán para apoyar un portafolio de 18 programas en 13 ciudades de Chile, donde se ofrecerán albergues para menores, programas de tratamiento ambulatorio y capacitación para quienes trabajan directamente con los jóvenes.

Alianzas académicas

En 2019, Scotiabank invirtió más de \$6 millones en más de 60 instituciones académicas distintas de Canadá, Estados Unidos, Chile, México y Perú. Scotiabank ha captado a algunos de los cerebros más capaces y brillantes del mundo académico para resolver algunos de los problemas más grandes del Banco en tecnología digital y mejorar, ampliar y resaltar el impacto de las tecnologías digitales en la sociedad. El apoyo a instituciones educativas de primer nivel ha brindado a los alumnos la oportunidad de participar en programas innovadores y a la vez fortalecer la reserva de talento del Banco.

Hemos donado más de \$900,000 a la organización María Ayuda en Chile para ayudar a menores que viven situaciones de violencia, abuso y abandono.

Scotiabank formó y renovó 15 alianzas en 2019. Por ejemplo, nos hemos comprometido a desembolsar \$500,000 al British Columbia Institute of Technology en el transcurso de cinco años, con el fin de apoyar la formación interdisciplinaria con orientación tecnológica en negocios, computación, fraude financiero y ciberseguridad. Nuestra donación de USD\$285,000 al Tecnológico de Monterrey en

el transcurso de un año servirá para apoyar la Fábrica A, un programa acelerado que ayudará a 10 empresas de reciente creación a desarrollar productos y servicios para la banca. Hemos asumido un compromiso de USD\$1.25 millones, ejecutable en el transcurso de cinco años, a favor de la Universidad Técnica Federico Santa María en Chile, para apoyar el lanzamiento del Centro de Transformación Digital de Scotiabank, el cual ejecutará proyectos, impartirá cursos y organizará eventos en las áreas de ciberseguridad, computación en la nube, desarrollo de software y computación centrada en el ser humano. Nuestra donación a la Universidad Wilfred Laurier consistirá en \$850,000 desembolsados en el transcurso de cuatro años para prestar apoyo al programa de Diseño de la Experiencia del Usuario, a través de aprendizaje experimental, competencias y pasantías.

Destinamos más de \$3 millones en becas que hacen posible que jóvenes sin recursos financieros prosigan estudios superiores. Las Becas para América Latina otorgadas por Scotiabank en la Rotman Business School suponen una inversión de \$75,000 al año a favor de tres alumnos de América Latina que desean cursar una Maestría en Gestión de Riesgos Financieros en la Rotman Business School a través de la Universidad de Toronto. La Beca Scotiabank en Innovación Digital en la Universidad del Pacífico, en Lima, Perú, provee \$20,000 al año a dos alumnos para que asistan a una institución de estudios superiores en Canadá como parte de un intercambio internacional y realicen a su retorno una pasantía de tres meses en la Fábrica Digital de Scotiabank en Perú.

Invertir en nuestras comunidades

Scotiabank apoya el acceso al financiamiento para los sobrevivientes de la trata de personas



En la Asamblea General de la ONU de 2019, la Iniciativa del Sector Financiero contra la Esclavitud y la Trata de Personas (FAST), también conocida como la Iniciativa de Liechtenstein, presentó su informe titulado *Cómo liberar el potencial: plan para movilizar al sector financiero contra la esclavitud y la trata de personas*. De conformidad con la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, este plan contempla un marco para el sector financiero en su totalidad, así como

para los proveedores de servicios profesionales, con el fin de que aceleren las acciones para poner término a las formas modernas de esclavitud y trata de personas.

El plan incluye una iniciativa internacional, primera en su género, denominada Proyecto de Acceso Financiero, cuyo objetivo es dar acceso financiero a los sobrevivientes de la trata de personas. Con más de una docena de instituciones bancarias internacionales invitadas a participar, el proyecto busca promover servicios bancarios básicos a favor de sobrevivientes que anteriormente no habían tenido acceso al sistema financiero o restablecer este acceso para aquellos cuyas cuentas podrían haber sido intervenidas por los traficantes.

Gracias a una colaboración exitosa con la proveedora de servicios directos a los sobrevivientes, Deborah's Gate (que forma parte de los Programas contra la Trata de Personas del Ejército de Salvación), Scotiabank se ha constituido en el primer banco en diseñar, implementar y ejecutar exitosamente en el marco de un programa piloto el Proyecto de Acceso Financiero contemplado por la Iniciativa de Liechtenstein, prestando servicios financieros a sobrevivientes de la trata de personas.

Nuestro programa piloto, enfocado en (r)establecer el acceso al sistema financiero con consideración del trauma sufrido, ofreció un número ilimitado de cuentas corrientes y de ahorros de manera gratuita por 12 meses. El programa asimismo ofreció a los sobrevivientes educación financiera, que incluyó una revisión detallada de las características y la funcionalidad de sus cuentas nuevas y, dependiendo de sus necesidades particulares, un repaso o una revisión general inicial de los fundamentos de la banca. Nuestro objetivo general fue brindar el apoyo y los recursos financieros requeridos por un sobreviviente en su trayecto hacia la independencia económica.

En Scotiabank, hemos asumido el compromiso de promover comunidades más seguras y, con este proyecto, hemos acogido a sobrevivientes de la trata de personas y establecido relaciones nuevas con los miembros de nuestra comunidad. Confiamos en que, a través de un esfuerzo continuo, en colaboración con proveedores de servicios a sobrevivientes, podamos generar un cambio real y duradero para los sobrevivientes de todos los lugares donde operamos.

Gobierno corporativo

Un gobierno corporativo eficiente es un elemento decisivo de la cultura de Scotiabank y fundamental para nuestro éxito a largo plazo. Asegura la debida supervisión y rendición de cuentas, fortalece las relaciones internas y externas, nos hace ganar la confianza de nuestras partes interesadas y protege los intereses a largo plazo del Banco.

Desde su establecimiento en 2014, nuestra Oficina de Gobierno Corporativo ha brindado asesoría sobre nuestras estrategias, prácticas y políticas de gobierno corporativo en el Banco y en todos los lugares donde tenemos presencia como parte de nuestro marco de gobierno de subsidiarias, bajo la supervisión directa de la Junta Directiva.

El liderazgo de Scotiabank en esta área ha sido reconocido una vez más por el Dow Jones Sustainability Index (DJSI). Por segundo año consecutivo, nuestro Banco fue reconocido dentro del 1% superior de instituciones financieras globales por sus prácticas de gobierno corporativo.

Con visión de futuro, nuestras políticas, procedimientos y prácticas de gobierno corporativo sirven de sustento a la Junta Directiva para supervisar al Banco y conducirse en una dirección sólida y estratégica. Una base firme de apertura, integridad, mejora continua y rendición de cuentas es clave para mantener relaciones sólidas duraderas con nuestras diversas partes interesadas: accionistas, clientes, empleados y las comunidades de los lugares donde operamos. El compromiso de Scotiabank por mantener prácticas de gobierno corporativo sólidas y nuestra prioridad continua de mantenernos a la vanguardia en prácticas de avanzada sigue siendo un aspecto clave de nuestra cultura y un atributo que consideramos decisivo para seguir generando valor a largo plazo para el Banco.

Julie Walsh

Vicepresidenta Sénior, Secretaria Corporativa y Directora General de Gobierno Corporativo



Gobierno corporativo

por el futuro de nuestro Banco



Aspectos destacados de 2019

- Por segundo año consecutivo, el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) nos puso dentro del 1% superior de las instituciones financieras globales en gobierno corporativo.
- 38% de los miembros de nuestra Junta Directiva son mujeres.
- Fortalecimos nuestro compromiso con los derechos humanos al ser el primer banco canadiense en suscribir tanto los Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU como los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU.
- Publicamos nuestro nuevo Compromiso con la Privacidad, que formaliza nuestros principios sobre el uso de la información de los clientes con responsabilidad y la conservación segura de los datos de los clientes.

De cara al futuro

- Implementar, en asociación con la Smith School of Business y el IEEE, el primer programa de certificación para empleados liderado por la banca relativo al enfoque ético de la inteligencia artificial.
- Continuar avanzando en nuestra estrategia sobre derechos humanos al comprometernos con las iniciativas relativas a los Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU.
- Seguir invirtiendo en nuestra capacidad para combatir el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo y el abuso del sistema financiero a través de estas actividades.

Confianza desde la cima de nuestra empresa

¿Por qué es importante?

La integridad y la rendición de cuentas en la jerarquía más alta de Scotiabank, la Junta Directiva, son vitales para nuestro éxito. La solidez del gobierno corporativo nos permite proteger los intereses de los accionistas y mantener la confianza de todas las partes interesadas.

Nuestro enfoque

Basamos nuestro gobierno corporativo en principios y tenemos el compromiso de mantener prácticas de avanzada para proteger los intereses a largo plazo de nuestras partes interesadas. Nuestra cultura del riesgo y conducta ética sólidas son el cimiento de nuestro negocio y la clave de nuestro éxito. Nos hemos comprometido a conducirnos de una forma que nos permita mantener la confianza de nuestros empleados, clientes, accionistas y comunidades.

Diversidad en la Junta Directiva

La Junta Directiva y el equipo gerencial de Scotiabank invierten activamente en el desarrollo, la promoción y el reclutamiento de líderes que sean reflejo de la diversidad de nuestra presencia y la clientela a la que servimos. Los miembros de la Junta Directiva son líderes de negocios y de la comunidad a nivel regional, nacional e internacional y aportan su experiencia de primera clase en una gama de disciplinas. Nos sentimos orgullosos de la diversidad global reflejada por nuestra Junta Directiva en términos de género, edad y etnia. Doce de nuestros trece directores son independientes y cinco (38%) son mujeres.

Cultura del riesgo

La gestión eficaz del riesgo requiere una cultura de gestión del riesgo sólida, robusta y omnipresente en la que cada empleado del Banco sea un gestor de riesgos y responsable de gestionar riesgos. La cultura de riesgo del Banco está bajo la influencia de numerosos factores, como la relación de interdependencia entre su estructura de

gobierno del riesgo, su apetito por el riesgo, su estrategia, su cultura organizacional y sus herramientas de gestión de riesgos.

Una cultura de riesgo sólida promueve comportamientos que se ajustan a los valores del Banco, sustenta una toma responsable de riesgos y hace posible que los empleados identifiquen actividades de toma de riesgos que exceden el apetito por el riesgo establecido.

El Programa de Cultura de Riesgo del Banco se basa en cuatro indicadores de lo que es una cultura de riesgo sólida:

- **Marcar la pauta desde el nivel jerárquico más alto** – Comunicación clara y uniforme de las expectativas de comportamiento frente al riesgo, la importancia de los valores de Scotiabank y fomento de un ambiente donde todos asuman la responsabilidad de “hacer lo correcto”.
- **Rendición de cuentas** – Todos los empleados deben rendir cuentas sobre la gestión del riesgo. Existe un ambiente de comunicación abierta donde los

Confianza desde la cima de nuestra empresa

empleados se sienten seguros de expresarse y plantear sus inquietudes sin temor a represalias.

- **Gestión de riesgos** – Las actividades de toma de riesgos son compatibles con las estrategias y el apetito por el riesgo del Banco. Las consideraciones sobre el apetito por el riesgo impregnan los procesos clave de toma de decisiones.
- **Gerencia y supervisión** – Las estructuras de desempeño y compensación fomentan los comportamientos deseados y refuerzan la cultura de riesgo del Banco.

Conducta responsable y ética

El [Código de Conducta](#) de Scotiabank (el Código) nos permite proteger nuestros valores y reputación en todo lo que hacemos. Exigimos a todos los empleados, oficiales y directores que confirmen el cumplimiento del Código anualmente. Revisamos formalmente el Código cada dos años como mínimo. Tras una revisión integral en 2018, actualizamos el Código en 2019 para mejorar su claridad y su adecuación a otras políticas de Scotiabank.

