



2 0 2 1

INFORME AMBIENTAL,
SOCIAL Y DE GOBIERNO
CORPORATIVO (ASG)

Scotiabank

Acerca de Scotiabank

Trabajamos por nuestro futuro

Scotiabank es un banco líder en las Américas. Inspirándonos en nuestro propósito corporativo, “por nuestro futuro”, ayudamos a nuestros clientes, sus familias y sus comunidades a lograr el éxito a través de una completa gama de asesoría, productos y servicios en los sectores de banca personal y comercial, gestión patrimonial, banca privada, corporativa y de inversión, y mercados de capital.

Nuestro futuro está interrelacionado. Cuando todos prosperamos, nuestro negocio crea más valor. Scotiabank permite a sus clientes, empleados y comunidades cultivar su potencial a través de la mejora de la participación económica y la inclusión. Movilizamos financiamiento para hacer frente a los desafíos sociales y ambientales en el mundo, a la vez que garantizamos un gobierno corporativo prudente y actuamos con integridad en todo lo que hacemos.



CÓMO CREAMOS VALOR

○ PROVEEDORES

- **\$5,500 millones** en compras de bienes y servicios a proveedores externos
- **16,500** proveedores en todo el mundo

○ EMPLEADOS

- **89,500** empleados¹
- **\$8,500 millones** en sueldos y beneficios para empleados
- **\$66.3 millones** invertidos en capacitación y desarrollo

○ COMUNIDADES

- **\$77.1 millones** invertidos en las comunidades a través de donaciones, patrocinios comunitarios, voluntariado de empleados y otros tipos de inversión comunitaria
- **\$4,200 millones** en impuestos²
- **\$21,000 millones** en valor económico distribuido³

○ ACCIONISTAS

- **\$4,600 millones** en dividendos distribuidos
- **4%** de TCAC en dividendos en los últimos cinco años
- **\$1,500 millones** en bonos verdes y sostenibles emitidos

○ CLIENTES

- **\$3,800 millones** invertidos en empresas bajo la dirección de mujeres, lo que superó el objetivo inicial de la Iniciativa Mujeres Scotiabank®
- **\$637,000 millones** en préstamos pendientes
- **\$22,000 millones** en bonos verdes, sociales, de sostenibilidad y vinculados a la sostenibilidad suscritos

○ MEDIOAMBIENTE

- **\$58,000 millones** en financiamiento relacionado con el clima movilizados desde el 1 de noviembre de 2018
- **25% de reducción** en las emisiones de GEI del alcance 1 y 2 con respecto a los niveles de 2016
- **63%** de consumo de electricidad de fuentes que no producen emisiones en nuestras operaciones



UTILIDADES POR LÍNEA DE NEGOCIO⁴

● Banca Canadiense.....	43%
● Gestión Patrimonial Global.....	17%
● Banca y Mercados Globales	21%
● Banca Internacional.....	19%



UTILIDADES POR MERCADO⁴

● Canadá	68%
● Alianza del Pacífico (Méjico, Perú, Chile y Colombia)	18%
● Estados Unidos	7%
● Caribe y Centroamérica	3%
● Otros países	4%



VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO³

\$21,000 millones

● Sueldos y beneficios.....	\$8,500 millones
● Gastos de operación netos.....	\$3,900 millones
● Dividendos en efectivo	\$4,600 millones
● Impuestos	\$3,900 millones
● Aportes a la comunidad	\$0,100 millones
● Valor económico retenido	\$10,300 millones

Todas las cifras que figuran en esta página se presentan al 31 de octubre de 2021, salvo indicación distinta.

¹Se basa en el número de empleados equivalente a tiempo completo, como se indica en la Memoria Anual 2021 de Scotiabank (p. 138).

²Incluye impuestos sobre la renta y otros impuestos, como impuestos sobre la nómina, los impuestos corporativos y sobre el capital, y los impuestos de ventas y servicios.

³El valor económico distribuido es una métrica de sostenibilidad y se calculó según la [metodología GRI 201-1](#) Valor económico directo generado y distribuido (2016) como indicador de cómo el Banco está creando valor para sus diferentes partes interesadas. Las cifras han sido obtenidas de la [Memoria Anual 2021](#) como sigue: \$31,300 millones en ingresos (p. 153), \$8,500 millones en salarios y beneficios (p. 153), \$3,900 millones

en gastos de operación netos (p. 153, suma de los gastos de instalaciones y tecnología, comunicaciones, publicidad y desarrollo de negocios, y gastos profesionales), \$4,600 millones en dividendos en efectivo (p. 153), \$3,900 millones en impuestos (total de impuestos de \$4,200 millones, como se indica en la p. 13, ajustado para eliminar los impuestos diferidos de \$300 millones, como se indica en la p. 219, de acuerdo con GRI), y aportes a la comunidad (según datos recogidos para el Informe ASG, p. 59). Los impuestos incluyen los impuestos sobre la renta corrientes, los impuestos sobre la nómina, y los impuestos corporativos y sobre el capital.

⁴Esta medida financiera se basa en los resultados financieros ajustados, excluyendo el segmento operativo Otros. Ver en la Memoria Anual, p. 20, la conciliación de los resultados financieros reportados según los PCGA con los resultados financieros ajustados fuera del marco PCGA, cuya divulgación se incorpora como referencia en este informe.



Mensaje de nuestro Presidente y Director General

Siempre he creído que trabajar en el sector de servicios bancarios es una vocación. Los bancos impulsan la prosperidad, son socios que facilitan el éxito de las pequeñas y grandes empresas, forman parte vital del entramado social y actúan como motores del crecimiento económico que apoyan a todos a nuestro alrededor. La forma en que elegimos prestar servicios bancarios tiene un impacto en el mundo que nos rodea, en cada comunidad y en todos los sectores de la sociedad hasta nuestro entorno natural. Ese es nuestro propósito, estar ahí por nuestro futuro, por el bien social.

Una de nuestras principales áreas de interés durante el año pasado se centró en los asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), y de manera particular en los esfuerzos por desarrollar, implementar e invertir en iniciativas en esas tres áreas, con miras a maximizar nuestro impacto positivo. Ya hemos adoptado medidas tangibles y hemos introducido programas innovadores para lograr avances reales en cuestiones como el cambio climático, la resiliencia económica, la diversidad, la equidad y la inclusión. Los asuntos ASG seguirán teniendo una importancia fundamental para nuestro Banco.

Este año, Scotiabank se unió a la Net-Zero Banking Alliance, lo cual le ha permitido reforzar su compromiso de desempeñar un papel significativo en el apoyo y el financiamiento de la transición climática a lo largo de este proceso que abarcará varios años. Nuestros objetivos son ambiciosos, pero alcanzables. Como se detalla en el Informe de Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas de Scotiabank, seremos un banco de cero emisiones netas para 2050. Estamos estableciendo objetivos institucionales cuantitativos y con plazos definidos para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en nuestras actividades de financiamiento y en nuestras propias operaciones. También estamos haciendo lo que nos corresponde para contribuir a las acciones, los debates y los análisis necesarios que ayudarán a alcanzar el objetivo de cero emisiones netas en el mundo, incluido el lanzamiento el año pasado de nuestro fondo Net Zero Research Fund por un monto de \$10 millones. Estamos apostando por la transición a una economía con bajas emisiones de carbono al cerrar la oferta de un bono de sostenibilidad de USD\$1,000 millones a tres años —la mayor oferta realizada por una entidad corporativa o financiera canadiense en 2021—, cuyos fondos se utilizarán para financiar o refinanciar activos, empresas y proyectos verdes o sociales.

En 2021, el lanzamiento de ScotiaNSPIRA permitió al Banco profundizar su compromiso de fortalecer las comunidades en toda nuestra red global. Por medio de ScotiaNSPIRA, invertiremos \$500 millones en las comunidades durante los próximos diez años para fomentar la resiliencia económica entre los grupos vulnerables, al eliminar los obstáculos al progreso y aumentar el acceso a las oportunidades.

Asimismo, es importante para nosotros como organización ser el reflejo de las comunidades a las que atendemos. Este año, más del 40% de los cargos de nivel de vicepresidente en Canadá son ocupados por mujeres, y estamos en vías de lograr nuestro objetivo de diversidad, equidad e inclusión para que las mujeres representen el 40% de los cargos de vicepresidente a nivel global de aquí a 2025. Scotiabank se enorgullece de haber sido designado por Refinitiv como una de las 25 empresas más diversas e inclusivas del mundo por cuarto año consecutivo. Además, fuimos incluidos por cuarta vez en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg por nuestro compromiso con la transparencia en la información en materia de género y la igualdad de género de la fuerza laboral.

Quisiera agradecer a nuestro equipo ganador de 89,500 Scotiabankers por toda su contribución durante otro año desafiante. En todos los países donde operamos, nuestro equipo estuvo a la altura de las circunstancias y siguió haciendo lo correcto, a la vez que se centró en poner primero al cliente. Ha demostrado una vez más por qué somos un Banco líder en las Américas.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "B.J. Porter".

Brian J. Porter

Presidente y Director General de Scotiabank



Mensaje del Presidente de la Junta Directiva

Inspirándose en su propósito corporativo, por nuestro futuro, Scotiabank forma una parte importante del tejido social y económico de los lugares en los que opera. Es un papel y una responsabilidad que no tomamos a la ligera, y la Junta Directiva se enorgullece de la forma en que el Banco ha respondido al COVID-19 y a los muchos otros retos a los que se enfrentaron las comunidades en toda su red global durante el año pasado. Entre ellos cabe mencionar las disparidades sociales que han surgido o se han agravado —a menudo como consecuencia de la pandemia— o los fenómenos meteorológicos extremos que evidenciaron los impactos más intensos del cambio climático.

Este año, la Junta Directiva dedicó una gran cantidad de tiempo a debatir con las partes interesadas asuntos de importancia como cuestiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), y nos complace haber podido compartir información actualizada sobre los esfuerzos del Banco. El año pasado, se lograron avances importantes en materia de cero emisiones netas, diversidad, equidad e inclusión, e inversión en la comunidad, sobre gran parte de los cuales podrá leer en las páginas de este informe.

Los grandes esfuerzos que ha hecho Scotiabank en materia ambiental, social y de gobierno corporativo han sido reconocidos continuamente a lo largo del último año, lo que ratifica el compromiso del Banco de seguir avanzando en áreas como la acción ambiental y la resiliencia económica, y confirma el impacto de las inversiones del Banco en esas áreas. Por ejemplo, este año Scotiabank recibió la calificación “AAA” por parte de MSCI —la puntuación más alta posible, que mantiene solo el 3% de sus pares del sector a nivel mundial—, y fue reconocido como líder en términos de gobierno corporativo.

El Banco sigue apoyando el United Nations Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas) y sus principios, y garantiza el cumplimiento de sus compromisos para avanzar en las áreas de derechos humanos, relaciones laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Apoyamos también la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, y en este informe se describen los esfuerzos y las actividades del Banco para apoyar la consecución de los ODS en todas las regiones donde operamos.

De cara al futuro, después de haber establecido objetivos ambiciosos en una serie de medidas ASG, la Junta Directiva es optimista sobre la dirección en que avanza el Banco. En lo sucesivo, la Junta Directiva seguirá manteniendo su firme compromiso de promover la estrategia ASG del Banco a través de informes de actualización del progreso en cada reunión de la Junta Directiva, la participación periódica de las partes interesadas y el apoyo del nuevo Comité ASG Corporativo recientemente establecido.

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento al gran equipo de 89,500 Scotiabankers por su compromiso y dedicación constantes respecto a la sostenibilidad y la responsabilidad social, y por su servicio continuo a los clientes y partes interesadas del Banco durante el año pasado. Al reflexionar sobre otro año desafiante, no cabe duda de que Scotiabank ha seguido teniendo un impacto positivo en las comunidades donde operamos y trabajando *por nuestro futuro*.