Instamos a todos los empleados a plantear sus preocupaciones respecto al centro de trabajo. El Banco brinda a los empleados varias opciones para atender sus preocupaciones:

- Plantear sus preocupaciones directamente al gerente o supervisor, con la opción de hacer el escalamiento del caso directamente a la Alta Dirección.
- Comunicarse con un representante de recursos humanos en línea o por teléfono.
- Solicitar apoyo de la Oficina del Ombuds para el Personal, la cual presta asistencia anónima con casos relativos al trabajo.
- Presentar un reporte anónimo a través de una línea de asistencia externa e independiente, accesible de manera ininterrumpida en todos los países donde el Banco realiza operaciones.

Según se establece tanto en el Código como en la [Política de Denuncia de Irregularidades](#), el Banco protegerá contra represalias a los empleados de Scotiabank, incluidos los temporales, que expongan problemas o reporten sus inquietudes de buena fe. La conducta y los actos en represalia no son tolerados.

Scotiabank ha asumido prácticas responsables de negocios y ventas y nuestros asesores se enfocan en las necesidades de nuestros clientes. Nunca dejamos de lado la ética por el afán de cumplir objetivos en ventas, ganancias o de otro tipo. Este valor esencial está claramente enunciado en el Código y también está expresado en nuestros

Principios de Ventas Globales de Scotiabank

- 1 Poner primero al cliente.
- 2 Ser un embajador del Banco.
- 3 Ser transparentes con los clientes.
- 4 Obtener siempre el consentimiento del cliente y proteger su información.
- 5 Mantener seguros a nuestros clientes y al Banco.
- 6 Comportarse con honestidad e integridad.

Confianza desde la cima de nuestra empresa

Principios de Ventas Globales. Monitoreamos y mejoramos continuamente nuestras prácticas y nuestros procesos de ventas para asegurar la satisfacción constante de las necesidades de los clientes. Valoramos que nuestros clientes nos digan qué podemos hacer para mejorar y tomamos la iniciativa para conocer sus comentarios y observaciones. El cliente que no puede encontrar solución a su inquietud en su sucursal o a través de nuestro Centro de Contacto puede plantear el problema a la Presidencia o a la Oficina del Ombudsman.

Gobierno corporativo de aspectos ambientales y sociales

La supervisión del impacto de nuestras prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) es una responsabilidad compartida de la Junta Directiva, siendo los temas específicos tratados en los distintos comités de este órgano.

El Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva es el supervisor principal de nuestra estrategia ASG y los reportes correspondientes, lo que incluye evaluar nuestro desempeño en temas ambientales y sociales y analizar las mejores prácticas de divulgación no financiera. El Comité revisa las tendencias del momento en materia ambiental, social y de gobierno corporativo y su relación con la estrategia ASG del Banco y revisa el informe ASG anual. El Comité de Gobierno Corporativo actúa como asesor, evaluando continuamente el gobierno corporativo del Banco, y formula recomendaciones en materia de políticas y temas como derechos humanos.

El Comité de Riesgo de la Junta Directiva ejerce la supervisión principal de los riesgos y las oportunidades en relación con el cambio climático, así como cualquier desastre natural relacionado con el clima. Los riesgos derivados del cambio climático se hacen constar en un informe trimestral de Gestión de Riesgo Empresarial. En 2019, el Comité de Riesgo revisó los posibles efectos de los factores relacionados al cambio climático en el negocio de Scotiabank.

El Comité de Riesgo además presta asistencia a la Junta Directiva supervisando las funciones de gestión del riesgo y prevención del lavado de dinero y financiamiento al terrorismo y sanciones. Esto incluye revisar y aprobar periódicamente las políticas, los marcos y los límites clave de gestión de riesgo del Banco y asegurarse de que la actividad de la gerencia se ciña al Marco Institucional de Apetito por el Riesgo del Banco.

Asimismo, el Comité de Auditoría y de Revisión de Conducta de la Junta Directiva, supervisa la divulgación de los temas relacionados con el cambio climático como parte de nuestros informes financieros y ayuda a la Junta Directiva con el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión en la definición de estándares de conducta y comportamiento ético y la supervisión de la gestión del riesgo de conducta.

El Comité de Recursos Humanos de la Junta Directiva supervisa la diversidad y la inclusión, el liderazgo, la planificación del traspaso de funciones y las recompensas totales, además de asegurar que los programas de compensación se ajusten a los programas de gestión del riesgo. En 2019, supervisó la estrategia de liderazgo y el proceso de planificación del traspaso de funciones que incluye la responsabilidad clave de aumentar la representación de las mujeres en gerencias sénior.

Promover los derechos humanos

¿Por qué es importante?

Todas las empresas comerciales tienen la responsabilidad de respetar, proteger y promover los derechos humanos donde sea que realicen operaciones y hacer frente a cualquier impacto en estos derechos con medidas preventivas, de mitigación y correctivas. Para Scotiabank, los derechos humanos son centrales para la sostenibilidad, el éxito de nuestro negocio y la confianza de nuestras partes interesadas.

Nuestro enfoque

Hemos asumido el compromiso de acatar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos adoptados por la ONU que constituyen un marco definido para que las empresas incorporen consideraciones sobre derechos humanos en nuestras cadenas de valor. Nuestra estrategia se hace extensiva a toda la institución y compromete a las partes interesadas de todas las áreas del Banco. Se sustenta en nuestra [Declaración de Derechos Humanos](#) global y se apoya en las políticas y los programas existentes.

Compromiso con los derechos humanos

El respeto de los derechos humanos es un elemento central de nuestros valores esenciales y orienta nuestro proceder en los negocios. Nuestra Declaración de Derechos Humanos fue adoptada por la jerarquía más alta de nuestra institución en 2016 y expresa nuestro enfoque respecto al cumplimiento de los compromisos que hemos asumido como empleador, proveedor de servicios financieros, socio de negocios y miembro de la comunidad. Como parte de una revisión posterior de la declaración, advertimos que podíamos ser más explícitos señalando que reconocemos y respetamos los derechos de los pueblos indígenas de los países donde operamos. Como reconocimiento de nuestro respeto por los derechos humanos y los derechos de los pueblos indígenas, en 2019 hicimos una modificación en este sentido en nuestra Declaración de Derechos Humanos.

Hemos continuado con nuestro compromiso de integrar consideraciones sobre derechos humanos en todos los aspectos de nuestro negocio, a fin de asegurarnos de tener un impacto positivo en nuestros empleados, clientes y las comunidades donde operamos. Hemos tenido avances en varias áreas prioritarias identificadas en la evaluación inicial de nuestro impacto sobre los derechos humanos, como discriminación, igualdad salarial, medidas de adaptación para discapacitados y cadena de suministro (lo que incluye formas modernas de esclavitud y trata de personas).

En mayo de 2019, Scotiabank se convirtió en el primer banco canadiense en firmar dos iniciativas importantes de las Naciones Unidas: los Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación

Promover los derechos humanos

de las Personas LGBTI de la ONU y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU. La participación en estas iniciativas demuestra además el compromiso permanente del Banco con la diversidad y la inclusión, así como su adecuación a la estrategia de sostenibilidad del negocio del Banco.

Identidad de género

Hemos emprendido numerosos proyectos destinados a fortalecer el compromiso asumido frente al derecho de nuestros empleados de no ser discriminados por cuestiones de identidad o expresión de género en el lugar de trabajo.

Entre los últimos avances se incluyen:

- Mejora de nuestro sistema global de recursos humanos para permitir a los empleados dar a conocer voluntariamente en sus perfiles de empleado su identidad de género y el pronombre personal con que prefieren ser tratados.
- Se ha agregado un módulo de aprendizaje obligatorio sobre identidad y expresión de género en la capacitación sobre inclusión para todos los empleados a nivel global.
- Se llevó a cabo una capacitación de inclusión sobre identidad y expresión de género enfocada en el cliente, dirigida al personal de los Centros de Contacto Globales y las sucursales de Banca Canadiense.
- Se hizo el lanzamiento del juego de herramientas y el centro de recursos sobre identidad y expresión de género a nivel global a través de nuestra intranet de empleados.
- Se puso en marcha, en colaboración con IBM, un programa global de certificación Aliado LGBT+ con el objeto de crear y

mantener espacios acogedores para nuestros clientes y empleados.

- Se han mejorado los beneficios para aquellos empleados o sus dependientes que están pasando por una transición de género.
- Se han creado las Pautas para la Transición de Género en el Lugar de Trabajo, y la capacitación correspondiente para gerentes, a fin de brindar apoyo a empleados que están pasando por una transición de género.
- Se hicieron mejoras físicas en los espacios de trabajo para que sean más inclusivos, lo que comprendió la incorporación de servicios higiénicos accesibles sin distinción de género en algunas sucursales.

Igualdad salarial

Como parte de nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión y la toma de decisiones sin discriminación, hemos revisado y analizado información relativa a género y remuneración.

En 2019 se hizo una revisión exhaustiva de nuestro negocio de Banca Canadiense en función de nuestro enfoque de los derechos humanos.

A fin de asegurar una comparación justa, revisamos la remuneración media total por género para cargos del mismo nivel en Canadá. Como lo indica la tabla de abajo, el análisis arrojó una variación menor al 4%, que se explica principalmente por diferencias demográficas y de puestos. En términos generales, la posición permaneció mayormente sin cambios de un año a otro y mantuvimos una variación de 1% a nivel de los puestos júnior, que constituyen la población de empleados más grande de nuestra institución, y registramos una ligera mejora en puestos gerenciales y profesionales experimentados que es nuestra segunda

Promover los derechos humanos

Al invertir en herramientas digitales innovadoras y trabajar en la mejora de las adaptaciones del lugar de trabajo y para clientes discapacitados, promovemos la inclusión entre empleados y clientes con discapacidades.

población de empleados más grande. Si bien hemos tenido mejoras en algunos puestos, reconocemos que hay más por hacer para seguir cerrando esta brecha en nuestra población de empleados y mantener nuestro compromiso de asegurar que el diseño y la toma de decisiones con respecto a las remuneraciones sean justos, transparentes y se basen en el desempeño en el puesto.

Como parte de nuestra revisión anual, también evaluamos la asignación de reajustes al salario básico, otorgamiento de incentivos y evaluaciones de desempeño individual para 2019 a nivel de hombres y mujeres. Hemos identificado en general una diferencia mínima a favor de las mujeres con respecto a los hombres, excepto a nivel gerencial, donde la variabilidad de los resultados en términos de remuneración favorecía mínimamente a los hombres, debido a la mayor representación de hombres en campos especializados o técnicos. La proporción de empleados premiados con incentivos fue igual tanto en hombres como en mujeres.

Seguimos brindando a nuestros gerentes de las líneas de negocios capacitación y herramientas necesarias que los ayudan a tomar decisiones libres de prejuicios. Además, continuamos esforzándonos para acelerar el ascenso de las mujeres a puestos senior. Consideramos que el esfuerzo para cambiar la menor representación de mujeres en puestos senior es clave para resolver la variación a este nivel. Reconocemos que existen algunas áreas dentro del Banco donde hay menor equilibrio entre los géneros y hemos implementado varios programas cuya finalidad es aumentar la diversidad y la inclusión en todo el Banco. Al fortalecer nuestra reserva de talento y asegurarnos de que todos los empleados tengan igualdad de acceso a oportunidades de avance, buscamos construir un equipo de alto desempeño y ser reconocidos como líderes en desempeño empresarial. Ver la p. 31 para obtener mayor información sobre estos esfuerzos.

Puesto ¹	Remuneración media total ²	Porcentaje de mujeres en relación con los hombres
Vicepresidentes, vicepresidentes senior		97%
Gerencia– Profesional experimentado		96%
Profesional, administrativo y operativo		99%

1 A fin de asegurar una comparación justa, se incluyó a todos los empleados en puestos a tiempo completo en Canadá, excepto aquellos que realizan ventas en contacto directo con los clientes o participantes en planes de incentivos especializados.