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

Aaron W. Regent

Presidente de la Junta Directiva de Scotiabank

ASPECTOS DESTACADOS DE 2021

GOBIERNO CORPORATIVO

- Scotiabank fue incluido en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI), situándose entre el 8%¹ de las mejores instituciones financieras globales, según la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa Global de S&P, con calificaciones líderes en el sector financiero en términos de gobierno corporativo, política de prevención de delitos financieros, y gestión de riesgos y crisis.
- El 38% de los miembros de la Junta Directiva son mujeres.
- Mejoramos nuestra [Declaración de Derechos Humanos](#) global, en particular su alineación con las mejoras prácticas y el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.
- Apoyamos el trabajo innovador del [Project Shadow](#) y el [Project Umbra](#) para mejorar la inteligencia financiera en la lucha contra la trata de personas y la explotación en línea.
- Implementamos una serie de procesos y herramientas de evaluación para garantizar que el uso que haga el Banco de los datos y las técnicas de analítica se adhiera a las prácticas del buen gobierno corporativo, las prácticas de inteligencia artificial responsables y las expectativas éticas.
- Nos afiliamos en calidad de miembro corporativo al [Consejo Canadiense de Mujeres Empresarias](#) para fomentar las adquisiciones a negocios de propiedad de mujeres.
- Scotiabank fue reconocido por su [Liderazgo Destacado en Transparencia en Sostenibilidad](#) en los Premios de Finanzas Sostenibles de la revista Global Finance.
- Fuimos galardonados con el [Premio a la Innovación Tecnológica del Año 2021 de Risk.net](#) por un nuevo motor de riesgo en Banca y Mercados Globales, un sistema desarrollado para los cálculos de ajustes de valuación.

FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE

- Emitimos el bono de sostenibilidad inaugural de Scotiabank a 3 años por USD\$1,000 millones, el mayor [bono de sostenibilidad](#) de una entidad financiera o corporativa canadiense en 2021, cuyos fondos se utilizarán para el financiamiento o refinanciamiento de activos verdes y sociales elegibles.
- Actuamos como agente de colocación de bonos verdes, sociales, de sostenibilidad y vinculados a la sostenibilidad por \$13,000 millones en 2021, con un total acumulado de \$22,000 millones desde 2014.
- Nos comprometimos a [movilizar \\$10,000 millones de aquí a 2030](#) para viviendas asequibles en Canadá, en apoyo a la aspiración de la Corporación Canadiense Hipotecaria y de Vivienda en el sentido de que, para 2030, todas las personas en Canadá tengan una vivienda que puedan pagar y que satisfaga sus necesidades.
- Celebramos el tercer año exitoso de la [Iniciativa Mujeres Scotiabank®](#), que ha destinado \$3,800 millones en capital a empresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres en Canadá desde su lanzamiento en 2018.
- Prestamos apoyo a Chile, el mayor emisor de bonos sociales soberanos del mundo, en la emisión de bonos sociales por USD\$12,800 millones.
- Adquirimos \$2,900 millones en bonos verdes, sociales y sostenibles para el portafolio del Banco.
- Lanzamos los Fondos Sostenibles Scotia Global Asset Management™ para clientes institucionales y con alto valor patrimonial.
- Colaboramos como miembro del [Sustainable Finance Working Group del Institute of International Finance](#) en la promoción de soluciones de mercados de capitales que apoyen el desarrollo y el crecimiento del financiamiento sostenible.

MEDIOAMBIENTE

- Logramos un 25% de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) del alcance 1 y 2 respecto a los niveles de 2016, cuatro años antes del objetivo fijado para 2025.
- Movilizamos \$58,000 millones para el financiamiento relacionado con el clima desde noviembre de 2018, lo que nos coloca a más de la mitad del camino hacia nuestro objetivo de \$100,000 millones para 2025.
- Desarrollamos nuestro plan de [Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas](#), en el que detallamos nuestro enfoque para llegar a ser un banco de cero emisiones netas para 2050.
- Nos comprometimos a lograr operaciones con cero emisiones netas en todo el Banco para 2030², y estamos en vías de cumplir nuestro objetivo intermedio de alcanzar el 100% del consumo de electricidad de fuentes que no producen emisiones³ de aquí a 2025 en nuestras operaciones en Canadá, y el 100% en nuestras operaciones globales para 2030.
- Establecimos el [Net-Zero Research Fund](#) de \$10 millones para promover la investigación y el liderazgo en apoyo a los esfuerzos de descarbonización a nivel global, y seleccionamos nuestro primer grupo de beneficiarios de subvenciones.
- Nos adherimos a la [Net-Zero Banking Alliance \(NZBA\)](#), una iniciativa global convocada por las Naciones Unidas y liderada por el sector financiero para hacer frente al cambio climático.
- Nos convertimos en miembros de [Partnership for Carbon Accounting Financials \(PCAF\)](#), con miras a armonizar medidas y la divulgación de emisiones finanziadas asociadas a préstamos e inversiones.
- Nos afiliamos a [Climate Engagement Canada](#) y a [Circular Economy Leadership Canada](#) y colaboramos como miembros.

SOCIEDAD

- Aportamos \$77 millones a las comunidades mediante donaciones, patrocinios comunitarios, voluntariado de empleados y otras inversiones comunitarias.
- Lanzamos [ScotiaINSPIRA](#) e invertimos \$26 millones en más de 200 organizaciones en todo el mundo para apoyar la resiliencia económica, como un avance hacia el logro de nuestro objetivo de invertir \$500 millones en 10 años.
- Mejoramos la cobertura de beneficios de los empleados, al ampliar el pago adicional del permiso por maternidad y parental, proporcionar beneficios de salud relacionados con la afirmación de género y aumentar de manera significativa la cobertura de salud mental.
- Fuimos distinguidos con varios [premios a los mejores lugares de trabajo](#) inclusivos en toda nuestra red global, entre ellos el reconocimiento de Great Place to Work y Mejores Empresas para Trabajar en Canadá, Jamaica y Trinidad y Tobago en el Caribe, Centroamérica, República Dominicana, Costa Rica, Uruguay y Panamá.
- Fuimos incluidos por cuarta vez en el [Índice de Igualdad de Género de Bloomberg](#) por nuestro compromiso con la transparencia en la información en materia de género y la igualdad de género de la fuerza laboral.
- Scotiabank se clasificó en el puesto 14 en el [Índice de Diversidad e Inclusión de Refinitiv](#), una lista global de los 100 lugares de trabajo más diversos e inclusivos.
- 93% de los empleados creen que Scotiabank tiene el compromiso de ser socialmente responsable.

¹Al 12 de noviembre de 2021, fecha de publicación de los resultados de 2021.

²Incluye las emisiones del alcance 1 y 2 las emisiones del alcance 3 provenientes de los viajes de los empleados.

³Incluye fuentes renovables (hidroeléctrica, solar, eólica, geotérmica, mareomotriz) y nucleares, y puede incluir el uso de certificados de energía renovable (REC).

Contenido

6 INTRODUCCIÓN

- 7 Estrategia ASG
- 8 Fuerzas que definieron nuestro negocio en 2021
- 9 Objetivos de Desarrollo Sostenible
- 10 Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas
- 13 Resumen de desempeño ASG

16 GOBIERNO CORPORATIVO

- 17 Confianza desde la cima de nuestra empresa
- 20 Promover los derechos humanos
- 22 Gestionar nuestra cadena de suministro
- 23 Mantener la seguridad del Banco y proteger a nuestros clientes

26 FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE

- 27 Banca centrada en la sostenibilidad
- 29 Financiar un futuro sostenible
- 32 Participación en el mercado de bonos sostenibles
- 33 Gestión patrimonial y de activos responsable

36 MEDIOAMBIENTE

- 37 Estrategia contra el cambio climático y trayectorias hacia las cero emisiones netas
- 40 Gobierno corporativo y gestión de riesgos
- 43 Impacto ambiental de nuestras operaciones

45 SOCIEDAD

- 46 Invertir en nuestros empleados
- 53 Empoderar a nuestros clientes
- 59 Desarrollar resiliencia en nuestras comunidades

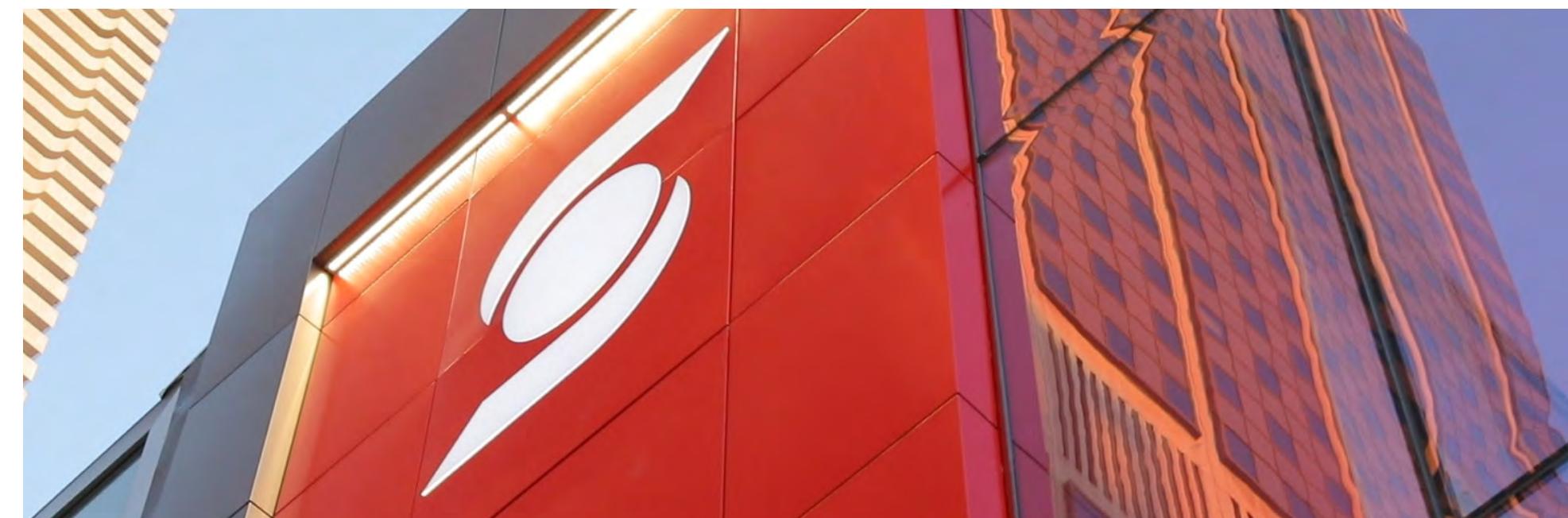
64 ACERCA DE ESTE INFORME

65 PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS ASG

66 TABLAS DE DATOS

79 DECLARACIONES REFERIDAS AL FUTURO

ÍNDICES ASG



66

Nuestro propósito, *por nuestro futuro*, orienta las decisiones que tomamos en Scotiabank, incluido nuestro aporte continuo para mejorar los resultados ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Guiados por nuestro Comité ASG constituido por altos ejecutivos con la colaboración de todos los niveles de la organización, nuestra estrategia y compromisos ASG continúan siendo fundamentales para las operaciones del Banco”.



- Meigan Terry, Vicepresidenta Senior y Directora General de Sostenibilidad, Impacto Social y Comunicaciones, y Presidenta del Comité ASG Corporativo

[Publicaciones y Políticas ASG](#)

Contáctenos:

sustainability@scotiabank.com
www.scotiabank.com/
negociosostenible
@ScotiabankViews

**Acción ambiental**

Facilitamos el desarrollo sostenible y la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono

Sociedad inclusiva

Eliminamos las barreras y aumentamos el acceso para garantizar un futuro más equitativo

Resiliencia económica

Las economías sólidas apoyan el progreso de todas nuestras partes interesadas

Liderazgo y gobierno corporativo

Un gobierno corporativo sólido nos ayuda a ganar la confianza de las partes interesadas

ⓘ Visite nuestro [sitio web](#) para obtener más información sobre nuestra estrategia ASG y nuestro impacto.

Estrategia ASG

La estrategia ASG de Scotiabank se basa en cuatro pilares: **acción ambiental, resiliencia económica, sociedad inclusiva y liderazgo y gobierno corporativo**.

Estos pilares forman la lente a través de la cual desarrollamos, implementamos e invertimos en iniciativas para maximizar nuestro impacto positivo en el mundo.

Actuamos en tres niveles diferentes de influencia:

- ① En nuestras operaciones, donde tenemos mayor control y capacidad para impulsar un cambio positivo
- ② Con nuestros clientes, a través de nuestras actividades de negocios básicas, al proporcionarles acceso a la asesoría, los productos y los servicios financieros que ofrecemos para ayudarles a alcanzar sus objetivos
- ③ En el mundo que nos rodea, mediante el uso de alianzas colaborativas y de nuestra influencia para resolver los problemas globales

Nuestra amplia presencia geográfica, las líneas de negocio diversificadas y la gran cantidad de clientes y empleados del Banco nos dan una responsabilidad y una oportunidad para atender las preocupaciones sociales, ambientales y económicas a la vez que posicionamos al Banco para el éxito. Creemos que realmente podemos contribuir a forjar un mejor futuro cuando alineamos nuestros esfuerzos en estos cuatro pilares y en estos tres niveles de influencia.