2 La remuneración total incluye el salario básico, incentivos a corto plazo e incentivos a largo plazo (cuando corresponda).

Adaptación del lugar de trabajo para empleados y clientes con discapacidades

En Chile, hemos continuado avanzando la ejecución de nuestro plan de tres años enfocado en la adaptación para discapacitados. Se convocó a un grupo de trabajo en el tema de discapacidad para promover el aumento y la inclusión de personas con discapacidades como trabajadores de Scotiabank en Chile. El grupo de trabajo está formado por directivos de diferentes áreas del Banco que sesionan mensualmente para definir objetivos y medidas conducentes a mejorar la inclusión de personas con discapacidades. Este grupo reporta al Comité de Inclusión de Chile, el cual fue renovado en 2019 con la incorporación de nuevos miembros producto de la adquisición del BBVA en el país. En 2019, el grupo de trabajo ayudó a incorporar

Promover los derechos humanos

un nuevo programa de beneficios destinado a mejorar la calidad de vida del personal con discapacidades. El programa incluye subvenciones, reembolsos, permisos y beneficios para animales de servicio.

Hemos avanzado nuestro trabajo sobre adaptación para discapacitados en Canadá mediante la creación y el dictado de una capacitación obligatoria sobre esta materia para los líderes de nuestros Centros de Contacto del país. Esta capacitación ha llevado a tomar conciencia sobre la accesibilidad y la adaptación, y ha promovido un ambiente en el que los empleados se sienten cómodos formulando preguntas sobre derechos humanos y cómo estos inciden en sus responsabilidades cotidianas. Hemos creado procesos formales para adoptar medidas de adaptación en todos los Centros de Contacto canadienses, de modo que se atiendan las necesidades de empleados y clientes con diversas habilidades, discapacidades y perfiles demográficos.

Asimismo, hemos utilizado una gama de herramientas digitales novedosas para seguir fomentando la inclusión entre empleados y clientes. Hemos rediseñado la aplicación de banca móvil de Scotiabank de manera que resulte más accesible a todos. Esta aplicación se diseñó teniéndose la inclusión como aspecto central. La banca sin barreras significa que se ha creado una aplicación accesible a personas con una variedad de necesidades de visión, movilidad, auditivas y cognitivas.

Además, realizamos la prueba piloto de la aplicación LanguageLine para empleados con problemas de audición. Esta herramienta incluye tecnología de videoconferencias que permite prestar servicios de interpretación a pedido a través de un celular o una tableta. Esta nueva tecnología hace posible que los empleados sordos o con problemas auditivos participen plenamente en las actividades cotidianas, como reuniones de equipo y capacitaciones, lo que crea un ambiente más accesible e inclusivo.

En 2019, tuvimos el orgullo de recibir el Workplace Benefits Award por parte de Benefits Canada en reconocimiento a nuestra gestión de ausencias. Con este premio, se reconoció nuestro trabajo centrado en revisar exhaustivamente nuestras políticas sobre discapacidad y nuestro programa general de gestión de ausencias, en el que contemplamos la discapacidad tanto a corto como a largo plazo y las prácticas administrativas. Nuestro enfoque renovado se basa en datos y análisis y se orienta a apoyar el bienestar total cuando se trata de ausentismo y ayudar a los empleados a retornar al trabajo rápidamente y con seguridad. El premio reconoció nuestro enfoque para brindar a los empleados que se encuentran en el lugar de trabajo medios de adaptación que les permiten quedarse en el local y para preparar a los empleados de licencia para el retorno al trabajo. En 2018, primer año completo del programa, experimentamos una reducción de 14% en la duración de la discapacidad a corto plazo y una disminución de 42% en los casos de transición a una discapacidad a largo plazo.

ASG en la cadena de suministro

Scotiabank, como banco internacional, se asocia con miles de proveedores a nivel mundial. Nuestro [Código de Conducta para Proveedores](#) ayuda a comunicar nuestras expectativas a todos los proveedores, existentes y potenciales, sobre temas relativos a conducta ética y responsable en los negocios, derechos humanos y temas ambientales.

Además, hemos publicado nuestra Política Global de Compras, a fin de simplificar y asegurar la estandarización de nuestros acuerdos con proveedores externos. Esta política rige todas las actividades de adquisición a nivel del Banco, en todos los países donde operamos. Una de las modificaciones de esta política es la identificación de casos específicos en los

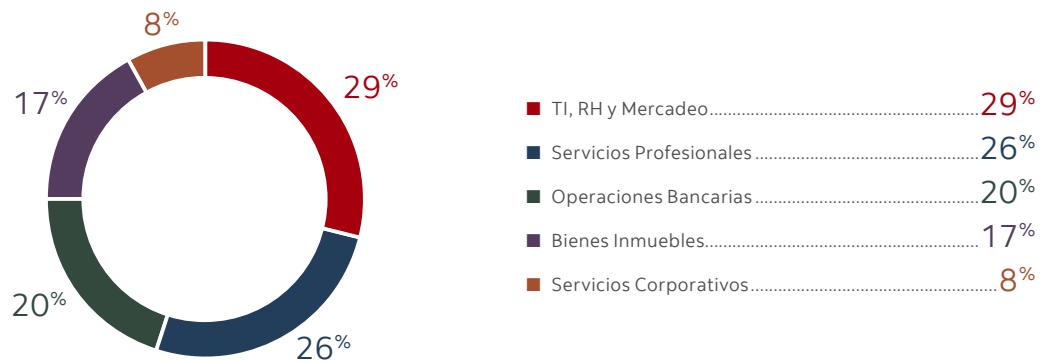
Promover los derechos humanos

que se debe colaborar con el equipo de Global Procurement Services (GPS) para que ayude a reforzar y aclarar los requisitos de debida diligencia y conducta ética para los proveedores nuevos y potenciales.

Por ejemplo, se han reforzado normas en torno a exigir la actualización de las evaluaciones de riesgo, la debida diligencia y las aprobaciones tras cambios importantes de los proveedores existentes;

se ha incorporado expresamente la política institucional en materia de sanciones; se ha definido con mayor claridad la jerarquía de rendición de cuentas y el alcance de la participación de GPS en el proceso de adquisición y se ha expresado de manera más eficiente la indicación sobre los pasos concretos a adoptar para mantener la integridad del proceso de adquisición.

Gasto de Scotiabank en proveedores, por categoría



Proteger a nuestros clientes

¿Por qué es importante?

Nuestro negocio de banca se basa en la confianza. Proteger el dinero, la privacidad y los datos de nuestros clientes y gestionar los riesgos vinculados a la delincuencia financiera contribuye a asegurar responsabilidad en nuestra capacidad como banco y es de importancia decisiva para aumentar la confianza depositada por el cliente.

Nuestro enfoque

Ganamos la confianza de nuestras partes interesadas y clientes y mantenemos nuestra reputación con una gestión eficaz del riesgo de delincuencia financiera, la protección de la privacidad del cliente, el mejoramiento de la ciberseguridad y asegurando el uso ético de la inteligencia artificial.

Lucha contra la delincuencia financiera

Scotiabank se opone estrictamente a las relaciones con empresas o personas que realizan actividades ilegales o con empresas que se dedican a actividades indebidas, quasi legales o inapropiadas. Hemos asumido el compromiso de mantener sistemas financieros seguros en los países donde operamos adoptando las medidas necesarias y un enfoque basado en el riesgo.

Buscamos continuamente formas nuevas de innovar para hacer frente a los métodos cada vez más evolucionados utilizados por los delincuentes para aprovecharse del sector bancario a través del lavado de dinero, ataques cibernéticos, fraude y otros delitos financieros. Hemos seguido invirtiendo en el refuerzo de nuestras defensas, aprendiendo al mismo tiempo más sobre nuestros clientes a través de la formulación de preguntas apropiadas que nos permiten descubrir sus necesidades, mejorar el intercambio de datos e inteligencia sobre riesgos, aprovechar la integración de la tecnología y los procesos y mejorar nuestra capacidad para detectar e impedir delitos e informar sobre comportamiento sospechoso.

La colaboración es de vital importancia para combatir los tipos nuevos y tradicionales de delitos financieros. Al ser una de las instituciones financieras más grandes de Canadá, continuamos apoyando los esfuerzos del gobierno dirigidos a mejorar la eficacia del régimen de prevención del lavado de dinero (PLD) y financiamiento del terrorismo (FT) en Canadá. En asociación con instituciones académicas y el ecosistema tecnológico financiero en general, estamos explorando técnicas innovadoras de cifrado de datos y aprovechando el poder de la inteligencia artificial y la analítica para potenciar nuestra capacidad de prever, detectar y frenar la delincuencia financiera.

Privacidad y seguridad de los datos

Scotiabank ha establecido un programa de privacidad robusto destinado a proteger la información personal que se nos encomienda. En 2019, Scotiabank publicó un nuevo [Compromiso con la Privacidad](#) que expone el enfoque del Banco sobre el tema e

Proteger a nuestros clientes

incluye la necesidad de que los empleados rindan cuentas, actúen de manera segura y sean respetuosos, útiles, adaptables y claros cuando se trate de recopilar y utilizar información personal.

En 2019, se revisó y actualizó el Marco de Gestión del Riesgo de Privacidad del Banco y se terminó de formular la Política de Gestión del Riesgo de Privacidad. Esta nueva política establece los principios, las normas y los procedimientos que conforman nuestros estándares de privacidad globales. Además, revisamos y actualizamos nuestros Procedimientos de Gestión de Incidentes y Violaciones de la Privacidad y ultimamos los detalles de un nuevo conjunto de procedimientos de Evaluación del Impacto a la Privacidad que contribuirán a asegurar la consideración de la privacidad cuando contratemos con terceros por primera vez o desarrollemos productos o servicios nuevos o rediseñados. Se publicó una nueva serie de Pautas para el Uso de la Información de Identificación Personal en iniciativas digitales, con el fin de presentar de manera general los efectos en la privacidad que deben considerarse cuando se concibe una iniciativa digital que implica información de identificación personal. Estas pautas particularmente ayudan a los empleados de Scotiabank a distinguir entre el uso permitido y el no permitido de la información de identificación personal desde la perspectiva de la privacidad.

En Canadá, actualizamos el Contrato de Privacidad Canadiense y la Política Canadiense sobre la Privacidad Digital y la Publicidad Basada en Intereses (antes denominada política de cookies) que describe de qué manera Scotiabank hace uso de cookies y otras tecnologías en su sitio web (por ejemplo, para presentar publicidad más relevante) a fin de brindar más transparencia y claridad a nuestros clientes. Describe de qué manera el Banco trata la información personal en Canadá, incluidos los tipos de información personal que recopilamos, cuándo y por

qué recopilamos y utilizamos información personal, y las circunstancias en que la compartimos y divulgamos.

En 2019, se promovió la Semana de Concientización sobre la Privacidad en nuestros seis mercados principales, a fin de llamar la atención hacia el papel decisivo que cumplen todos los empleados garantizando la seguridad de la información personal de clientes y empleados. Todos los empleados están obligados a completar anualmente una capacitación sobre privacidad en línea como parte del programa de capacitación global obligatorio. En 2019, también colaboramos con asociaciones gubernamentales y sectoriales en el mejoramiento de la protección de la privacidad en el sector a través de la Canadian Bankers Association, como la consulta de la Oficina del Comisionado de Protección de la Vida Privada de Canadá sobre el procesamiento de datos personales para transferencias.

Tal como consta formalmente en nuestro Compromiso con la Privacidad, los empleados deben rendir cuentas, actuar en forma segura y ser respetuosos, útiles, adaptables y claros cuando se trate de recopilar y utilizar información personal.