Transparencia en los informes ASG

Creemos que la transparencia es esencial para fomentar el compromiso y la confianza. A través de nuestros informes ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), compartimos los principios, compromisos y resultados de los esfuerzos de Scotiabank por ser una empresa más sostenible. De esta manera, respaldamos la creación de valor a largo plazo en nuestro negocio y, en última instancia, contribuimos a construir un mundo más sostenible, *por nuestro futuro*.

Fuerzas que definieron nuestro enfoque ASG en 2021

En nuestro negocio los acontecimientos e influencias globales afectan enormemente la manera en que atendemos a nuestros clientes, realizamos nuestro trabajo e interactuamos con las comunidades y el medioambiente. Las expectativas para un comportamiento corporativo sostenible están evolucionando, y nos esforzamos por establecer prioridades, actuar y adaptarnos a estos cambios, al tiempo que seguimos centrandonos en impulsar la resiliencia económica y el impacto social positivo por nuestro futuro.

RESILIENCIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Como un factor de perturbación global importante, la persistente pandemia del COVID ha tenido repercusiones de gran alcance en los sistemas sociales y financieros, los hogares y las organizaciones. Si bien ha planteado un gran desafío, la pandemia también ha intensificado la fortaleza y resiliencia de las personas, instituciones y economías.

Enfoque de Scotiabank: Seguimos adaptándonos durante la pandemia y nos centramos en el rol de Scotiabank como facilitador de la estabilidad económica y en la manera en que podemos contribuir al desarrollo de la resiliencia y el bienestar de nuestros empleados, así como también a la salud y estabilidad económicas de nuestros clientes y comunidades.

CAMBIO CLIMÁTICO

Los impactos físicos y de transición del cambio climático no mitigado pueden causar perjuicios sociales, ambientales y económicos. Si se adoptan medidas enérgicas para acelerar la inversión en un futuro con bajas emisiones de carbono, es posible gestionar los riesgos y generar oportunidades relacionadas con el clima para el desarrollo de una economía sólida, sostenible e inclusiva.

Enfoque de Scotiabank: A través de nuestros compromisos climáticos y nuestro enfoque de cero emisiones netas, estamos adoptando medidas para gestionar los riesgos relacionados con el clima, acelerar las soluciones climáticas y promover el crecimiento económico sostenible en las Américas.

ANTIRRACISMO

El racismo sistémico ha sido y sigue siendo una barrera injusta que impide el acceso equitativo de las personas a las oportunidades de desarrollo de su máximo potencial para contribuir a sociedades, organizaciones y economías prósperas y saludables.

Enfoque de Scotiabank: Hemos establecido objetivos en materia de diversidad, a fin de subsanar las disparidades entre los géneros y promover una cultura de inclusión. Al fomentar la equidad en nuestras actividades, procuramos promover una cultura justa e inclusiva para nuestros empleados, clientes y socios de negocio.

BRECHA RELACIONADA CON LA INCLUSIÓN FINANCIERA

La inclusión financiera en las Américas sigue siendo desigual, aun cuando los pronósticos del Fondo Monetario Internacional apuntan al crecimiento de la economía mundial. En América Latina y el Caribe, el Banco Mundial estima que 1,700 millones de personas no están bancarizadas.

Enfoque de Scotiabank: Ayudamos a mejorar la resiliencia económica en toda nuestra red bancaria global al facilitar el acceso de los clientes a productos, servicios, asesoría y programas financieros, y, de esta manera, ofrecemos más oportunidades para lograr la estabilidad financiera.

INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Las plataformas digitales innovadoras ayudan a mantener a las personas interconectadas de forma segura, y la pandemia del COVID ha acelerado la adopción de la innovación digital en todos los sectores.

Enfoque de Scotiabank: Al acelerar la transformación digital y las tecnologías innovadoras, protegemos mejor a los clientes y las transacciones, brindamos una experiencia óptima a los clientes y ofrecemos productos más a la medida que permiten un acceso más amplio y seguro a servicios financieros vitales.

EXPECTATIVAS CAMBIANTES

Las partes interesadas esperan que las empresas adopten medidas para lograr un mundo más justo y sostenible. A nivel mundial, casi el 80% de los empleados esperan que sus empresas den respuesta a cuestiones como el cambio climático y el racismo.

Enfoque de Scotiabank: Inspirándonos en nuestro propósito corporativo, *por nuestro futuro*, y basándonos en nuestra estrategia ASG, mantenemos el compromiso de ser un Banco líder en las Américas al considerar cuidadosamente los impactos sociales, ambientales y económicos de nuestras actividades.

 **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

Los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas** forman parte de un acuerdo global adoptado por las Naciones Unidas en 2015. Las metas e indicadores asociados crean una agenda global centrada en la eliminación de las barreras que impiden el avance económico, social y ambiental de aquí a 2030.

Aunque reconocemos que las metas y los indicadores de los ODS se establecieron pensando en la acción gubernamental, creemos que el sector financiero y bancario desempeña un papel esencial en el funcionamiento de las economías mundiales y, por lo tanto, puede contribuir en forma positiva a mejorar la vida de las personas en el mundo a través de 15 objetivos que están alineados con nuestras actividades de negocios.

Para conocer más sobre las actividades del Banco en apoyo de los ODS, consulte los Índices ASG, a partir de la p. 20.



Desarrollamos y ofrecemos productos y servicios financieros esenciales y cuentas bancarias con comisión cero o baja para responder a las necesidades particulares de las comunidades subatendidas y subbancarizadas dentro de nuestra clientela diversa. Ayudamos a aumentar la resiliencia económica a través de ScotiaINSPIRA, nuestra iniciativa de inversión de \$500 millones durante los próximos 10 años que lanzamos en enero de 2021.



Ofrecemos novedosos servicios bancarios y de préstamo específicos para la agricultura a pequeñas explotaciones agrícolas familiares, productores a gran escala y empresas de transformación, a fin de apoyar su capacidad de evolucionar, crecer y alimentar a la población mundial de forma sostenible.



Ofrecemos beneficios y recursos para ayudar a que nuestros empleados y sus familias lleven una vida saludable y equilibrada, y fomentamos su salud física y mental a largo plazo. En 2021 anunciamos mejoras en nuestra cobertura de salud mental, afirmación de género y permiso parental.



Trabajamos para fomentar la alfabetización en materia financiera en nuestra red internacional, directamente con los clientes y a través de alianzas con instituciones académicas y organizaciones comunitarias, como nuestra larga alianza que apoya actividades de educación financiera a través de Junior Achievement Américas.



Somos signatarios de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU. Apoyamos el avance de las mujeres en los negocios y la economía mediante la identificación y eliminación de las barreras de género y los esfuerzos dirigidos a cerrar las brechas entre los géneros, a través de programas como la Iniciativa Mujeres Scotiabank®.



Nuestro bono de sostenibilidad por USD\$1,000 millones, emitido en 2021, proporciona financiamiento en infraestructura para activos de gestión sostenible del agua y las aguas residuales, en particular financiamiento para mejoras en la calidad del agua, la eficiencia de la distribución y la conservación.



Facilitamos el desarrollo de energía confiable y sostenible para un futuro con menos emisiones de carbono, mediante el financiamiento y la inversión en infraestructura de energía limpia, energía más eficiente y energía renovable.



Apoyamos a los clientes y las pequeñas empresas con productos y servicios esenciales. Contribuimos de forma significativa al crecimiento económico mediante salarios competitivos, beneficios generosos y pago de impuestos.



Movilizamos financiamiento para construir infraestructura resiliente, fomentar la innovación y financiar el desarrollo de tecnologías industriales sostenibles más eficientes.



Eliminamos las barreras que impiden la igualdad financiera y social a través de asesoría y servicios bancarios especializados. Invertimos en programas dirigidos a empoderar a los más desatendidos, incluidos los recién llegados a Canadá, las mujeres, los miembros de las comunidades LGBT+ y las personas afrodescendientes, indígenas y de color.



Movilizamos soluciones de préstamo, inversión y suscripción para el desarrollo de viviendas asequibles. Hemos comprometido \$10,000 millones a ser entregados en el transcurso de 10 años para aumentar la accesibilidad a la vivienda en Canadá que responda mejor a las necesidades de las personas en nuestras comunidades.



A través de alianzas académicas y los compromisos de ScotiaINSPIRA, apoyamos una mayor participación en la economía digital mediante esfuerzos para aumentar el acceso a la tecnología, facilitar el aprendizaje y eliminar las barreras que impiden la adquisición de competencias digitales a las comunidades desatendidas.



Desempeñamos un papel fundamental para apoyar la transición hacia una economía baja en carbono y ayudar a acelerar las soluciones para el cambio climático en nuestras actividades de negocios básicas. Nuestros Compromisos Climáticos incluyen la movilización de \$100,000 millones en financiamiento relacionado con el clima para 2025, y nos proponemos ser un banco de cero emisiones netas de aquí a 2050.



Combatimos la delincuencia financiera, protegemos los derechos humanos y luchamos contra la explotación a través de productos y servicios financieros innovadores, alianzas nacionales e internacionales con varias partes interesadas, y tecnología.



Apoyamos y participamos en el trabajo de organizaciones no gubernamentales e instituciones de investigación nacionales e internacionales para movilizar la colaboración y estimular el diálogo, la investigación y el intercambio de información, con miras a avanzar en la acción global hacia el cumplimiento de los ODS.

Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas

Nos esforzamos por abordar los temas ASG que más importan a nuestro negocio y a las partes interesadas.

Scotiabank monitorea periódicamente los temas que podrían tener un impacto en el Banco o en los que el Banco puede influir en la sociedad. En 2021, en asociación con la consultora de sostenibilidad global Business for Social Responsibility (BSR), realizamos una evaluación de relevancia de los temas ASG con el fin de validar y apoyar la estrategia ASG actual y futura de Scotiabank, profundizar la colaboración con las partes interesadas, y respaldar nuestro enfoque de divulgación y elaboración de informes ASG. Nuestra evaluación exploró problemas desde varias ópticas, incluido el potencial de tener un impacto comercial y el nivel de importancia para las partes interesadas. La evaluación integró perspectivas internas y externas prestando especial atención a la diversidad y la inclusión, el cambio climático y los derechos humanos. La evaluación también identificó temas emergentes que podrían ampliarse en el futuro.

Usamos una metodología común para evaluar la relevancia de los temas ASG:

① Identificar

Elaboramos una larga lista de temas ASG potencialmente relevantes que pueden afectar al Banco o en los que el Banco puede ejercer una influencia significativa en la sociedad y el medioambiente. Para identificar estos temas, aprovechamos ampliamente las fuentes internas y externas, incluyendo nuestras estrategias y prioridades de negocios, los Objetivos

de Desarrollo Sostenible, los marcos y estándares para preparar informes ASG, como los del Sustainability Accounting Standards Board (SASB), la Global Reporting Initiative (GRI) y el Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), asociaciones industriales e iniciativas de colaboración, las prioridades de las partes interesadas y el panorama regulatorio.

② Evaluar

Realizamos entrevistas con docenas de líderes y expertos del Banco, incluso en nuestras operaciones en América Latina. Las perspectivas reunidas en estas entrevistas nos permitieron comprender a fondo cómo los temas ASG pueden tener un impacto en Scotiabank. Para saber cómo el Banco puede influir en los temas identificados, también llevamos a cabo una investigación que abarcó más de 80 grupos de partes interesadas, entre ellos, ONG, inversionistas, pares y organizaciones defensoras. Las entrevistas con expertos de muchos de estos grupos nos dieron una perspectiva diferente sobre temas específicos. Se aplicó una herramienta de monitoreo de redes sociales y medios para validar las ideas recabadas a partir de la investigación documental y los procesos de entrevistas sobre temas emergentes relevantes para Scotiabank y el sector financiero.

③ Priorizar

En esta etapa, establecimos prioridades e identificamos temas comunes a partir de la evaluación y calificamos la importancia potencial de estos temas en términos de su impacto para el Banco y el impacto del Banco en la sociedad y el medioambiente. También buscamos comprender cómo los diferentes escenarios futuros podrían influir en la priorización de los temas. Realizamos un ejercicio para determinar qué temas relevantes podrían ampliarse o moderarse en diferentes escenarios futuros, lo que nos permitió resaltar problemas emergentes, impredecibles y dinámicos que podrían dar lugar a otros impactos relevantes en el futuro.