Ciberseguridad

Scotiabank emplea equipos de especialistas en ciberseguridad en todas sus operaciones globales para identificar y proteger la infraestructura y los datos críticos del Banco. Hemos implementado procesos para detectar y responder a cualquier ocurrencia de riesgos o amenazas para la ciberseguridad o seguridad de la información, así como estrategias muy bien definidas para contribuir a mitigar estos riesgos en diversos niveles de la organización. Hemos establecido una estrategia de ciberseguridad aprobada por la Junta Directiva para proteger al Banco y a sus clientes y prepararnos para las nuevas amenazas en esta área.

En 2019, terminamos de formular una nueva Política de Ciberseguridad que mejora nuestras medidas de protección de los datos de los clientes. Hemos implementado la autenticación multifactor como parte de la nueva aplicación para dispositivos móviles

Proteger a nuestros clientes

de clientes de banca personal canadiense, hemos puesto mayor atención en los activos de información crítica del Banco, hemos desarrollado una plataforma segura para la computación basada en la nube y hemos ampliado la capacitación y concientización en materia de ciberseguridad a nivel de todo el Banco.

En 2019, promovimos el Mes de la Concientización sobre la Ciberseguridad entre los empleados de cada uno de nuestros mercados principales. Entre los temas tratados se incluyeron seguridad de la nube, seguridad de aplicaciones, riesgo cibernético en medios sociales, ciberseguridad y gestión de riesgos en banca, prevención de la pérdida de datos, suplantación de identidad y ciberseguridad en los viajes.

Ética en inteligencia artificial y tecnología

La inteligencia artificial (IA) está definiendo una nueva era en servicio al cliente y gestión de riesgos y tenemos como nunca la oportunidad de repensar de qué manera la IA puede transformar nuestra forma de hacer negocios en Scotiabank. Nuestra declaración sobre desarrollo interactivo y responsable de la IA cumple un papel importante al sustentar el desarrollo de la IA en nuestros valores fundamentales en esta área:

- Ser útiles
- Ser transparentes
- Ser respetuosos

Hemos puesto en marcha un programa de capacitación de dos días para apoyar a los empleados con la incorporación de principios éticos a las aplicaciones y los procesos de IA.

- Actuar de manera segura
- Rendir cuentas
- Ser adaptables

En Scotiabank, nuestra inversión en IA va más allá de la implementación inteligente de herramientas y tecnologías nuevas, ya que tenemos el compromiso de ser líderes en el desarrollo de principios, pautas y capacitación para la aplicación ética de esta poderosa tecnología. En 2019, Scotiabank implementó el primer Programa de Certificación en Datos Confiables e IA para Negocios en Canadá. Este programa de dos días, desarrollado en colaboración con la escuela de negocios Smith School of Business de la Queen University y el IEEE, la organización de profesionales tecnológicos más grande del mundo que promueve el uso de la tecnología en beneficio de la humanidad, ha sido diseñado específicamente para que los empleados de Scotiabank desarrollen conocimientos fundamentales y comprendan los principios éticos de la toma de decisiones de negocios y de las aplicaciones y procesos de IA.

En 2019, establecimos asociaciones con instituciones académicas enfocadas en mejorar la comprensión de los costos y beneficios de la IA y la tecnología, como as siguientes:

- Scotiabank está aportando \$750,000 a la Universidad de Ottawa en Canadá para que esta apoye la Iniciativa de IA y Sociedad de Scotiabank, que ayudará a mejorar la comprensión del Banco sobre la ética en tecnología.
- Realizamos a favor de la Universidad de Alberta en Canadá una donación de \$1.25 millones destinada a proveer fondos para la Iniciativa de Investigación en Inteligencia Artificial de Scotiabank en el Departamento de Ciencias de la Computación. Esta iniciativa busca comprender y construir herramientas prácticas y modelos predictivos para detección de fraudes y analítica de voz a texto.

Anexo

Temas ASG
relevantes y
participación
de las partes
interesadas

p. 62

Task Force
on Climate-
related Financial
Disclosures -
Índice

p. 65

UN Global
Compact -
Comunicación
sobre el
Progreso

p. 66

Objetivos de
Desarrollo
Sostenible y
Metas - Índice

p. 67

Global Reporting
Initiative - Índice

p. 68

Sustainability
Accounting
Standards
Board - Índice

p. 85

Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas

Hacemos un gran esfuerzo para atender los temas ASG que revisten mayor importancia para nuestro negocio y nuestras partes interesadas y aquellos en los que, por nuestra posición, podemos ejercer el mayor impacto positivo.

En 2017, completamos un proceso de captación de partes interesadas y una evaluación de relevancia en la que se pidió a estas calificar la importancia de los temas ASG. La recopilación de respuestas se hizo a nivel mundial y estas provinieron de empleados, clientes, inversionistas, entidades gubernamentales, organismos no gubernamentales (ONG), socios filantrópicos y alianzas académicas. Comprender qué temas son relevantes para las partes interesadas nos ha ayudado a definir nuestro enfoque ASG.

Hacemos participar continua y regularmente a las partes interesadas internas y externas con el fin de comprender la problemática ASG que reviste mayor importancia para estas y nuestro negocio. Utilizamos una diversidad de canales y métodos formales e informales para mantener relaciones sólidas y una comunicación abierta.

MEDIOAMBIENTE

- Huella ambiental (por ejemplo, emisiones de GEI, uso del papel)
- Gestión de riesgos ambientales y sociales en el otorgamiento de préstamos
- Creación de productos con ventajas para el medioambiente

SOCIEDAD

- Educación y conocimientos financieros
- Innovación y digitalización
- Inclusión y acceso relativos al sistema financiero
- Creación de productos con beneficios para la sociedad
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Salud y bienestar de los empleados
- Inversión en la comunidad y filantropía
- Salud y bienestar y educación de la juventud
- Servicio al cliente
- Captación, participación y desarrollo de talentos

GOBIERNO CORPORATIVO

- Gobierno corporativo de operaciones
- Estructura corporativa
- Transparencia de las operaciones y los servicios
- Derechos humanos
- Prácticas laborales justas
- Privacidad y seguridad de datos
- Equidad en el diseño y la venta de productos y servicios con responsabilidad
- Cadena de suministro para adquisiciones sostenibles y responsables
- Compromiso con iniciativas externas de sostenibilidad/RSC

Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas

Grupo de partes interesadas	Cómo interactuamos	Temas ASG de interés en 2019
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos públicos • En persona en actividades o reuniones de la comunidad • Retroalimentación de los clientes a través de la encuesta El Pulso y llamadas de seguimiento • Red de sucursales • Centros de Contacto • Medios sociales • Asistencia a conferencias • Programas de inversión en la comunidad • Asamblea anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos y participación en la comunidad • Inversión en la comunidad y filantropía • Iniciativas de responsabilidad social corporativa • Ciberseguridad y privacidad de los datos • Oportunidades para mejorar la experiencia del cliente
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • En línea a través las redes sociales internas, correo electrónico e intranet • Foros y reuniones de equipo • Interacción regular a través de la nueva encuesta sobre la experiencia de los empleados ScotiaPulso 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo de habilidades nuevas con enfoque digital y tecnológico • Ambiente de trabajo diverso e inclusivo • Derechos humanos en el lugar de trabajo • Conocimiento y herramientas para ampliar aún más el enfoque en el cliente • Oportunidades de comunicarse con comunidades locales mediante apoyo y voluntariado
Accionistas, inversionistas, agencias calificadoras de riesgo y analistas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Organizamos el Día del Inversionista en Santiago, Chile, en enero de 2020 • Participación de la gerencia en conferencias para inversionistas • Propuestas y consultas de los accionistas • Asamblea general anual y teleconferencias de actualización sobre resultados trimestrales • Más de 400 reuniones individuales con inversionistas • Redes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisiciones, desinversiones y reposicionamiento del negocio • Rendimiento y valuación de acciones • Endeudamiento hipotecario y de consumo canadiense • Problemática geopolítica y macroeconómica • Transformación digital • Instrumentos financieros en apoyo a la sostenibilidad, p. ej., bonos verdes • Problemática ASG en las Américas y nuestra red global • Task Force for Climate-related Financial Disclosures (TCFD) • Derechos humanos y relaciones con los indígenas • Igualdad de género y salarial • Compensación de directivos • Actividades de préstamo al sector de energía

Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas

Grupo de partes interesadas	Cómo interactuamos	Temas ASG de interés en 2019
Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo con autoridades y funcionarios del gobierno • Presentaciones públicas ante consultas del gobierno • Miembro representante del sector público-privado en el Sustainable Finance Working Group del Institute of International Finance • Comité Técnico de la Canadian Standards Association para el desarrollo de una taxonomía de Finanzas Verdes y de Transición para Canadá 	<ul style="list-style-type: none"> • Ciberseguridad y delincuencia financiera • Finanzas digitales y privacidad de los datos • Comercio internacional • Diversidad e inclusión • Finanzas sostenibles y cambio climático • Modernización de los pagos en Canadá
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de adquisición • Evaluación de sostenibilidad de proveedores potenciales • Programa de gestión de proveedores externos 	<ul style="list-style-type: none"> • Código de Conducta para Proveedores • Ley contra las Formas Modernas de Esclavitud del Reino Unido y derechos humanos • Riesgo ambiental y social • Política Global de Compras
ONG, Organizaciones de desarrollo de la comunidad y sector académico	<ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones con la comunidad • Conferencias, actividades y seminarios por Internet • Voluntariado de empleados • Inversión en alianzas académicas • Colaboración con Business for Social Responsibility sobre derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudar a prosperar a la juventud • Educación y conocimientos financieros • Apoyo a las comunidades locales y el sector académico
Organizaciones de sostenibilidad nacionales e internacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo público al Task Force for Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) • Participante como signatario en el UN Global Compact • Signatario de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU • Signatario de los Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU 	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia sobre los riesgos ASG • Cambio climático y precios de carbono • Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) • Igualdad de género • Inclusión de LGBT+

Task Force on Climate-related Financial Disclosures - Índice



Scotiabank reconoce que el cambio climático es uno de los desafíos más importantes de nuestros tiempos. Scotiabank apoya al Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) y sigue comprometido con la implementación de las recomendaciones en todo el Banco.

Tema y área	Página de referencia
Gobierno corporativo	
a) Supervisión por la Junta Directiva	Memoria Anual 2019, p. 104 Informe ASG 2019, pp. 16-17
b) Función de la Dirección	Memoria Anual 2019, p. 105 Informe ASG 2019, p. 17
Estrategia	
a) Riesgos y oportunidades	Memoria Anual 2019, p. 105 Informe ASG 2019, pp. 16-19
b) Impacto en el negocio de las oportunidades y riesgos relacionados con el clima	Memoria Anual 2019, p. 105 Informe ASG 2019, pp. 16-19
c) Resiliencia de la estrategia corporativa frente a escenarios relacionados con el clima	Memoria Anual 2019, p. 105 Informe ASG 2019, pp. 16-19
Gestión del riesgo	
a) Proceso para identificar y evaluar el riesgo climático	Memoria Anual 2019, p. 105 Informe ASG 2019, pp. 16-19
b) Gestión del riesgo climático	Memoria Anual 2019, p. 105 Informe ASG 2019, pp. 16-19
c) Integración del riesgo climático en la gestión general del riesgo	Memoria Anual 2019, p. 105 Informe ASG 2019, pp. 16-19
Indicadores y objetivos	
a) Indicadores utilizados para evaluar las oportunidades y riesgos relacionados con el clima	Memoria Anual 2019, pp. 105-106 Informe ASG 2019, pp. 18-23
b) Divulgación de GEI de alcance 1, 2 y 3	Informe ASG 2019, p. 18
c) Objetivos usados para evaluar el desempeño, las oportunidades y los riesgos relacionados con el clima	Memoria Anual 2019, pp. 105-106 Informe ASG 2019, pp. 18-23

UN Global Compact - Comunicación sobre el Progreso - Índice

Scotiabank reafirma su respaldo al UN Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas) y los 10 principios. El Índice que se incluye más abajo sirve como nuestra Comunicación sobre el Progreso (CoP), que describe nuestras acciones conforme a los principios del UN Global Compact.

Principios del UN Global Compact	Sección relevante y página de referencia
Derechos humanos	
Principio 1: Las Empresas deberían respaldar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.	Invertir en nuestros empleados (pp. 31-32), Empoderar a nuestros clientes (pp. 34-36), Invertir en nuestras comunidades (p. 47), Confianza desde la cima de nuestra empresa (pp. 50-51), Promover los derechos humanos (pp. 53-57) GRI 102-8, 102-9, 102-12, 102-16, 102-14, 102-41, 201-3, 205-2, 401-1, 401-2, 402-1, 403-2, 406-1, 412-1, 414-1
Principio 2: Las Empresas deberían asegurarse de no involucrarse en abusos de los derechos humanos.	Promover los derechos humanos (p. 53) GRI 102-9, 406-1, 412-1, 414-1, FS13, FS14
Trabajo	
Principio 3: Las Empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho al convenio colectivo de trabajo.	Invertir en nuestros empleados (pp. 30-33), Promover los derechos humanos (pp. 53-57) GRI 102-41, 401-2, 402-1
Principio 4: Las Empresas deberían defender la eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio.	Promover los derechos humanos (p. 53) GRI 412-1
Principio 5: Las Empresas deberían defender la abolición efectiva del trabajo infantil.	Promover los derechos humanos (p. 53)
Principio 6: Las Empresas deberían defender la eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo.	Invertir en nuestros empleados (pp. 30-33), Promover los derechos humanos (pp. 53-57) GRI 102-8, 401-1, 401-2, 403-2, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 406-1, 412-1
Medioambiente	
Principio 7: Las Empresas deberían respaldar un enfoque preventivo respecto de los desafíos ambientales	Nuestros Compromisos Climáticos (pp. 16, 21) Inversiones y préstamos enfocados en criterios ASG (pp. 23-26) GRI 102-11, 308-1, FS11
Principio 8: Las Empresas deberían desarrollar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.	Nuestros Compromisos Climáticos (pp. 16, 21) GRI 302-1, 302-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, FS8
Principio 9: Las Empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicas.	Nuestros Compromisos Climáticos (pp. 18-21) GRI 302-4, 305-5, FS8
Anticorrupción	
Principio 10: Las Empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluso la extorsión y el soborno.	Confianza desde la cima de nuestra empresa (p. 51) GRI 102-16, 205-1, 205-2

Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible - Índice

De los 17 ODS, tenemos mayor impacto en seis de los objetivos y las metas asociadas mediante las prioridades ASG.



Resumen de metas de ODS	Referencia relevante
ODS 1: Fin de la pobreza	
1.2 Reducir por lo menos a la mitad la cantidad de personas que viven en la pobreza	Empoderar a nuestros clientes (pp. 34-35) Invertir en nuestras comunidades (pp. 40-47), GRI 413-1, FS13, FS14
1.3 Sistemas de protección social para los pobres y los vulnerables	Empoderar a nuestros clientes (pp. 34-35), Promover los derechos humanos (p. 53)
1.4 Igualdad de derechos respecto de los recursos económicos	Empoderar a nuestros clientes (pp. 31-39), GRI 413-1, FS13, FS14
ODS 3: Salud y bienestar	
3.2 Erradicar la mortalidad infantil prevenible mediante el respaldo del cuidado de la salud primaria	Invertir en nuestras comunidades (pp. 41, 43), GRI 401-2
3.4 Promover la salud mental y el bienestar	Invertir en nuestras comunidades (p. 43), GRI 401-2
3.8 Lograr una cobertura de salud universal	Invertir en nuestras comunidades (pp. 41, 43), GRI 401-2
ODS 4: Educación de calidad	
4.1 Educación primaria y secundaria gratuita para niños y niñas	Invertir en nuestras comunidades (pp. 43-44)
4.3 Garantizar el acceso igualitario a la educación técnica y terciaria	Invertir en nuestros empleados (pp. 29-30), Invertir en nuestras comunidades (p. 46), GRI 404-1
4.4 Aumentar la capacidad vocacional de trabajo de los jóvenes y los adultos	Invertir en nuestros empleados (pp. 29-30), Invertir en nuestras comunidades (pp. 43-44), GRI 404-1, 413-1
4.5 Eliminar las disparidades de género en la educación	GRI 404-1
ODS 5: Igualdad de género	
5.1 Erradicar toda forma de discriminación hacia las mujeres en todos los lugares	Invertir en nuestros empleados (pp. 31-32), Empoderar a nuestros clientes (pp. 35-36), Promover los derechos humanos (pp. 54-55), GRI 201-1, 401-1, 405-1, 406-1, 412-1
5.5 Garantizar igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles	Invertir en nuestros empleados (pp. 31-32), Empoderar a nuestros clientes (pp. 35-36), Promover los derechos humanos (pp. 54-55), GRI 102-18, 405-1
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	
8.2 Aumentar la productividad económica a través de la diversificación e innovación	Empoderar a nuestros clientes (pp. 34-38), GRI 201-1, 404-1, 404-2
8.3 Promover la creación de puestos de trabajo y de emprendimientos	Empoderar a nuestros clientes (pp. 35-39), Invertir en nuestras comunidades (pp. 43-44)
8.5 Empleo completo y productivo para todos con remuneración equitativa	Invertir en nuestros empleados (pp. 29-32), Promover los derechos humanos (pp. 54-56), GRI 102-8, 201-3, 401-1, 401-2, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 412-1
8.6 Reducir el desempleo de los jóvenes a través de la capacitación o la educación	Invertir en nuestras comunidades (pp. 43-44), GRI 401-1
8.7 Erradicar el trabajo forzoso, eliminar la esclavitud moderna, la trata de seres humanos, y toda forma de trabajo infantil	Invertir en nuestras comunidades (p. 47), Promover los derechos humanos (p. 55), GRI 412-1
8.8 Proteger los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro	Invertir en nuestros empleados (pp. 29-33), Confianza desde la cima de nuestra empresa (pp. 50-51), Promover los derechos humanos (pp. 55-57), GRI 102-41, 403-2
8.10 Expandir el acceso a los servicios bancarios para todos	Empoderar a nuestros clientes (pp. 34-35), GRI 102-4, FS13, FS14
ODS13: Acción por el clima	
13.1 Consolidar la capacidad adaptativa y de resiliencia	Nuestros Compromisos Climáticos (pp. 18-21), GRI 201-2, 203-1, 302-1, 302-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-
13.2 Integrar las medidas sobre cambio climático	Nuestros Compromisos Climáticos (pp. 16-21), Inversiones y préstamos enfocados en criterios ASG (pp. 24-26), GRI 201-2
13.3 Mejorar la educación sobre cambio climático	Nuestros Compromisos Climáticos (p. 21), Invertir en nuestras comunidades (p. 43), GRI 102-11, 201-2

Global Reporting Initiative - Índice

DIVULGACIONES GENERALES

102-1

Nombre de la organización

The Bank of Nova Scotia (Scotiabank)

102-2

Actividades, marcas, productos y servicios

Ver la p. 2.

102-3

Ubicación de la sede principal

La sede principal del Banco está ubicada en 1709 Hollis Street, Halifax, Nova Scotia, Canadá, y las oficinas ejecutivas en Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto, Canadá.

102-4

Ubicación de las operaciones

En el ejercicio fiscal 2019, operamos en:

América del Norte: Canadá, Estados Unidos, México;

Centroamérica y Sudamérica: Belice, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guyana, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela;

Caribe: Anguila, Antigua y Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Bonaire, Curazao, Dominica, Granada, Islas Caimán, Islas Turcas y Caicos, Islas Vírgenes Estadounidenses, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Puerto Rico, República Dominicana, San Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Martín, San Vicente y las Granadinas, Trinidad y Tobago;

Asia Pacífico: Australia, China, Hong Kong (Región Administrativa Especial), India, Japón, Malasia, Singapur, Corea del Sur, Tailandia;

Europa: Irlanda, Reino Unido.

102-5

Titularidad y condición legal

El Banco es un banco del Anexo 1 conforme a la Ley de Bancos (Canadá) y cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto y en la Bolsa de Valores de Nueva York. El Banco tiene múltiples titulares, ninguno puede tener más del 10% de cualquier tipo de acción.

102-6

Mercados atendidos

Ver la p. 2.

102-7

Escala de la organización

Ver la p. 2.

102-8

Información sobre empleados y otros trabajadores
A. Fuerza laboral total por contrato de empleo y género (cantidad de empleados)

Género	Permanente	Contrato	Total
Mujeres	46,151	3,618	49,769
Hombres	36,671	2,375	39,046
No binario	102	19	121
Prefieren no responder	54	6	60
Total	82,978	6,018	88,996

DIVULGACIONES GENERALES

102-8
(cont.)**B. Fuerza laboral total por contrato de empleo y región (cantidad de empleados)**

Región	Permanente	Contrato	Total
Américas	81,947	5,971	87,918
Asia	631	39	670
Europa	387	8	395
Oceanía	13	0	13
Total	82,978	6,018	88,996

C. Fuerza laboral total por tipo de empleo y género (cantidad de empleados)

Género	Tiempo completo	Medio tiempo	Total
Mujeres	44,194	5,575	49,769
Hombres	37,466	1,580	39,046
No binario	92	29	121
Prefieren no responder	52	8	60
Total	81,804	7,192	88,996

Notas: Cantidad de empleados al 31 de octubre de 2019. Excluye al personal eventual y a las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de informes distintos. Consulte la Memoria Anual (p. 20) para conocer el número de empleados equivalente a tiempo completo.

102-9

Cadena de suministro

Ver la p. 56.

102-10

Cambios significativos para la organización y su cadena de suministro

No hubo cambios significativos en la estructura, la dimensión y la titularidad organizacional de Scotiabank o su cadena de suministro durante 2019. Scotiabank anunció desinversiones en mercados y negocios no principales, como ciertos países del Caribe Oriental, Puerto Rico, El Salvador y Tailandia.

102-11

Principio o enfoque preventivo

Nuestra política ambiental explica nuestro enfoque preventivo. Ver la p. 22 para consultar el resumen de nuestra política.

102-12

Iniciativas externas

Principios del Ecuador, UN Global Compact (UNG), Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (IF PNUMA), Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU, Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU, Carbon Disclosure Project (CDP), Carbon Pricing Leadership Coalition, Global Reporting Initiative (GRI), Principios para la Inversión Responsable (PRI), Dow Jones Sustainability Index (DJSI), Task Force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)

DIVULGACIONES GENERALES

102-13	Membresía de asociaciones Business Council of Canada Cámara Canadiense de Comercio Toronto Financial Services Alliance			Canadian Bankers Association Institute of International Finance Responsible Investment Association	
102-14	Declaración del responsable principal de tomar decisiones Ver las pp. 7-8.				
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta Los valores de Scotiabank son: respeto, integridad, pasión y responsabilidad. Ver la p. 51.				
102-18	Estructura del gobierno corporativo Ver la p. 50 y la Circular de la Alta Dirección 2019, pp. 30-31.				
102-40	Lista de grupos de partes interesadas Ver las pp. 63-64.				
102-41	Convenios colectivos de trabajo Al 31 de octubre de 2019, 12% de la población total de empleados de Scotiabank estaba protegida por un convenio colectivo de trabajo. Se observa una ligera disminución de la sindicalización debido a los ejercicios de eficiencia operacional y de la fuerza laboral en las jurisdicciones sindicadas, así como un aumento general del número total de empleados en todo el mundo.				
102-42 102-43 102-44	Identificación y selección de partes interesadas; enfoque de la participación de las partes interesadas; temas clave y consultas planteadas Ver las pp. 62-64.				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados Ver la lista de las subsidiarias principales en la Memoria Anual, pp. 223-224 al 31 de octubre de 2019.				
102-46	Definición del contenido del informe y delimitación de los temas				
	Temas relevantes	Delimitación 103-1	Gestión 103-2	Evaluación 103-3	
	Medioambiente p. 62	Relevante dentro y fuera de Scotiabank, para empleados, futuros empleados, clientes, inversionistas, comunidades y otras partes interesadas.	pp. 16-26	Evaluación comparativa, rankings ASG, retroalimentación del cliente y del empleado	
	Sociedad p. 62	Relevante dentro y fuera de Scotiabank, para empleados, futuros empleados, clientes, inversionistas, comunidades y otras partes interesadas.	pp. 29-46	Evaluación comparativa, rankings ASG, retroalimentación del cliente y del empleado	
	Gobierno corporativo p. 62	Relevante dentro y fuera de Scotiabank, para empleados, futuros empleados, clientes, inversionistas, comunidades y otras partes interesadas.	pp. 50-60	Evaluación comparativa, rankings ASG, retroalimentación del cliente y del empleado	