Centrarse en lo esencial:

GOBIERNO CORPORATIVO

- Ética de negocios
- Gobierno corporativo tradicional
- Protección de datos y uso responsable de datos
- Protección del consumidor
- Políticas públicas y cabildeo
- Estabilidad del sistema financiero
- Transparencia
- Compras responsables
- Derechos humanos

FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE

- Impactos ambientales y sociales de los préstamos, el financiamiento y la gestión de activos
- Impacto positivo de los productos bancarios

MEDIOAMBIENTE

- Oportunidades y riesgos relacionados con el cambio climático
- Huella ambiental de las operaciones

SOCIEDAD

- Diversidad, equidad e inclusión en el lugar de trabajo
- Inclusión y acceso financiero
- Salud, bienestar y condiciones de trabajo de los empleados
- Tecnologías disruptivas
- Satisfacción del cliente
- Impacto económico local
- Captación, desarrollo y retención de talento

Grupo de partes interesadas**Cómo interactuamos en 2021****Áreas de interés en 2021**

Clientes	<ul style="list-style-type: none">• Cobertura proactiva de clientes vulnerables durante la pandemia del COVID-19• Retroalimentación de los clientes a través de la encuesta El Pulso y llamadas de seguimiento• Mesas redondas de intercambio de información sobre temas ASG con clientes comerciales y corporativos• Interacciones en persona a través de la red de sucursales• Productos y servicios de banca digital• Centro de Contacto• Redes sociales	<ul style="list-style-type: none">• Oportunidades para mejorar la experiencia del cliente• Apoyo y asesoría durante la pandemia del COVID-19• Compartir las mejores prácticas y consejos ASG• Inclusión financiera y acceso a productos y servicios financieros• Inversión en la comunidad y filantropía con un enfoque en la resiliencia económica• Ciberseguridad y privacidad de los datos
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• En línea, a través de la plataforma de red social interna, correo electrónico e intranet• Sesiones de escucha para comprender mejor la experiencia vivida por las personas y las barreras existentes• Asambleas y reuniones de equipo presenciales y virtuales• Eventos virtuales para celebrar los días globales de la inclusión, por ejemplo, el Mes de la Historia Afroamericana, el Orgullo LGBT+, el Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación, el Día de la Salud Mental y el Día Internacional de las Personas con Discapacidad• Contacto regular a través de la encuesta de compromiso ScotiaPulso	<ul style="list-style-type: none">• Salud y seguridad, vacunación contra el COVID-19• Entornos de trabajo que valoran la salud física y mental, la equidad y la inclusión de los empleados• Recursos y herramientas para adaptarse al trabajo remoto• Oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo de habilidades nuevas• Derechos humanos en el lugar de trabajo• Conocimiento y herramientas para ampliar aún más el enfoque en el cliente• Oportunidades para involucrarse en las comunidades locales y retribuir a la sociedad
Accionistas, inversionistas, agencias calificadoras de riesgo y analistas de investigación	<ul style="list-style-type: none">• Asamblea anual de accionistas y teleconferencias sobre resultados trimestrales• Los informes anuales y trimestrales del Banco, la circular de la Alta Dirección, el formulario de información anual, el informe ASG anual, los comunicados de prensa y el sitio web• Participación de la gerencia en conferencias virtuales para inversionistas• Interacción con agencias de calificación ASG, clasificadores, proveedores de datos y divulgación• Propuestas y consultas de los accionistas• Reuniones con accionistas, inversionistas y otras partes interesadas	<ul style="list-style-type: none">• Asuntos geopolíticos• Divulgaciones ASG y de sostenibilidad, armonización de estándares e informes• Endeudamiento hipotecario y de consumo canadiense• Iniciativas de cambio climático y cero emisiones netas• Instrumentos financieros para apoyar la sostenibilidad• Impactos de la pandemia del COVID-19 en el Banco, sus clientes y economías en general• Transformación digital• Adquisiciones, desinversiones y reposicionamiento del negocio• Diversidad, equidad e inclusión• Derechos humanos y relaciones con los indígenas• Compensación de ejecutivos

Grupo de partes interesadas**Cómo interactuamos en 2021****Áreas de interés en 2021**

Gobiernos

- Participamos en un diálogo directo con las autoridades políticas, reguladores y funcionarios gubernamentales
- Respondimos públicamente a consultas gubernamentales, como la consulta de la Oficina del Superintendente de Instituciones Financieras de Canadá (OSFI) sobre los riesgos relacionados con el clima en el sector financiero.
- Recurrimos a la experiencia de los diversos equipos de Scotiabank para sustentar la formulación de políticas
- Participamos en discusiones sobre políticas públicas a través del sector financiero y asociaciones empresariales.

- COVID-19 y recuperación pospandemia
- Ciberseguridad y delincuencia financiera
- Finanzas digitales y privacidad de los datos
- Comercio internacional
- Diversidad, equidad e inclusión
- Política de financiamiento sostenible y cambio climático
- Modernización de los pagos en Canadá

Proveedores

- Procedimientos de compras y abastecimiento
- Evaluación de sostenibilidad de proveedores potenciales
- Programa de Gestión de Riesgos con Terceros

- Código de Conducta del Proveedor
- Ley contra las Formas Modernas de Esclavitud y derechos humanos
- Riesgo ambiental y social
- Política global de compras
- Diversidad de proveedores

ONG, organizaciones de desarrollo comunitario e instituciones académicas

- Inversión en asociaciones comunitarias y académicas, ScotiINSPIRA
- Eventos virtuales y seminarios web
- Voluntariado de los empleados
- Trabajo con Business for Social Responsibility en derechos humanos y actualización de nuestra Declaración de Derechos Humanos
- Scotiabank participa y colabora con una gran cantidad de organizaciones que se destacan a lo largo de este informe con mayor detalle. Los ejemplos incluyen, entre otros, el Consejo Canadiense de Mujeres Empresarias, el Sustainable Finance Working Group del Institute of International Finance, United Way, Catalyst, el Consejo Canadiense de Negocios Indígenas y Partnership for Global LGBTI Equality.

- Inclusión y resiliencia económicas
- Diversidad, equidad e inclusión
- Educación y conocimientos financieros
- Donaciones y apoyo financiero durante la pandemia del COVID-19
- Respeto por la cultura indígena
- Cambio climático

Organizaciones de sostenibilidad nacionales e internacionales

- Nos unimos a la Net Zero Banking Alliance (NZBA) convocada por las Naciones Unidas, Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) y Circular Economy Leadership Canada (diciembre de 2021)
- Las membresías incluyen, entre otras, la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente y el Sustainable Finance Action Council de Canadá.
- Signatario del UN Global Compact, los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU, las Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU y la Iniciativa BlackNorth
- Las membresías, compromisos y acuerdos de Scotiabank se enumeran en [nuestra página de estrategia ASG](#)

- Cambio climático, tarificación del carbono y cero emisiones netas
- Derechos humanos
- Diversidad, equidad e inclusión
- Transparencia sobre los riesgos ASG
- Objetivos de Desarrollo Sostenible

Resumen de desempeño ASG

Gobierno corporativo

Indicador	Objetivo	2021	2020	2019
Junta Directiva ¹		13	13	13
Directores independientes		12	12	12
Diversidad de género en la Junta Directiva (% de mujeres)	Por lo menos 30% de cada género	38%	46%	38%
Empleados que confirmaron su cumplimiento al Código de Conducta de Scotiabank ²	100%	100%	100%	100%
Dow Jones Sustainability Index (DJSI) de Norteamérica	Mantener la inclusión	Logrado	Logrado	Logrado
Calificación en cambio climático según el CDP	A-	A-	B	

Financiamiento sostenible

Indicador	2021	2020	2019
Bonos verdes, sociales, de sostenibilidad y vinculados a la sostenibilidad suscritos (miles de millones) ³	\$13.0	\$5.0	—
Préstamos verdes, de sostenibilidad y vinculados a la sostenibilidad (total de créditos autorizados, miles de millones) ⁴	\$11.7	—	—
Bonos verdes y de sostenibilidad comprados por Scotiabank (miles de millones) ⁵	\$1.4	\$1.5	—
Bonos verdes y de sostenibilidad emitidos por Scotiabank (miles de millones) ⁶	\$1.0	—	\$0.5

Medioambiente

Indicador	Objetivo	2021	2020	2019
Capital movilizado para las finanzas relacionadas con el clima (acumulado, miles de millones) ⁷	\$100,000 millones para 2025	\$58	\$28	\$16
% de electricidad de fuentes sin emisiones (global) ⁸	100% para 2030 (global) 100% para 2025 (Canadá)	63%	61%	61%
% de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) del alcance 1 y 2 respecto a los niveles de 2016 (global)	25% para 2025 (respecto a niveles de 2016)	25%	20%	17%
Precio interno del carbono por tonelada de CO ₂ e	\$60 por tonelada para 2022	\$45	\$30	\$15
Total de emisiones de GEI (global, toneladas de CO₂e)⁹	104,432	118,258	134,782	
Alcance 1		12,433	12,783	15,221
Alcance 2		91,504	98,282	99,393
Alcance 3		495	7,193	20,168



Hacemos seguimiento, monitoreamos e informamos sobre los indicadores de desempeño ASG más relevantes para nuestras actividades de negocios y partes interesadas. Esta es una tabla resumida. Encontrará más información detallada acerca de nuestras actividades en las tablas de datos que comienzan en la [página 66](#).

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

²Al 31 de diciembre de cada año. Excluye excepciones aprobadas.

³Representa el valor proporcional de Scotiabank del total de bonos suscritos (suscriptor solamente) del 1 de noviembre al 31 de octubre. Consulte la [página 29](#).

⁴Documentación del préstamo siguiendo las recomendaciones alineadas con la Taxonomía de Scotiabank para los principios de préstamos sociales, verdes y vinculados a la sostenibilidad. Ver detalles en la [página 29](#).

⁵Scotiabank tiene como objetivo invertir una parte de la cartera de activos líquidos de alta calidad en bonos etiquetados como verdes y de sostenibilidad del mercado primario. Ver [página 32](#).

⁶Tesorería del Grupo de Scotiabank emitió un bono por USD\$1,000 millones a tres años (2021) y un bono verde por USD\$500 millones (2019).

⁷Desde el 1 de noviembre de 2018.

⁸Incluye fuentes renovables (hidroeléctrica, solar, eólica, geotérmica, mareomotriz) y nucleares, y puede incluir el uso de certificados de energía renovable (REC).

⁹Calculado 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 de alcance 2 se calculan usando un método basado en la ubicación. Las emisiones de alcance 3 corresponden a la categoría 6 del Protocolo GEI, emisiones asociadas a viajes de negocios.

Sociedad**Indicador****Objetivo****2021****2020****2019****Invertir en nuestros empleados**

Índice de Compromiso del Empleado ¹⁰	≥78% (norma del sector financiero)	88%	84%	81%
Empleados que creen que Scotiabank tiene el compromiso de ser socialmente responsable	93%	94%	92%	
Tasa de rotación voluntaria de empleados ¹¹	12%	8%	12%	
Total invertido en capacitación y desarrollo profesional de los empleados (millones) ¹²	\$66.3	\$63.4	\$78.1	

Diversidad de los empleados y altos ejecutivos¹³

Equipo de Dirección Ejecutiva - % de mujeres ¹⁴	29% 9 de 31	23% 7 de 30	24% 7 de 29	
Mujeres (VP+, global)	40% o más para 2025	37%	36%	35%
Personas de color (VP+, Canadá) ¹⁵	Aumentar a 30% o más para 2025	29%	28% ¹⁶	20%
Afrodescendientes (VP+, Canadá)	3.5% para 2025 (compromiso de la Iniciativa BlackNorth)	2.1%	—	—
Personas con discapacidad (Canadá)	Aumentar en 20% para 2025 en todos los niveles (desde 2020)	8.0%	7.4%	3.7%
Pueblos Indígenas (Canadá)	Duplicar para 2025 en todos los niveles (desde 2020)	1.2%	1.3%	0.9%
Identidad de género diversa (Canadá) ¹⁷	1.2%	0.4%	—	
Empleados que identifican su orientación sexual como lesbiana, gay, bisexual u otra orientación sexual diversa (Canadá)	5.7%	5.7%	—	

¹⁰ Valor de referencia externo proporcionado por Qualtrics y basado en valores de referencia promedio mundiales a 3 años en el sector de servicios financieros. Para alinearnos con las mejores prácticas y en respuesta a los comentarios de los empleados, se actualizó la metodología del Índice de Compromiso del Empleado en 2021.

¹¹ La tasa de rotación voluntaria de empleados incluye renuncias y jubilaciones y excluye al personal eventual, afiliadas y subsidiarias. No se dispone de un desglose de estos últimos debido a los diferentes sistemas de informes.

¹² Los costos por cursos y viajes de capacitación se redujeron en 2021 y 2020 debido a la pandemia del COVID-19. Los gastos por capacitaciones internas disminuyeron debido a que el dictado de los cursos pasó de la modalidad presencial a la virtual.