DIVULGACIONES GENERALES

102-47	Lista de temas relevantes Ver las pp. 62-64 y GRI 102-46.
102-48	Reevaluación de información No hay efectos significativos derivados de las reevaluaciones en este informe.
102-49	Cambios en los informes Ver la p. 6.
102-50	Período de información Ejercicio fiscal 2019 (desde el 1 de noviembre de 2018 hasta el 31 de octubre de 2019) a menos que se indique lo contrario.
102-51	Fecha del informe más reciente El Informe de Sostenibilidad 2018 fue publicado el 14 de marzo de 2019.
102-52	Ciclo de presentación de información Anual, con ejercicio fiscal
102-53	Contacto para consultas sobre el informe csr@scotiabank.com
102-54	Declaración de documento preparado según los Estándares GRI El Informe ASG 2019 fue preparado según las pautas fundamentales de los Estándares GRI.
102-55	Índice de la GRI Ver la p. 68.
102-56	Garantía externa Nuestros datos sobre las emisiones de gases de efecto invernadero fueron verificados por un proveedor de servicios independiente. El contenido del informe fue aprobado por los vicepresidentes senior y revisado por los ejecutivos senior del Banco y por el Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva.

ECONOMÍA

Desempeño económico

201-1	Valor económico directo generado y distribuido Ver la p. 2 y la Memoria Anual, p. 11.
201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades que derivan del cambio climático Ver las pp. 18-21 y la Memoria Anual, pp. 104-105.

ECONOMÍA**201-3****Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación****Cobertura de las obligaciones del plan de beneficios definido de la organización**

A. Valor de los pasivos estimado	\$4,882,485,000 al 1 de noviembre de 2018
B. Proporción estimada en que se cubrirán los pasivos del plan	116% financiado según la vertiente de funcionamiento regular al 1 de noviembre de 2018
C. Estrategia de financiamiento	Cumple los requisitos legislativos canadienses para el financiamiento de los planes de pensiones.
D. Contribuciones del empleado	4% de la remuneración si el empleado participa en la porción de aportes del plan o de 0% a 4% si el empleado participa en la porción de aportes definidos del plan. El empleador aporta el monto restante necesario para cubrir el beneficio de pensión y equipara los aportes del empleado en la porción de aportes definidos del plan.
E. Participación en el plan	32,812 (más 3,810 en el período de espera) al 1 de noviembre de 2018

Impacto económico indirecto**203-1****Inversiones de infraestructura y servicios respaldados**

Ver la p. 21.

Anticorrupción**205-1****Operaciones evaluadas según los riesgos relacionados con la corrupción**

El 100% de las 604 Unidades Evaluables (UE) evaluaron los riesgos relacionados con la corrupción, el 13%, o 79 UE, evaluaron el riesgo residual como Alto o Muy alto a través de la evaluación de riesgos.

205-2**Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción**

El cumplimiento del Código de Conducta de Scotiabank (el Código) es un requisito para trabajar en Scotiabank. Todos los empleados, los directores y los oficiales deben recibir, leer y acatar el Código y cualquier otra política aplicable de Scotiabank y renovar su acatamiento de forma anual. Se capacita a los nuevos empleados sobre el Código de Conducta de Scotiabank. Los empleados actuales reciben la capacitación en forma anual. Este curso abarca los seis principios establecidos en el Código junto con el contenido relacionado con otras políticas clave de conducta de los empleados. Uno de los seis principios aborda directamente los sobornos, pagos y otras prácticas de corrupción. El curso se impartió a todos los empleados a nivel internacional durante el Ciclo de Aprendizaje Obligatorio 2019. Además de la capacitación sobre el Código, se impartió un curso aparte de Lucha contra el Soborno y la Corrupción (ABAC) a todos los empleados.

Este curso se asignó a través de la plataforma de aprendizaje me@scotiabank, el Centro Internacional de Capacitación o las plataformas de aprendizaje locales. La Junta Directiva revisa y aprueba la Política para la Lucha contra el Soborno y la Corrupción de Scotiabank.

Un total de 103,232 de los 103,551 empleados asignados a la capacitación completaron el curso ABAC en 2019, es decir, una tasa de participación del 99.7%.

ECONOMÍA

205-2
(cont.)

Por región:

Región	Completado	Asignado	% Completado
Asia	678	678	100%
Caribe y Centroamérica	12,389	12,407	99.9%
Europa	395	395	100%
América Latina	45,368	45,652	99.4%
Norteamérica	44,402	44,419	99.96%
Total	103,232	103,551	99.7%

Por categoría de empleado:

Categoría de empleado	Completado	Asignado	% Completado
Eventual	1,463	1,477	99.1%
Contrato	4,860	4,964	97.9%
Regular	80,829	81,026	99.8%
Estudiante	408	409	98.8%
No especificado*	15,672	15,675	99.98%
Total	103,232	103,551	99.7%

*Empleados que no tienen acceso al sistema de gestión de aprendizaje centralizado de Scotiabank. Los registros de cumplimiento de la capacitación se pueden rastrear fuera de dicho sistema, pero sin el atributo “Por categoría de empleado”.

MEDIOAMBIENTE

Energía

302-1

Consumo de energía dentro de la organización

Tipo de energía	Canadá	Internacional (excluye a Canadá)
Electricidad (MWh) – Alcance 2	215,351	177,329
Calor (GJ) – Alcance 2	186,310	No disponible
Compra de combustible (GJ) – Alcance 1	292,268	3,818
Total de electricidad y combustible (GJ)	1,253,841	642,204

La información antes detallada fue recabada a partir de los mejores datos y metodologías disponibles, se incluye toda aquella información directamente recabada a partir de facturas procesadas para el pago de diversos proveedores de servicios públicos. Las cifras de consumo de servicios públicos son recopiladas directamente a partir de las facturas ingresadas para pago. Luego los datos de consumo son sometidos a auditorías mensuales por parte de Gestión de Bienes Inmuebles y una empresa de consultoría sobre consumo energético. Estas cifras están sujetas a una auditoría final por parte de un tercero independiente para su verificación. Las cifras de consumo auditadas y verificadas son utilizadas luego por proveedores externos y Gestión de Bienes Inmuebles para comparar las especificaciones técnicas de los proyectos de instalaciones y las estimaciones de consumo medio ponderado basadas en el consumo real del portafolio, a fin de determinar el ahorro de energía asociado a una iniciativa determinada.

MEDIOAMBIENTE

302-1 (cont.)

Nuestros datos sobre Canadá se basan en 953 instalaciones propias o alquiladas y en el espacio ocupado por el Banco en 131 oficinas en todo Canadá, lo que representa aproximadamente 1,049,770 metros cuadrados. Nuestros datos internacionales se basan en 1,909 instalaciones propias o alquiladas y en el espacio ocupado por el Banco en 136 edificios de oficinas fuera de Canadá, lo que representa aproximadamente 1,263,440 metros cuadrados.

302-4

Reducción en el consumo de energía

Ver la p. 19.

Aqua

303-5

Consumo de agua

	Canadá		Internacional (excluye a Canadá)	
	Uso total (metros cúbicos de agua)	Intensidad del uso de agua (metros cúbicos por metro cuadrado)	Uso total (metros cúbicos de agua)	Intensidad del uso de agua (metros cúbicos por metro cuadrado)
2017	719,778	0.67	430,331	0.88
2018	696,067	0.65	326,099	0.72
2019	754,611	0.72	216,682	0.57

Nota: La información antes detallada fue recabada a partir de los mejores datos y metodologías disponibles, se incluye toda aquella información directamente recabada a partir de facturas procesadas para el pago de diversos proveedores de agua. Seguimos ampliando el alcance geográfico de nuestra presentación de informes conforme al objetivo de reportar el consumo total. En algunos casos, los datos de consumo de algunas instalaciones se estimaron en base a datos de otras regiones y tipos de construcciones similares.

En 2019, las cifras de Canadá se basaron en una combinación de instalaciones propias o alquiladas y de las oficinas ocupadas por el Banco en todo Canadá, lo que representa aproximadamente 1,049,770 metros cuadrados. Esto representa el portafolio total canadiense. El aumento del uso y la intensidad totales del agua de 2018 a 2019 en Canadá se atribuye principalmente a datos estimados más exactos de algunos grandes edificios de oficinas.

Nuestros datos internacionales se basan en una combinación de instalaciones propias o alquiladas y de las oficinas ocupadas por el Banco en los países donde se cuenta con datos disponibles, lo que representa una muestra del portafolio internacional, equivalente a aproximadamente 378,193 metros cuadrados.

Emisiones de GEI

305-1

Emisiones de GEI directas (Alcance 1)

Ver la p. 18.

305-2

Emisiones de GEI indirectas de energía (Alcance 2)

Ver la p. 18.

305-3

Otras emisiones de GEI indirectas (Alcance 3)

Ver la p.18.

MEDIOAMBIENTE

Factores de emisiones

Factores de emisiones por provincia en Canadá*

Provincia	Intensidad de generación (toneladas de CO ₂ e por MWH)	Factor de emisión para gas natural (toneladas de CO ₂ e por metro cúbico)	Otros factores de combustible**		
			Tipo de combustible	Factor	Unidades
Terranova y Labrador	0.0000400	0.0019010	Petróleo	0.003	Toneladas de CO ₂ e por litro
Isla del Príncipe Eduardo	0.0000140	0.0018870	Propano	0.002	Toneladas de CO ₂ e por litro
Nueva Escocia	0.0006700	0.0019010			
Nuevo Brunswick	0.0003100	0.0019010			
Quebec	0.0000012	0.0018870			
Ontario	0.0000170	0.0018880			
Manitoba	0.0000019	0.0018860			
Saskatchewan	0.0006500	0.0018290			
Alberta	0.0007500	0.0019280			
Columbia Británica	0.0000090	0.0019260			

*Referencia: Canada's 2019 National Inventory Report 1990-2017: Green Gas Sources and Sinks Canada, Environment and Climate Change Canada

**Referencia: Protocolo GEI, Publicación V4.1 2015

305-4

Intensidad de emisiones de GEI

Indicador de intensidad de GEI	Canadá	Internacional (excluye a Canadá)	Global
Toneladas de CO ₂ e por empleados a tiempo completo*	1.31	1.01	1.13
Toneladas de CO ₂ e por metro cuadrado de inmueble ocupado	0.049	0.050	0.050

Nota: Las emisiones de alcance 1 y 2 están incluidas en el coeficiente de intensidad. CO₂, CH₄, N₂O son gases incluidos en el cálculo.

*El indicador de intensidad se basa en la cantidad de empleados (equivalente a tiempo completo) reportada en la p. 21 de la Memoria Anual 2019. La metodología utilizada para calcular los GEI y la intensidad energética se actualizó en 2019.

305-5

Reducción de emisiones de GEI

Ver las pp. 18-19.

Residuos

306-2

Residuos por tipo y método de eliminación

Para iniciativas sobre reducción del papel, ver la p. 19.