¹³ Los datos de representación para el año 2021 se presentan al 31 de octubre de 2021. La representación se revela en una encuesta voluntaria. El Informe de Equidad Laboral 2021 (publicación prevista para junio de 2022) contendrá cifras actualizadas representativas de los datos al 31 de diciembre de 2021. Los datos de representación para el año 2020 se presentan al 3 de agosto de 2020. En 2020 se realizaron esfuerzos significativos para aumentar la participación de los empleados, de modo que estos datos no son comparables con ningún dato de años anteriores ni con los datos publicados en el Informe de Equidad Laboral de 2019. Los datos de representación para el año 2019 se presentan al 31 de diciembre de 2019. Cuando no se reportan los datos es porque no se recopilaron ese año.

¹⁴ Ver la Memoria Anual del año fiscal respectivo para conocer al equipo directivo de Scotiabank.

¹⁵ Los datos de personas de color en Canadá se recopilan de acuerdo con la categoría de "minoría visible" de la Ley Federal de Equidad Laboral de Canadá, que incluye a los empleados que no sean aborígenes, que no sean de raza caucásica o de color que no sean blancos.

¹⁶ La cifra de personas de color en cargos directivos en 2020 se reformuló debido al cambio de metodología.

¹⁷ Definidos como los empleados que identifican su género como cualquier otro que no sea hombre, mujer o prefieren no revelarlo.

Sociedad (continuación)

Indicador	Objetivo	2021	2020	2019
Empoderar a nuestros clientes				
Experiencia del cliente: número total de llamadas de seguimiento realizadas a clientes de banca personal ¹⁸		598,000	548,000	525,000
Revisões de casos de clientes realizadas por la Oficina del Ombudsman (Canadá) ¹⁹		1,281	975	757
Préstamos a pequeñas empresas (variación % interanual en el valor autorizado; Canadá) ²⁰	4.5% en 2021	6%	-1%	5%
Acceso al sistema bancario por parte de las comunidades, negocios y personas indígenas (% crecimiento interanual de clientes; Canadá)	12% en 2021	17%	19%	11%
Acceso al sistema bancario: Cantidad total de nuevas Cuentas Cero de Scotiabank abiertas en Colombia (desde su lanzamiento en 2016, millones) ¹⁸		1.4	1.3	1.2
Desarrollar resiliencia en nuestras comunidades				
Valor económico distribuido (miles de millones) ²¹		\$21.0	\$20.9	\$21.2
Valor total de las inversiones en la comunidad (millones) ²²		\$77	\$84	\$96
Cantidad total de horas de voluntariado de los empleados		128,549	168,962	350,595

¹⁸ Las cifras son valores aproximados.¹⁹ La Oficina del Ombudsman realiza una revisión independiente de las quejas de los clientes de banca personal y de pequeñas empresas en Canadá que no pudieron resolverse en los dos primeros pasos del proceso de resolución de quejas de Scotiabank. Para obtener más información, consulte el [Informe Anual del Ombudsman](#).²⁰ En 2020, el crecimiento de los préstamos para pequeñas empresas se vio afectado por la pandemia del COVID-19. Según Statistics Canada, en noviembre de 2020, el 47.2% de las empresas con 1 a 4 empleados, el 43.4% de las empresas con 5 a 19 empleados y el 34.3% de las empresas con 20 a 99 empleados indicaron que no tenían capacidad para asumir más deudas.²¹ El valor económico distribuido es una métrica de sostenibilidad y se calculó según la [metodología GRI 201-1](#). Valor económico directo generado y distribuido (2016) como indicador de cómo el Banco está creando valor para sus diferentes partes interesadas. El valor económico distribuido se determina con base en la Memoria Anual del año respectivo e incluye: sueldos y beneficios, gastos operativos netos (suma de instalaciones y tecnología, comunicaciones, publicidad y desarrollo de negocios y gastos profesionales), dividendos en efectivo, impuestos (suma de impuesto sobre la renta corriente, impuestos sobre la nómina, impuestos corporativos y al capital; los impuestos diferidos no se incluyen de acuerdo con la GRI). Además, la cifra incluye también las inversiones en la comunidad (que no figuran en la Memoria Anual), véase la nota 22 para mayor información.²² Donaciones, patrocinios, voluntariado de empleados, costos de gestión y otros tipos de inversión en la comunidad. Los valores de las inversiones de los años fiscales 2020 y 2021 fueron verificados por London Benchmarking Group Canada y calculados según su metodología. Las cifras de 2019 y 2020 se han reformulado respecto de años anteriores para reflejar que la exactitud e integridad de los datos han mejorado. En 2019, actualizamos la metodología para incluir inversiones no monetarias y otras inversiones en efectivo no incluidas previamente.



En esta sección

- 17** Confianza desde la cima de nuestra empresa
- 20** Promover los derechos humanos
- 22** Gestionar nuestra cadena de suministro
- 23** Mantener la seguridad del Banco y proteger a nuestros clientes

BB

Un futuro más sostenible se fundamenta en un gobierno corporativo fuerte y sólido. Es la base esencial que sustenta la toma de decisiones responsables alineadas con el éxito a largo plazo de nuestro negocio y la integridad con la que interactuamos en todas nuestras relaciones”.



- Julie Walsh, Vicepresidenta Sénior, Secretaria Corporativa y Directora General de Gobierno Corporativo

ASPECTOS DESTACADOS 2021

- Scotiabank fue incluido en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI), situándose entre el 8%¹ de las mejores instituciones financieras globales, según la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa Global de S&P, con calificaciones líderes en el sector financiero en términos de gobierno corporativo, política de prevención de delitos financieros, y gestión de riesgos y crisis.
- El 38% de los miembros de la Junta Directiva son mujeres.
- Mejoramos nuestra [Declaración de Derechos Humanos](#) global, en particular su alineación con las mejoras prácticas y el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.
- Apoyamos el trabajo innovador del [Project Shadow](#) y el [Project Umbra](#) para mejorar la inteligencia financiera en la lucha contra la trata de personas y la explotación en línea.
- Implementamos una serie de procesos y herramientas de evaluación para garantizar que el uso que hace el Banco de los datos y las técnicas de analítica se adhiera a las prácticas del buen gobierno corporativo, las prácticas de inteligencia artificial responsables y las expectativas éticas.
- Nos afiliamos en calidad de miembro corporativo al [Consejo Canadiense de Mujeres Empresarias](#) para fomentar las adquisiciones a negocios de propiedad de mujeres.
- Scotiabank fue reconocido por su [Liderazgo Destacado en Transparencia en Sostenibilidad](#) en los Premios de Finanzas Sostenibles de la revista Global Finance.
- Fuimos galardonados con el [Premio a la Innovación Tecnológica del Año 2021 de Risk.net](#) por un nuevo motor de riesgo en Banca y Mercados Globales, un sistema desarrollado para los cálculos de ajustes de valuación.

¹Al 12 de noviembre de 2021, fecha de publicación de los resultados de 2021.

Confianza desde la cima de nuestra empresa

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

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

Enlaces relacionados

- [Políticas de Gobierno Corporativo](#)
- [Junta Directiva](#)
- [Memoria Anual 2021](#)
- [Circular de la Alta Dirección 2022](#)
- [Código de Conducta de Scotiabank](#)
- [Política de Denuncia de Irregularidades](#)
- [Códigos de conducta y compromisos públicos](#)
- [Informes sobre reclamos de los clientes y apelaciones](#)
- [Políticas relacionadas con temas ASG](#)
- [Actividades en materia de políticas públicas](#)

DIVERSIDAD DE LA JUNTA DIRECTIVA

La [Junta Directiva](#) y el equipo gerencial de Scotiabank desarrollan, promueven y reclutan activamente líderes que sean reflejo de la diversidad de nuestros clientes, accionistas, empleados y las comunidades donde operamos. Nuestra [Junta Directiva aporta su experiencia de primera clase](#) en una gama de disciplinas. La [Política de Diversidad](#) de la Junta Directiva mantiene el compromiso de aumentar la representación diversa en la Junta Directiva, y hacemos constar la composición independiente de la Junta Directiva en la [Circular de la Alta Dirección](#) anual.

Creemos que las mejores juntas directivas son aquellas cuya composición ofrece diversidad en términos de experiencia, conocimientos, perspectivas, género o identidad de género, edad, orientación sexual, origen étnico, origen geográfico y rasgos personales, junto con la pertenencia a los grupos designados¹. Al 31 de octubre de 2021, el 46% de los directores se identificaban como miembros de un grupo designado. La Junta Directiva aspira a lograr la paridad de representación entre hombres y mujeres y mantener nuestro objetivo de que haya al menos un 30% de cada género en la Junta Directiva. Cinco directores (38%) son mujeres, que han conformado más del 25% de nuestra Junta Directiva desde 2012. El Banco es signatario del Catalyst Accord, el 30% Club Canada y de otras organizaciones dedicadas a aumentar la representación de las mujeres en el liderazgo empresarial. Nuestra Junta Directiva sigue manteniendo su compromiso de aumentar la representación de los demás grupos designados, lo cual no es una prioridad nueva. En los últimos 10 años, las minorías visibles han constituido entre el 8% y el 21% de nuestros directores que se presentan a elecciones cada año.

CULTURA DE RIESGO

Creemos que la gestión eficaz del riesgo requiere un claro entendimiento del apetito por el riesgo del Banco, junto con una cultura de riesgo sólida en la que cada empleado del Banco sea un gerente de riesgos. Nuestro enfoque se fundamenta en cuatro indicadores de solidez: tono desde los niveles más altos, responsabilidad, gestión de riesgos y gestión de personal.

La cultura de riesgo del Banco está bajo la influencia de la relación de interdependencia entre nuestra estructura de gobierno del riesgo, apetito por el riesgo, estrategia, cultura organizacional y herramientas de gestión de riesgos. Describimos estos elementos y nuestro modelo de las tres líneas de defensa en la [Memoria Anual 2021](#) (p. 79-88). Nuestro apetito por el riesgo establece el equilibrio óptimo entre el riesgo y el rendimiento. Nuestra cultura de riesgo sólida promueve comportamientos que se alinean con los valores del Banco, ayudando a los Scotiabankers a identificar actividades en las que la aceptación del riesgo excede el apetito por el riesgo del Banco.

Los valores de Scotiabank y el [Código de Conducta de Scotiabank](#) (nuestro Código) definen y apoyan nuestra cultura de riesgo. Las responsabilidades de gestión del riesgo se identifican en los mandatos ejecutivos y se incorporan como objetivos en el plan de desempeño de cada Scotiabanker. Reforzamos estas responsabilidades a través de la capacitación obligatoria y no obligatoria, las comunicaciones globales, el cumplimiento regulatorio y nuestros programas de compensación. El cumplimiento del Código es un requisito para trabajar en Scotiabank. En 2021, realizamos nuestra primera Encuesta sobre Cultura de Riesgo. Los comentarios de los empleados reflejaron una sólida cultura de riesgo, la disposición a plantear sus inquietudes en caso de ser necesario, y la percepción positiva de los estándares éticos de conducta transmitidos por la Alta Dirección.

¹Los "grupos designados" se definen en la Ley de Equidad Laboral de Canadá (*la Ley*) como las mujeres, los miembros de grupos racializados, los indígenas y las personas con discapacidad. Los datos relativos a las personas de color para Canadá se recogen de acuerdo con la categoría "minoría visible" de *la Ley*, que incluye a los empleados, distintos de los indígenas, que no son de raza blanca o que no tienen la piel blanca.

CAMPAÑA “YO FIRMÉ”

El compromiso con el buen gobierno corporativo infunde confianza, que es fundamental para el éxito de Scotiabank. En la campaña “Yo firmé” de 2021, nuestro Presidente y Director General, Brian Porter, y la Directora General de Cumplimiento, Nicole Frew, alentaron a los Scotiabankers a certificar el cumplimiento del Código de Conducta de Scotiabank, no solo para marcar una casilla, sino para proteger la confianza y renovar sus esfuerzos encaminados a fortalecer nuestra cultura de riesgo día tras día.

100% de los empleados

confirmaron su cumplimiento del Código de Conducta de Scotiabank en 2021¹



Brian Porter, Presidente y Director General

Nicole Frew, Directora General de Cumplimiento

CONDUCTA RESPONSABLE Y ÉTICA

Scotiabank fomenta la transparencia y la rendición de cuentas con respecto a los comportamientos y las acciones esperadas. Nuestro Código se basa en seis principios esenciales, que establecen las expectativas que deben cumplir los empleados, trabajadores contratistas, directores y ejecutivos de Scotiabank en nuestras subsidiarias y operaciones globales. La confirmación anual del cumplimiento del Código es un requisito para trabajar en el Banco. Cada dos años se lleva a cabo una revisión formal del Código, y la próxima revisión está prevista para 2022.