MEDIOAMBIENTE**Evaluación ambiental de proveedores****308-1****Proveedores nuevos que fueron monitoreados usando criterios ambientales**

Todos los proveedores, existentes y nuevos, invitados por Global Procurement Services a participar en una solicitud de propuestas formal, fueron evaluados con criterios cualitativos y cuantitativos, que incluyen los factores ASG. Ver la p. 56.

SOCIEDAD**401-1****Contratación de empleados nuevos y rotación del personal**

A. Cantidad y porcentaje total de empleados nuevos durante el período de presentación del informe (por edad, género y región).

Región	Número de empleados	Porcentaje
América	16,105	98.83%
Asia	119	0.73%
Europa	70	0.43%
Oceanía	1	0.01%

Grupo etario	Número de empleados	Porcentaje
Menor de 30 años	9,071	55.67%
De 30 a 50 años	6,423	39.42%
Mayor de 50 años	801	4.92%

Género	Número de empleados	Porcentaje
Mujeres	8,709	53.45%
Hombres	7,442	45.67%
No binario	99	0.61%
Prefieren no responder	45	0.28%

B. Cantidad y porcentaje total de rotación de empleados durante el período de presentación del informe por edad, género y región.

Región	Número de empleados	Porcentaje
América	18,835	99.1%
Asia	104	0.5%
Europa	65	0.3%
Oceanía	0	0.0%

SOCIEDAD

401-1
(cont.)

Grupo etario	Número de empleados	Porcentaje
Menor de 30 años	8,604	45.3%
De 30 a 50 años	8,361	44.0%
Mayor de 50 años	2,039	10.7%
Género	Número de empleados	Porcentaje
Mujeres	9,997	52.6%
Hombres	8,900	46.8%
No binario	52	0.3%
Prefieren no responder	55	0.3%
	2017	2018
Rotación voluntaria de empleados	13%	16%
		12%
	2019	

Notas: Cantidad de empleados al 31 de octubre de 2019. Excluye al personal eventual, a las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de informes distintos. La rotación voluntaria incluye renuncias y jubilaciones.

401-2

Beneficios que se otorgan a los empleados a tiempo completo en comparación con los beneficios otorgados a los empleados de medio tiempo y eventuales

Beneficio	Tiempo completo	Medio tiempo	Eventual (Contrato)
Seguro de vida	✓	✓	✓ (1 año)
Atención de la salud	✓	✓	✓ (1 año)
Cobertura por discapacidad e invalidez	✓	✓	No disponible para largo plazo ✓ (1 año) para corto plazo
Permiso parental	✓	✓	✓
Provisión para jubilación	✓	✓	No disponible
Titularidad accionaria	✓	✓	No disponible
Otro: Beneficios opcionales			
Seguro de vida opcional, seguro por fallecimiento y mutilación accidental, seguro médico fuera de la provincia o país, seguro de enfermedad crítica	✓	✓	✓ (1 año)

Relaciones laborales/administración

402-1

Períodos mínimos de notificación sobre cambios operativos

- A. Cantidad mínima de semanas para notificaciones a empleados y sus representantes previo a la implementación de cambios operativos significativos que podrían afectarlos sustancialmente:

SOCIEDAD

402-1 (cont.)

En los lugares del Caribe anglohablante que cuentan con sindicatos, se aplican los siguientes períodos de notificaciones:

Antigua y Barbuda: Scotiabank consulta con el sindicato tres meses previos al despido por falta de trabajo.

Barbados: El Banco consulta con el sindicato tres meses previos al despido por falta de trabajo. Asimismo, se requiere de una consulta con los empleados o el sindicato por lo menos seis semanas antes de los despidos que derivarán en una reducción del 10% u otra cifra importante.

Granada: El Banco notifica al sindicato 90 días calendario previos al despido por falta de trabajo. Las reuniones deberán celebrarse dentro del plazo de 30 días a partir de la recepción de la notificación sobre la reducción del personal por parte del sindicato.

Santa Lucía: Se deberá notificar con una semana de anticipación si el período trabajado fuese mayor que 12 semanas pero menor que dos años; dos semanas de anticipación si el período trabajado fuese de dos años o más pero menor que cinco años; cuatro semanas de anticipación si el período trabajado fuese de cinco años o más pero menor que 10 años.

San Vicente: Scotiabank consulta con el sindicato tres meses previos al despido por falta de trabajo.

Jamaica: Se deberá notificar de forma razonable según las circunstancias de cada caso de despido.

En los lugares de América Latina que cuentan con sindicatos, se aplican los siguientes períodos de notificaciones:

México: La práctica general de Scotiabank para mantener relaciones laborales positivas es comunicar al sindicato con anticipación sobre todo cambio operacional.

Perú: Por lo menos, ocho días de anticipación cuando los cambios se relacionen con el horario de trabajo. También en CrediScotia, ocho semanas de anticipación cuando los cambios se relacionen con el horario de trabajo.

Uruguay: La práctica general de Scotiabank para mantener relaciones laborales positivas es comunicar al sindicato con anticipación sobre todo cambio operacional.

Brasil: Cuatro semanas de anticipación.

En los lugares de Asia Pacífico que cuentan con sindicatos, se aplican los siguientes períodos de notificaciones:

Singapur: La práctica general de Scotiabank es comunicarle al empleado y a sus representantes (sindicato) con anterioridad a la implementación de cambios operacionales significativos que pudieran afectar sustancialmente los términos y las condiciones de su empleo.

Malasia: A. Se requiere como mínimo tres meses.

B. Período y disposiciones sobre notificaciones para consultas y negociaciones donde existen Convenios Colectivos de Trabajo.

En el Caribe, se aplican los siguientes períodos de notificaciones:

Antigua y Barbuda: Scotiabank celebrará una reunión con el sindicato si sus representantes así lo solicitan dentro del plazo de 14 días de haber recibido la notificación sobre los despidos.

Barbados: El Banco consulta con el sindicato tres meses previos al despido por falta de trabajo.

Granada: El Banco notifica al sindicato 90 días calendario previos al despido por falta de trabajo.

San Vicente: La notificación se cursará dentro de un plazo razonable. Scotiabank celebrará una reunión con el sindicato si sus representantes así lo solicitan dentro del plazo de 14 días de haber recibido la notificación sobre los despidos.

Jamaica: La legislación local establece los períodos de notificación según la antigüedad laboral.

Trinidad y Tobago: No menos de 60 días. Scotiabank garantiza el cumplimiento de las disposiciones locales.

SOCIEDAD

402-1
(cont.)

En los lugares de América Latina que cuentan con sindicatos, los períodos de notificaciones a los sindicatos no se incluyen en el convenio colectivo con respecto a los cambios que afectan a los empleados en forma de despidos e indemnizaciones y reducción del personal. La legislación laboral en el país establece los estándares para el cese de la relación laboral, lo que incluye la notificación y los cálculos de indemnización. Con respecto a la notificación para negociar, cada jurisdicción tiene sus propias regulaciones. Scotiabank garantiza el cumplimiento de las disposiciones jurídicas locales.

Nota: El 31 de octubre de 2019, el Banco vendió oficialmente sus operaciones de negocios en las siguientes jurisdicciones: **Granada, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía.**

403-2

Tipos de lesiones e índices de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos, ausentismo y cantidad de muertes ocupacionales

A. Lesiones por tipo

Región	Lesión menor*	Lesión incapacitante**	Total
Canadá	269	93	362

*Lesión menor se refiere a una lesión en el lugar de trabajo en la que el empleado no ha perdido tiempo de trabajo

**Lesión incapacitante se refiere a una lesión en la que el empleado ha perdido tiempo de trabajo

Nota: En años anteriores, la categorización de los tipos de lesiones reflejaba los requisitos federales de presentación de informes sobre salud y seguridad en Canadá. Dado que Scotiabank es un empleador de alcance mundial, los tipos de lesiones se han modificado para reflejar la futura recopilación de datos de cada uno de los países en los que operamos, y mantener al mismo tiempo la consistencia en la presentación de informes de otras instituciones financieras de Canadá.

B. Lesiones por género

Región	Hombres	Mujeres
Canadá	71	291

C. Tiempo perdido* (días) por género

Región	Hombres	Mujeres	Total
Canadá	426	2,407	2,833

*La pérdida de tiempo se refiere al tiempo perdido del trabajo debido a una lesión en el lugar de trabajo

D. Tasa de ausentismo

	Unidad	2018	2019
Tasa de ausentismo de empleados	Porcentaje de días totales programados en Canadá	4.0%	2.6%
Cobertura de datos	Empleados canadienses como porcentaje de empleados globales	42.7%	43.6%

Debido a los diferentes sistemas de información a nivel mundial, no podemos reportar los datos internacionales. En Canadá hubo 250 días hábiles en 2019.

SOCIEDAD

403-2
(cont.)**Entre los recursos que ofrecemos, podemos mencionar los siguientes:**

Tema	Oferta de Scotiabank
Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos	Nuestro nuevo repositorio en línea AskHR facilita la búsqueda de políticas sobre bienestar, beneficios, salud y seguridad ocupacional, acuerdos de trabajo flexible y otras adaptaciones en el lugar de trabajo.
Estrés mental traumático	Ofrecemos recursos y respaldo a cualquier empleado en Canadá que presencie un evento de estrés mental traumático en el lugar de trabajo y buscamos indicadores de estrés mental.
Lesiones laborales	Nos asociamos con un proveedor imparcial de servicios para lesiones laborales en Canadá para poder garantizar que aquellos empleados que sufren una lesión en el trabajo tengan el respaldo necesario para un retorno seguro al lugar de trabajo.
Ergonomía y lugar de trabajo	Nuestra Política sobre Ergonomía describe el compromiso de Scotiabank de brindar condiciones de trabajo óptimas. Cumplimos con estándares reconocidos* que regulan la iluminación de las oficinas, el nivel de ruidos, la calidad del aire, la humedad y la temperatura.
Capacitación para gestión de estrés	El Programa de Ayuda al Empleado y la Familia en Canadá brinda respaldo a los empleados y sus familias en situaciones personales difíciles a través de un servicio de asesoramiento a corto plazo.
Salud y bienestar del empleado	A todos los empleados regulares y bajo contrato se les brinda una cobertura con los beneficios fundamentales después de haber cumplido un año de servicio en Canadá. Además, les damos la opción de asignar los créditos de esos beneficios a cuentas para gastos y para el cuidado de la salud.
Horario de trabajo flexible	Nuestra Política de Opciones de Horario de Trabajo Flexible ofrece a los empleados una variedad de acuerdos laborales incluso horarios flexibles, semanas de trabajo comprimido, trabajo compartido, trabajo desde lugares alternos, acuerdos de jubilación por etapas y acuerdos de trabajo a medio tiempo.
Instalaciones o aportes para el cuidado de los niños	Los empleados reciben una membresía pagada con un proveedor de guardería y cuidados suplementares para niños hasta 12 años en Canadá.
Permiso parental	Los empleados con permiso por maternidad en Canadá podrán recibir un beneficio adicional en su seguro de empleo por un período de seis semanas.

* En Canadá, cumplimos los estándares de IESNA en términos de iluminación y de ASHRAE para el control de la temperatura, así como otras regulaciones gubernamentales.

404-1

Cantidad promedio anual de horas de capacitación por empleado

Género	Incluyendo capacitación de cumplimiento	Excluyendo capacitación de cumplimiento	Categoría de empleado	Incluyendo capacitación de cumplimiento	Excluyendo capacitación de cumplimiento
Mujer	36.9	24.4	Eventual	35.4	18.6
Hombre	43.1	30.3	Contrato	21.2	9.8
Promedio	39.5	26.9	Regular	40.8	28.3
			Estudiante	35.2	9.3
			Promedio	39.5	26.9

Para obtener mayor información sobre nuestras inversiones en el personal y su capacitación, ver las pp. 29-30.

SOCIEDAD

404-2

Programas para mejorar las capacidades de los empleados y programas de ayuda para transiciones
Ver la p. 29.

404-3

Porcentaje de empleados que tienen revisiones regulares sobre desempeño y desarrollo profesional
El 95% de los empleados que cumplieron los requisitos aplicables fueron sometidos a una revisión del desempeño y desarrollo profesional en 2019. Ver la p. 30.

405-1

Diversidad en los organismos de gobierno corporativo y en la fuerza laboral

A. Al 31 de octubre de 2019, para la Junta Directiva:
B. Todos los empleados:

Grupo etario	Porcentaje	Grupo etario	Porcentaje
Menor de 30 años	0%	Menor de 30 años	27.4%
De 30 a 50 años	7.7%	De 30 a 50 años	55.6%
Mayor de 50 años	92.3%	Mayor de 50 años	17.0%

Género	Porcentaje	Género	Porcentaje
Mujeres	38.5%	Mujeres	55.92%
Hombres	61.5%	Hombres	43.87%
		No binario	0.14%
Geografía (residencia)	Porcentaje	Prefieren no responder	0.07%
Canadá	69.2%		
Estados Unidos	23.1%		
Otro/Internacional	7.7%		

La composición de la Junta Directiva ofrece diversidad en términos de experiencia, origen geográfico y rasgos personales según se detalla en nuestra política sobre la diversidad de la Junta Directiva que forma parte de sus políticas de gobierno corporativo. Cada director tiene una gran experiencia en el desarrollo de liderazgo y estrategias. La combinación y la diversidad de sus habilidades, experiencia, ubicación y género son fundamentales, ya que aportan perspectivas únicas a la Junta Directiva.

Note: Cantidad de empleados al 31 de octubre de 2019. Excluye al personal eventual y a las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de informes distintos.

406-1

Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas

Dentro del contexto de la divulgación, un “incidente de discriminación” hace referencia a una acción legal oficial presentada ante las autoridades correspondientes o una reclamación presentada con sujeción a los procedimientos internos para reclamaciones de Scotiabank, donde la reclamación de discriminación, ya sea a través de procesos judiciales o de una investigación interna formal y procedimientos y procesos sobre los hechos, contempla un incumplimiento o una violación de las políticas corporativas, los estatutos de gobierno o los regímenes regulatorios. Los casos corroborados sobre acoso sexual fueron incluidos en los datos reportados como “incidentes de discriminación”.

Durante 2019, el Banco tuvo, en todas las jurisdicciones, 29 incidentes comprobados de discriminación, seis de los cuales se relacionaban con quejas de clientes.

SOCIEDAD

412-1**Operaciones sujetas a revisiones sobre derechos humanos o evaluaciones de impacto**

Entre 2015 y 2016, Scotiabank llevó a cabo una evaluación sobre derechos humanos para entender de qué forma el Banco genera impacto sobre los derechos humanos de sus empleados, clientes, contratistas, socios de negocios y miembros de la comunidad tanto de forma positiva como negativa. Scotiabank contrató a dos expertos externos en derechos humanos para realizar la evaluación y brindar recomendaciones para el Banco: The Danish Institute for Human Rights y Business for Social Responsibility (BSR). La evaluación incluyó nuestros mercados clave: Canadá, México, Perú, Chile, Colombia y el Caribe. En febrero de 2019, actualizamos nuestra declaración de derechos humanos para definir con mayor claridad la forma en que abordamos los derechos de los pueblos indígenas en nuestros procesos de debida diligencia.

La versión revisada también establece explícitamente que reconocemos y respetamos los derechos de los pueblos indígenas, de conformidad con las leyes de los países donde operamos. Además, en 2019 logramos avanzar en las áreas prioritarias identificadas en la evaluación del impacto de los derechos humanos, lo que incluye la discriminación, adaptación e igualdad salarial. Entre los proyectos clave cabe destacar: la formación de un grupo de trabajo sobre discapacidad en Chile, cuyo objetivo es mejorar la inclusión y aumentar la participación laboral de las personas con discapacidades; una evaluación de las deficiencias que condujo a la capacitación en medidas de adaptación en los Centros de Contacto canadienses; y la adopción por parte de Scotiabank de las Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU y de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU. Para obtener mayor información, ver las pp. 53-57.

413-1**Operaciones con evaluaciones de impacto, programas de desarrollo y participación en la comunidad local**

El 100% de los mercados donde operamos participa de forma activa en programas de desarrollo en la comunidad local. Nuestras organizaciones comunitarias asociadas presentan informes al cierre de cada ejercicio, en forma anual. Cada vez nos enfocamos más en evaluar y comparar los indicadores para medir e impulsar un impacto más significativo a través de las iniciativas de inversión de nuestra comunidad.

414-1**Proveedores nuevos que fueron monitoreados y que usan los criterios sociales**

Todos los proveedores, existentes y nuevos, invitados por Global Procurement Services a participar en una solicitud de propuestas formal fueron evaluados con criterios cualitativos y cuantitativos, que incluyen los factores ASG. Para obtener mayor información, ver la p. 57.

415-1**Contribuciones a partidos políticos**

En Canadá, no se permiten contribuciones a partidos políticos a nivel federal, municipal y en muchas provincias. En un esfuerzo por mantener la consistencia en todas nuestras operaciones, en 2016 Scotiabank tomó la decisión de eliminar las contribuciones políticas en todas las áreas de operaciones.

418-1**Reclamaciones corroboradas sobre violaciones a la privacidad de los clientes y pérdida de datos de los clientes**

En 2019 informamos a los organismos reguladores de 11 violaciones de la privacidad a nivel internacional que cumplieron con los umbrales de reporte regulatorios. Sin embargo, ninguna de esas violaciones de la privacidad reportadas causó impactos significativos a nivel económico, ambiental y social, ni influyó de manera sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas. De estos eventos de privacidad:

- i. Once (11) quejas provinieron de partes externas y fueron corroboradas por Scotiabank en 2019.
- ii. Ninguna de estas quejas procedía de organismos reguladores en 2019.
- iii. Denuncias de partes externas: Canadá (un robo, seis fugas), Colombia (tres fugas) e Islas Caimán (una fuga).

Indicadores del sector financiero

FS8

Valor monetario de productos y servicios diseñados para generar un beneficio ambiental específico en cada línea de negocio, detallado según su finalidad

Ver la p. 25.

FS11

Porcentaje de activos sujetos a monitoreo social y ambiental negativo y positivo

El número total de préstamos para el financiamiento de proyectos y préstamos corporativos relacionados con proyectos que alcanzaron el cierre financiero durante 2019 fue de siete. El detalle es el siguiente:

Financiamiento de proyectos

	Categoría A	Categoría B	Categoría C
Sector			
Minería	0	0	0
Infraestructura	0	0	1
Hidrocarburos	1	0	0
Energía	0	1	1
Otros	0	0	0
Región			
América	1	1	2
Europa, Medio Oriente y África	0	0	0
Asia Pacífico	0	0	0
Designación de país			
País designado	1	1	2
País no designado	0	0	0
Revisión independiente			
Sí	1	1	2
No	0	0	0

Indicadores del sector financiero

**FS11
(cont.)****Préstamos corporativos relacionados con proyectos**

	Categoría A	Categoría B	Categoría C
Sector			
Minería	0	1	0
Infraestructura	0	0	0
Hidrocarburos	0	2	0
Energía	0	0	0
Otros	0	0	0
Región			
América	0	3	0
Europa, Medio Oriente y África	0	0	0
Asia Pacífico	0	0	0
Designación de país			
País designado*	0	3	0
País no designado	0	0	0
Revisión independiente			
Sí	0	2	0
No	0	1	0

Categoría A – Proyectos con potenciales riesgos/impactos sociales y ambientales adversos, significativos, diversos, irreversibles o inesperados.

Categoría B – Proyectos con potenciales riesgos/impactos sociales y ambientales adversos, limitados, en poca cantidad, generalmente específicos de un lugar, totalmente reversibles y que se pueden abordar con medidas mitigantes.

Categoría C – Proyectos con riesgos/impactos sociales y ambientales mínimos o no adversos.

*Países designados (anteriormente denominados Países OCDE con ingresos elevados) son aquellos países considerados por tener un gobierno social y ambiental robusto, una legislación y capacidad institucional que protege a su pueblo y al medioambiente. Para ver la lista de países designados, visite: <http://www.equator-principles.com/index.php/ep3/designated-countries>

FS13**Puntos de acceso en áreas con poca población o en desventaja económica por tipo**

Ver las pp. 38-39

FS14**Iniciativas para mejorar el acceso a los servicios financieros para personas en desventaja**

Ver las pp. 34-35

Sustainability Accounting Standards Board - Índice

Esta es la primera vez que Scotiabank ha vinculado voluntariamente su informe ASG a los estándares del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Continuaremos evaluando más estándares e indicadores del sector bancario y financiero en el futuro. Salvo indicación distinta, la totalidad de datos y descripciones se aplican a nuestra institución en conjunto, no solo a las unidades de negocios que pertenecen a los sectores identificados por el SASB. Salvo indicación distinta, todos los datos son hasta el año fiscal 2019 o corresponden a ese año.

Tema	Indicador	Código SASB	Referencia pertinente
Seguridad de datos	(1) Número de casos de violación de datos, (2) porcentaje en que hubo compromiso de Información de Identificación Personal (PII), (3) número de cuentahabientes afectados	FN-CB-230a.1 FN-CF-230a.1	Ver la p. 82 de este informe: GRI 418-1 revela el número de casos de violación de la privacidad reportados a los organismos reguladores a nivel internacional en 2019 en los que se cumplieron los umbrales requeridos de reporte a estos organismos.
	Descripción del enfoque para identificar y enfrentar los riesgos para la seguridad de los datos	FN-CB-230a.2 FN-CF-230a.3	Ver las pp. 58-59 de este informe y pp. 75, 78 y 102-103 de la Memoria Anual 2019 de Scotiabank.
Inclusión financiera y desarrollo de capacidad	(1) Número y (2) monto de préstamos pendientes que pueden acogerse a programas diseñados para la promoción de la pequeña empresa y el desarrollo de la comunidad	FN-CB-240a.1	Ver las pp. 34-45 de este informe para conocer los programas e iniciativas de apoyo a la pequeña empresa, incluidos los compromisos que hemos adoptado a través de The Scotiabank Women Initiative™. En las pp. 17-19 de la Declaración de Servicios a la Comunidad 2019 se encontrará más información específica sobre Canadá, incluida la información relativa al financiamiento de deuda autorizado.
	(1) Número y (2) monto de préstamos morosos y sin devengo de intereses que pueden acogerse a programas diseñados para promover el desarrollo de la pequeña empresa y la comunidad	FN-CB-240a.2	
Diversidad e inclusión de empleados	Número de cuentas corrientes personales sin costo concedidas a clientes anteriormente no bancarizados o subbancarizados	FN-CB-240a.3	Ver las pp. 35-36 de este informe para conocer nuestros productos bancarios con comisión cero o baja a nivel mundial. En la p. 12 de la Declaración de Servicios a la Comunidad 2019 se incluye más información específica sobre Canadá.
	Número de participantes en iniciativas de educación financiera dirigidas a clientes no bancarizados, subbancarizados o poco atendidos	FN-CB-240a.4	Ver las pp. 39, 43-44 y 46 de este informe para conocer los programas e iniciativas de apoyo a la educación y concientización financieras para clientes, empleados y jóvenes. En las pp. 13-14 de la Declaración de Servicios a la Comunidad 2019 se incluye más información específica sobre Canadá.
	Porcentaje de representación por género y grupo racial o étnico en (1) Dirección Ejecutiva (2) Dirección no ejecutiva (3) Profesionales (4) Todos los demás empleados	FN-AC-330a.1	Ver las pp. 31-32 de este informe para conocer el porcentaje de mujeres que ocupan cargos en la Dirección Ejecutiva y dirección no ejecutiva a nivel global, en Canadá y a nivel internacional (sin incluir Canadá).

Scotiabank.[®]

® Marca registrada de The Bank of Nova Scotia.
™ Marca de The Bank of Nova Scotia.