En 2021, se revisó el Código para mejorar la legibilidad del texto y se actualizó para que esté más alineado con las iniciativas del Banco. Se mejoró la capacitación anual relativa al Código, mediante la inclusión de escenarios con situaciones dentro y fuera de las instalaciones del Banco y preguntas de examen más relevantes. Nuestro aprendizaje obligatorio

global incluye módulos independientes sobre capacitación en materia de lucha contra el soborno y la corrupción para evitar transacciones indebidas, prohibir las actividades fraudulentas o ilegales² y considerar las repercusiones éticas de las decisiones.

Presentar inquietudes: El Código de Conducta de Scotiabank y la Política de Denuncia de Irregularidades (a nivel institucional, actualizada y aprobada por la Junta Directiva en 2020) mantiene nuestro compromiso de brindar procesos y canales a través de los cuales los empleados y otras personas puedan hablar abiertamente si tienen alguna inquietud. En 2021, se lanzó un Portal sobre Denuncia de Irregularidades (en inglés, francés y español), administrado por un proveedor independiente. A través de este portal, se ofrecen otras maneras de presentar inquietudes de manera confidencial, anónima y sin temor a represalias.

Con el objetivo de abordar e investigar de forma eficaz las inquietudes acerca del lugar de trabajo, el portal del Programa sobre Denuncia de Irregularidades y la sección de *Fuentes Clave de Orientación y Asesoramiento* de nuestro Código identifican una serie de canales, herramientas y procesos disponibles para plantear y escalar inquietudes. Las campañas de concientización de los empleados y otras comunicaciones internas apoyan este programa. La Oficina del Ombudsman del Personal ofrece apoyo anónimo y privado a los empleados que busquen asistencia independiente en relación con problemas de tipo laboral.

Conducta en las ventas y protección del consumidor:

Scotiabank cumple varios Códigos de Conducta y Compromisos Públicos voluntarios diseñados para proteger los intereses de los consumidores. Valoramos que nuestros clientes nos comenten qué podemos hacer para mejorar y buscamos activamente su retroalimentación. Si los clientes no pueden resolver sus inquietudes a través del Proceso de Resolución de Reclamos de Scotiabank, pueden plantear el asunto a la Oficina del Presidente o a la Oficina del Ombudsman. La Oficina del Ombudsman publica un informe anual independiente de su actividad.

Scotiabank está centrado en las necesidades de sus clientes. No comprometemos nuestra ética por el beneficio de lograr nuestros objetivos de ventas, utilidades u otras metas. Este es un principio esencial plasmado de forma clara en nuestro Código de Conducta que se refuerza a través de nuestros Principios de Ventas Globales. Nuestra Política de Gestión de Conducta en las Ventas, junto con la aplicación de los controles internos apropiados, regula la conducta en las ventas, de acuerdo con el enfoque del Banco de poner primero al cliente. Un marco de Diseño de Planes de Incentivos Especializados y de Ventas Globales asegura que los planes de incentivos de ventas sean diseñados, revisados y gestionados de acuerdo con nuestro Código de Conducta, los Principios de Ventas Globales y las orientaciones de diversas autoridades reguladoras.

¹ Al 31 de diciembre de 2021. Excluye excepciones aprobadas.

² La Política para la Lucha contra el Soborno y la Corrupción de Scotiabank (ABAC) ofrece orientación sobre las obligaciones contenidas en el Código en relación con sobornos, pagos y prácticas de corrupción. El Banco prohíbe la corrupción que incluye prácticas como el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión y el lavado de dinero. Los pagos de facilitación son pagos no oficiales efectuados para agilizar (pero no para cambiar ni modificar la decisión de un funcionario público sobre) actividades administrativas de rutina, a las cuales el pagador tiene derecho sin necesidad de realizar dicho pago, y que un funcionario público está obligado a realizar (por ejemplo, acelerar el trámite de una solicitud de visa o de un permiso de conducir).

Todos los empleados a nivel global deben completar la capacitación anual sobre los Principios de Ventas Globales, además de la capacitación sobre ventas propia de sus respectivas unidades de negocio y su función.

SEIS PRINCIPIOS DE VENTAS GLOBALES DE SCOTIABANK

- ① Poner primero al cliente.
- ② Ser embajadores 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.

PROMOCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Scotiabank cumple las leyes y regulaciones en los más de 30 mercados internacionales en los que opera y presenta informes a cientos de autoridades reguladoras en toda nuestra red internacional. Nos interesa ser participantes activos e informados en los debates sobre las políticas públicas que afectan a nuestro sector, y llevamos a cabo actividades de promoción de políticas públicas con ética y transparencia y conforme a la ley. Scotiabank no realiza contribuciones políticas. Esta política,

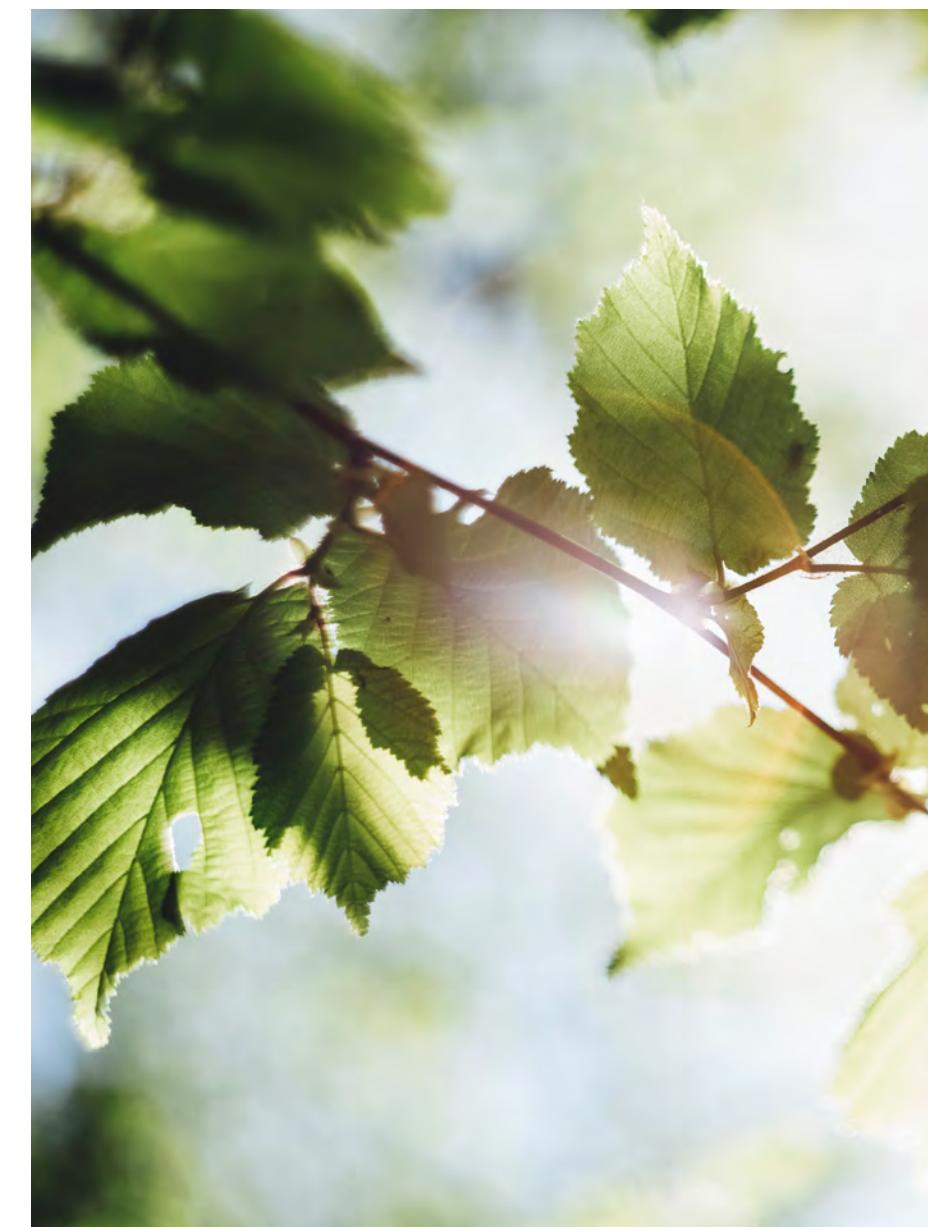
en vigor a nivel institucional desde 2016, está plasmada en nuestro Código y representa una posición firme y pública contra el acceso a los funcionarios electos y a los responsables de la toma de decisiones a cambio de aportes monetarios. Para obtener más información sobre las actividades de Scotiabank en relación con la política pública y los asuntos en los que participamos, consulte nuestra página web sobre [actividades en materia de política pública](#).

GOBIERNO CORPORATIVO EN CUESTIONES SOCIALES Y AMBIENTALES

La Junta Directiva y la Alta Dirección de Scotiabank consideran que los temas ASG son una responsabilidad importante y compartida, y las actualizaciones sobre estas cuestiones se incluyen en el orden del día de todas las reuniones de la Junta Directiva. La supervisión explícita y las responsabilidades compartidas en relación con los asuntos ASG forman parte de nuestras políticas de gobierno corporativo y están integradas en nuestra estructura de gobierno corporativo. En nuestra [Memoria Anual 2021](#), se describe la estructura de gobierno corporativo de riesgos (p. 79-81), la gestión del riesgo ambiental y la presentación de informes del Banco, que incluye gobierno corporativo, estrategia, gestión de riesgos y presentación de informes relacionados con el clima (p. 114-116). En la [Circular de la Alta Dirección 2022](#) (p. 33-35, 45-49), se resumen las responsabilidades y actividades en materia de temas ASG de la Junta Directiva y de cada uno de sus comités.

En 2021, creamos un Comité ASG Corporativo para supervisar la estrategia ASG del Banco. Se trata de un equipo multidisciplinario de ejecutivos de todo el Banco con experiencia e influencia en asuntos ASG. El comité informa periódicamente a la Junta Directiva sobre los progresos del Banco en cuestiones ASG y examina las divulgaciones pertinentes.

En nuestra [Memoria Anual 2021](#) (p. 115), ofrecemos detalles sobre este comité y el lugar que ocupa en la estructura de gobierno corporativo del Banco.



Promover los derechos humanos

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

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

Enlaces relacionados

[Declaración de Derechos Humanos](#)

[Declaración contra la esclavitud y la trata de personas](#)

[Declaración de Australia sobre la esclavitud moderna](#)

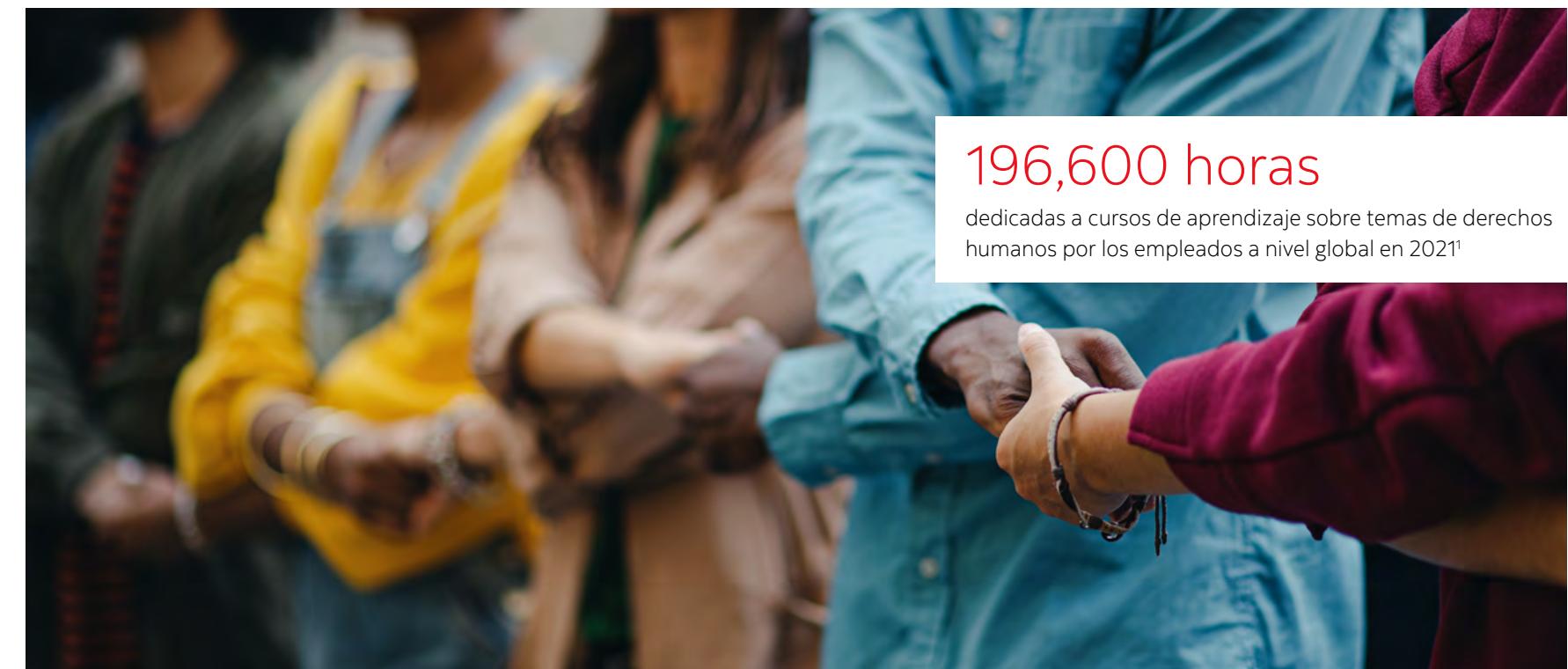
[Programa de Acceso Financiero](#)

NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Nuestro compromiso con los derechos humanos se aplica a toda nuestra red global. Se hace efectivo en términos de una amplia diversidad de guías, políticas y documentos de gobierno corporativo. Exigimos a nuestros empleados completar la capacitación relativa a temas de derechos humanos. Scotiabank consulta con regularidad a partes interesadas y expertos externos con el fin de evaluar y actualizar nuestros

¹El aprendizaje sobre derechos humanos incluye capacitación en los temas a que se refiere el Código de Conducta de Scotiabank. El aprendizaje sobre derechos humanos incluye temas como accesibilidad, nuestro rol de aliados, diversidad, equidad e inclusión, identidad y expresión de género, competencia cultural indígena y seguridad. Ver también los datos de la tabla que aparece en la p. 68.

²Las declaraciones han sido formuladas de conformidad con la Australian Modern Slavery Act, promulgada en 2018, y la sección 54(1) de la [Modern Slavery Act promulgada por el Reino Unido en 2015](#), para The Bank of Nova Scotia y Scotiabank Europe PLC con respecto al año fiscal 2020.



196,600 horas

dedicadas a cursos de aprendizaje sobre temas de derechos humanos por los empleados a nivel global en 2021¹

impactos, riesgos y oportunidades más importantes en materia de derechos humanos. Los procesos del Banco para evitar la esclavitud y la trata de personas se encuentran descritos en líneas generales en las declaraciones contra la esclavitud y la trata de personas.²

En 2021, realizamos una evaluación sobre derechos humanos con la consultora en sostenibilidad global [Business for Social Responsibility](#). La evaluación, que se realizó en nuestros mercados clave de Canadá, México, Perú, Chile, Colombia y el Caribe, incorporó decenas de entrevistas internas y una revisión de políticas en materia de derechos humanos, lo que permitió identificar la existencia de más de 30 políticas y documentos de gobierno corporativo pertinentes. Entre los temas que surgieron en la evaluación se incluyen el impacto asociado a las actividades de otorgamiento de préstamos y gestión de activos del Banco, el acceso eficaz facilitado a datos privados y protegidos, los

derechos de Pueblos Indígenas y discriminación en el lugar de trabajo y contra los clientes. Esta evaluación también se enfocó en los avances con respecto a nuestras prioridades definidas para 2017-2020 con el objeto de afinar nuestra estrategia en materia de derechos humanos.

La actualización de nuestra [Declaración de Derechos Humanos](#) fue una de las recomendaciones clave resultantes de la evaluación. Esta versión mejorada de la Declaración de Derechos Humanos global fue publicada en diciembre de 2021. La declaración actualizada se ajusta más a nuestras políticas y programas vigentes y presenta un alineamiento más preciso con las mejores prácticas y el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Brinda nueva información sobre temas como iniciativas en colaboración en las que participamos para promover nuestros compromisos con los derechos humanos.

Seguimos promoviendo la igualdad para la comunidad LGBT+ y las mujeres a través de la implementación de los Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de Personas LGBTI y los [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#) de la ONU. En 2021, en nuestra condición de miembro de Partnership for Global LGBTI Equality, participamos en el desarrollo de una nueva herramienta de análisis de brechas con referencia a los Principios de las Naciones Unidas contra la Discriminación de Personas LGBTIQ+. Tras un análisis comparativo de nuestros beneficios para empleados con el principio 2 de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y el convenio 183 sobre licencia por maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, el Banco está en proceso de incorporar un estándar mínimo global de licencia parental a partir de 2022, en virtud del cual se concederán 16 semanas de licencia remunerada al 100% a los cuidadores principales y 8 semanas de licencia remunerada al 100% a los cuidadores secundarios.

LUCHA CONTRA LA EXPLOTACIÓN

Scotiabank protege a las personas y lucha contra la delincuencia aplicando tecnología innovadora, prestando atención a los riesgos para los derechos humanos en las actividades de banca y colaborando con



asociaciones globales y nacionales que congregan a una diversidad de partes interesadas. Luchamos contra la explotación y el uso delictivo del sistema financiero identificando patrones de actividad financiera para interrumpir el flujo de dinero a delincuentes que se lucran con la trata o la explotación en línea de personas.

Apoyamos varias iniciativas coordinando esfuerzos para poner fin a la trata de personas y la explotación sexual de menores. Somos miembros de [WePROTECT Global Alliance](#), asociación público-privada dedicada a enfrentar la explotación y el abuso sexual de menores en línea, la Anti-Human Trafficking Intelligence Initiative, que ayuda a las instituciones financieras a combatir la trata de personas, y [The Knoble](#), red global de expertos en prevención de la delincuencia financiera que afecta a personas vulnerables.

Entre nuestros esfuerzos se incluyen:

- Lanzamiento de [Project Shadow](#), asociación público-privada codirigida con el Canadian Centre for Child Protection, el Centro Canadiense de Análisis de Informes y Transacciones Financieras (FINTRAC) y la Real Policía Montada de Canadá (RCMP), con el objeto de combatir la explotación sexual de menores en línea.
- Construcción de modelos analíticos de prevención del lavado de dinero específicamente para Project Shadow, con capacidad de procesamiento de lenguaje natural (NLP) potenciada a fin de mejorar la detección de transacciones sospechosas.
- Utilización del trabajo innovador de Project Shadow en [Project Umbra](#) de Knoble para reducir la explotación sexual de menores mediante la identificación de indicadores financieros y el aumento de informes de actividades sospechosas.
- Otorgamiento de una subvención de \$250,000 en apoyo de [Project Arachnid](#), una herramienta innovadora del Canadian Centre for Child Protection destinada a preservar la seguridad de la niñez previniendo la proliferación de material sobre abuso sexual de menores en Internet.



PROGRAMA DE ACCESO FINANCIERO

Muchos sobrevivientes de la trata de personas son también víctimas de robo de su identidad financiera por parte de los tratantes. Nuestro [Programa de Acceso Financiero](#) es el primero en Canadá en trabajar con organismos no gubernamentales en un sistema de referidos que conecta a los sobrevivientes con servicios financieros para ayudarlos a reconstruir su independencia financiera. El programa reconoce las necesidades particulares de los sobrevivientes y les provee recursos para ayudarlos a reconstruir sus finanzas y vidas. Como parte de la estrategia de incorporación de clientes con experiencias traumáticas, los sobrevivientes reciben servicios de cuenta especializados y orientación financiera por parte de un asesor designado.

 [Más información sobre el Programa de Acceso Financiero](#)

Gestionar nuestra cadena de suministro

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

En toda la red del Banco, dependemos de una diversidad de proveedores globales, de servicios y de otro tipo. Cuando trabajamos con proveedores y realizamos adquisiciones de productos y servicios, les comunicamos nuestras expectativas en el sentido de que nuestras relaciones de negocios estén alineadas con nuestros valores, compromisos con los derechos humanos y estándares y cumplimiento en materia de conducta ética y responsable en los negocios, derechos humanos y gestión ambiental.

Enlaces relacionados

[Código de Conducta del Proveedor](#)

En 2021, trabajamos con aproximadamente 16,500 proveedores de todo el mundo y adquirimos bienes y servicios por un total de \$5,500 millones. En el año, se implementaron dos nuevos sistemas de alcance institucional para las compras, contrataciones y evaluación de riesgos, con el objeto de mejorar la totalidad de los procesos de abastecimiento del Banco en lo concerniente a la selección de proveedores, la evaluación de riesgos y la gestión de contratos y del desempeño. Estos sistemas centralizados están contribuyendo a que nuestro proceso de abastecimiento esté más controlado y sistematizado y bien gestionado. Actualmente estamos en condiciones de mejorar considerablemente la exactitud y uniformidad de la información de nuestras relaciones con terceros y potenciar nuestra capacidad de gestión de riesgos en toda la red global del Banco.

Nuestros procesos de abastecimiento y gestión de riesgos con terceros incorporan nuestra problemática y riesgos en relación con los factores ASG. En 2021, implementamos el cuestionario Conozca a su Proveedor para mejorar la supervisión y la evaluación de nuestra cadena de suministro. En sus primeros ocho meses de implementación fue utilizado

más de 2,200 veces. Todos los proveedores, existentes y nuevos, invitados por el equipo de Global Procurement Services del Banco a participar en una solicitud de propuestas (RFP) formal, son evaluados con criterios cualitativos y cuantitativos, entre los que se incluyen los factores ASG. Hemos actualizado la plantilla RFP con la incorporación de un nuevo formulario ASG que se alinea con la estrategia ASG, los estándares éticos y los compromisos en materia de derechos humanos del Banco.

Nuestro [Código de Conducta del Proveedor](#) se alinea con los principios del Código de Conducta y la Declaración de Derechos Humanos de Scotiabank. Forma parte de nuestras cláusulas y condiciones contractuales estándar y constituye un requisito de cumplimiento obligatorio en nuestras plantillas de contrato de servicios marco. Establece obligaciones y expectativas específicas, como prácticas éticas de negocio y empleo, derechos humanos, diversidad y equidad, esfuerzos de gestión ambiental y cumplimiento. Nuestro Código de Conducta del Proveedor refuerza la tolerancia cero ante comportamientos ilícitos o violaciones de derechos humanos. Su incumplimiento puede resultar

en la negativa a participar en relaciones de negocios o el término de relaciones de negocios existentes. El Código es revisado formalmente cada dos años y su próxima revisión está programada para 2022.

DESARROLLAR LA DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

Una cadena de suministro más inclusiva mejora la calidad, el servicio y el valor de las actividades de abastecimiento del Banco. Contar con una mayor diversidad de proveedores nos ayuda a servir mejor a nuestra clientela diversa, representar a las comunidades donde realizamos operaciones y contribuir a ampliar el desarrollo económico y el empleo de grupos subrepresentados. Hemos evaluado tres años de gasto en abastecimiento y compras para generar información que contribuya a la elaboración de nuestro Programa de Diversidad de Proveedores. Esto nos ha ayudado a comprender mejor nuestras relaciones de negocio con empresas cuyos propietarios o gerentes son Pueblos Indígenas, miembros de la comunidad LGBT+, personas de color o mujeres, lo que a su vez nos ha permitido identificar posibles proveedores para inclusión en futuras iniciativas de contratación de suministros. Como resultado, estamos diseñando el programa de Diversidad de Proveedores para mejorar el acceso a oportunidades de abastecimiento, enfocándonos en los aspectos de obtención de suministros, formación de asociaciones, promoción social, monitoreo y métricas en atención a esta diversidad.

Hemos establecido alianzas estratégicas enfocadas en abastecimiento y somos miembro de organizaciones que amplían nuestras conexiones y acceso a bases de datos de empresas certificadas por su diversidad. Entre ellas se incluyen el Consejo Canadiense de Proveedores de las Comunidades Indígenas y Minoritarias, la Cámara de Comercio LGBT+ de Canadá y Women Business Enterprises Canada Council. Scotiabank nombró un promotor de adquisición de servicios a las comunidades indígenas de conformidad con los lineamientos del Consejo Canadiense de Negocios Indígenas, lo que nos ayuda a integrar más negocios indígenas en nuestra cadena de suministro y buscar proactivamente negocios de propietarios indígenas y contratar con ellos.

GASTO EN PROVEEDORES DE SCOTIABANK, POR CATEGORÍA



16,500 proveedores de bienes y servicios en 2021

Mantener la seguridad del Banco y proteger a nuestros clientes

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

La confianza y la buena reputación son los cimientos sobre los que se construye la banca. Nuestros clientes desean recurrir al banco con confianza, sabiendo que sus transacciones se hacen con eficiencia, seguridad y privacidad. Protegemos rigurosamente la información personal, a la vez que implementamos adelantos tecnológicos, incluida la inteligencia artificial ética, como apoyo para defendernos del fraude y combatir la delincuencia financiera.

Enlaces relacionados

Prácticas informáticas seguras

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

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

[Compromiso con la privacidad](#)

LUCHA CONTRA LOS DELITOS FINANCIEROS

Queda fuera del apetito del Banco permitir deliberadamente que nuestros productos o servicios se utilicen para facilitar delitos financieros o actividades prohibidas por leyes y regulaciones. Entre estas actividades se incluyen el lavado de dinero, el financiamiento del terrorismo, la trata de personas y la explotación sexual de menores. Hemos asumido el compromiso de mantener sistemas seguros en los países donde realizamos operaciones actuando con prudencia en función del grado de riesgo, adoptando medidas de protección sólidas y mejorando continuamente la inteligencia de datos y de riesgos.

Nuestra [declaración institucional sobre prevención del lavado de dinero \(PLD\) y financiamiento al terrorismo \(PFT\)](#) resume nuestro compromiso y enfoque internacional en el combate de delitos financieros. Nuestros programas de prevención del lavado de dinero y Conozca a su Cliente (KYC) forman parte de una iniciativa plurianual de cumplimiento de nuestras obligaciones regulatorias cuyo objetivo es automatizar las prácticas de PLD y KYC a nivel global. El Oficial en Jefe de Prevención del Lavado de Dinero de Scotiabank es responsable del diseño y la operación del programa PLD y tiene acceso irrestricto a la Dirección Ejecutiva y la Junta Directiva. Todos los empleados deben completar la capacitación anual obligatoria sobre PLD, PFT y sanciones. Los empleados responsables de las actividades de investigación, cumplimiento o auditoría reciben capacitación adicional especializada en inteligencia financiera.

Como banco líder en las Américas, tenemos el importante papel de mejorar la eficacia de los esfuerzos de prevención del lavado de dinero y financiamiento al terrorismo para proteger a nuestros clientes y comunidades, al Banco y a personas vulnerables donde quiera que se encuentren. Hemos implantado procesos de analítica avanzada, inteligencia artificial y aprendizaje de máquinas para mejorar la detección de transacciones sospechosas. Entre los programas más destacados se incluyen:

- La [Iniciativa de Investigación de Delitos Financieros entre York University y Scotiabank Lassonde](#), enfocada en el desarrollo de soluciones futuras y medidas para contrarrestar los delitos financieros con la aplicación de la inteligencia artificial y el aprendizaje automático, los macrodatos (big data), los medios sociales, la computación en la nube y la ciberseguridad.
- La implementación de modelos de perfiles conductuales basados en inteligencia artificial y tecnología de definición de prioridades con base en riesgos, a fin de evaluar de manera más integral los perfiles de clientes y las actividades transaccionales para la detección más eficaz del lavado de dinero.
- Se han potenciado esfuerzos para combatir diversas formas de explotación inhumana a través del desarrollo y la aplicación de analítica avanzada y una capacidad de monitoreo sofisticada para las operaciones de todo el Banco. Además, hemos implantado juegos de herramientas de investigación especializada para la verificación

de nombres y el monitoreo de transacciones, así como modelos de procesamiento del lenguaje natural basados en inteligencia artificial para la investigación de antecedentes, a fin de mejorar la precisión de las alertas, reducir los falsos positivos y detectar con más eficiencia posibles transacciones delictivas.



GESTIÓN DEL RIESGO DE NUEVAS INICIATIVAS

Cuando Scotiabank explora mercados nuevos e innovaciones para mejorar sus ofertas de productos y servicios, un proceso interno de alcance institucional asegura la gestión prudente del cambio en función de posibles riesgos. El proceso de Evaluación del Riesgo de Nuevas Iniciativas (NIRA) se aplica a siete riesgos financieros y 26 riesgos no financieros. Asegura la revisión de productos, servicios y usos tecnológicos nuevos en el Banco y la conformidad de estos con los requisitos regulatorios pertinentes. Se requiere el proceso NIRA para productos o servicios nuevos o modificaciones importantes de productos o servicios existentes o la tecnología de soporte.

ÉTICA EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TECNOLOGÍA

El poder de la tecnología, la inteligencia artificial y el aprendizaje de máquinas sigue transformando la banca. Siempre con énfasis en la rentabilidad del negocio y la experiencia del cliente, estamos estableciendo buenas prácticas de gobierno corporativo y ética para el uso responsable de estos. Nuestra estrategia se basa en los principios de la Ética de Datos plasmados en líneas generales en los Estándares de Datos de alcance institucional, los que se rigen por el Marco y la Política de Gestión de Riesgos de Datos (ver la [Memoria Anual 2021](#), p. 116-117). Un Equipo de Riesgos de Datos e Inteligencia Artificial con dedicación exclusiva que forma parte de Gestión de Riesgo Global establece el apetito del Banco por el riesgo de datos y lo supervisa. En conjunto, nuestros estándares y políticas constituyen el fundamento del gobierno corporativo y las prácticas responsables de Scotiabank con respecto a datos e inteligencia artificial.

La ética de datos es incluida en el aprendizaje obligatorio de los empleados a nivel global. Ofrecemos capacitación adicional en ética de datos a quienes participan en proyectos sobre datos. El equipo de Ética de Datos, en colaboración con otros grupos (como la Oficina Institucional de Privacidad), brinda orientación y herramientas de alcance institucional para incorporar consideraciones éticas en las iniciativas relativas a datos. Este equipo presta a los profesionales en datos soporte para identificar, evaluar, monitorear y reportar riesgos relativos a datos e inteligencia artificial y responder a estos riesgos a lo largo del ciclo de vida de los datos. Aporta un conjunto de procesos y herramientas de soporte que permiten a los empleados evaluar las consecuencias de índole ética, cumplir los requisitos del Banco, acatar las regulaciones pertinentes, utilizar prácticas éticas y serias y preservar la confianza depositada por el cliente.

La ética de datos y los procesos, mecanismos y herramientas de evaluación de sensibilidad ayudan a los empleados a incorporar consideraciones éticas al desarrollar e implementar iniciativas que conciernen a empleados, clientes o comunidades. Por ejemplo, la Evaluación de Riesgos de Nuevas Iniciativas (ver [NIRA](#)) contiene enlaces a herramientas de ética de datos que aseguran que los equipos del proyecto estén informados de antemano sobre los requisitos en materia de privacidad y ética de datos al diseñar iniciativas nuevas.

Nos aseguramos de emplear prácticas de otorgamiento de préstamos justas y de hacer un uso responsable de la inteligencia artificial en las decisiones relativas a créditos, a través de mecanismos preventivos de discriminación y prejuicios. Nuestras prácticas aseguran que las decisiones de fijación de precios basadas en la inteligencia artificial consideren únicamente las características pertinentes del cliente, como monto del préstamo y calificación de crédito y no atributos protegidos (como raza o género).



INTELIGENCIA ARTIFICIAL AL SERVICIO DE NUESTROS CLIENTES

El uso que hacemos de los datos, la analítica y la inteligencia artificial a nivel institucional genera una experiencia óptima para nuestros clientes. Está transformando nuestro negocio, ayudando a las personas y poniendo a su disposición una banca de calidad superior y sin trabas. Aprovechando la [Plataforma Global de Datos y Analítica](#) del Banco, en 2021 pusimos en marcha el [C.MEE](#) (Customer Marketing Engagement Engine) para analizar datos en todos los puntos de contacto con el cliente (sucursal, dispositivos móviles, centro de contacto y correo electrónico) y determinar qué asesoría es la más pertinente para un cliente en determinado punto de interacción. La herramienta C.MEE nos permite comprender mejor lo que nuestros clientes pueden necesitar y así brindarles información más personalizada en el momento más preciso, a través del canal de comunicación de su preferencia.

C.MEE se basa en nuestra [varias veces galardonada iniciativa de inteligencia artificial ética](#) que fue implantada durante los primeros días de la pandemia del COVID-19. Gracias al modelo basado en inteligencia artificial, hemos podido identificar 200,000 clientes muy vulnerables y brindarles proactivamente apoyo y asesoría de tipo financiero en forma personalizada. La satisfacción de los clientes al recibir este apoyo proactivo, demostrada en sus calificaciones de evaluación del servicio, no fue lo único. También hubo una reducción considerable de las tasas de morosidad, lo que indica el valor que tiene el apoyo proactivo en la resiliencia financiera de los clientes.

PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE LOS DATOS

La privacidad de los datos de los clientes es fundamental para preservar la confianza en los servicios financieros. No tenemos apetito por la violación de datos, ya sea por obligaciones relacionadas con la privacidad o por casos de incumplimiento. El Programa de Gestión del Riesgo de Privacidad y el Código de Conducta son los pilares de la protección de datos a nivel institucional. La Política de Gestión del Riesgo de Privacidad, basada en las mejores prácticas estándar, se alinea con las expectativas de la Canadian Standards Association y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Es aprobada por la Junta Directiva y revisada cada dos años.

En 2021, establecimos un equipo específico de Cumplimiento para Datos, Medios Digitales y Tecnología, como ampliación de nuestra Oficina Institucional de Privacidad. Este equipo incorpora el cumplimiento por diseño en los procesos del Banco y colabora con el equipo de Cumplimiento Regulatorio para supervisar las iniciativas y diseñar programas de privacidad de datos robustos que protegen la información personal que nuestros clientes nos confían.

Los empleados son responsables de prevenir la revelación de datos de los clientes. Las políticas de privacidad formales detallan cómo recopilar, usar y gestionar la información de identificación personal. Se realizan evaluaciones de impacto en la privacidad para identificar posibles riesgos para la privacidad en la recopilación, el uso, el almacenamiento, la revelación y la eliminación de información de identificación personal. Estas prácticas de protección de la privacidad se hacen extensivas a la mitigación proactiva de riesgos cuando se establece una relación con proveedores externos o se incorporan o reformulan programas, productos, servicios o procesos (ver la sección sobre Evaluación de Riesgos de Nuevas Iniciativas).

Contamos con:

- Acuerdos de privacidad, disponibles en nuestro sitio web, en todos los países donde Scotiabank realiza operaciones, los cuales formalizan nuestra intención de utilizar la información de los clientes con responsabilidad y mantener sus datos seguros.

- Capacitación obligatoria para promover la toma de conciencia sobre la privacidad, las mejores prácticas en materia de privacidad de datos, los elementos de una evaluación eficiente del impacto en la privacidad, cómo enfrentar una vulneración de la privacidad y la respuesta a incidentes de privacidad.

El Banco gestiona los eventos de privacidad, incluidos los que involucran a terceros, siguiendo un conjunto claro y completo de pasos establecidos en los Procedimientos de Gestión de Incidentes y Violaciones de la Privacidad. Todos los eventos de privacidad son objeto de escalamiento de acuerdo con procedimientos definidos y el nivel de gravedad del caso, de modo que se sigan los pasos necesarios para mitigar los riesgos para el Banco o terceros que resulten afectados.

CIBERSEGURIDAD

Muchos sectores han experimentado un aumento de ciberataques durante la pandemia del COVID-19, debido a que los hackers aprovecharon el cambio de ambientes para hacer incursiones cada vez más sofisticadas. Para combatir estas amenazas, realizamos un monitoreo proactivo de riesgos, actualizando y afinando continuamente los programas para reducir al mínimo las interrupciones y manteniendo los sistemas y la información protegidos. Hemos implementado programas integrales de revisión y auditoría de la gestión del Banco respecto a la seguridad de la información y la ciberseguridad para contribuir a mantener las amenazas en niveles mínimos.

El Director de Seguridad de la Información de Scotiabank lidera la estrategia global de ciberseguridad del Banco e informa a la Junta Directiva trimestralmente sobre los programas, los riesgos y las tendencias en esta área. El Comité de Riesgos de la Junta Directiva también sesiona regularmente con la gerencia para revisar los riesgos tecnológicos, en ciberseguridad y afines. Seguimos ampliando la cobertura y el ritmo de la remediación de vulnerabilidades, potenciando la protección contra programas maliciosos (malware) y fortaleciendo la protección de los datos y los controles de gestión de su accesibilidad. Estamos mejorando continuamente la inteligencia sobre amenazas, la formación y concientización del personal y los procesos para gestionar el riesgo de terceros. Los contratistas externos son monitoreados

para determinar su cumplimiento en ciberseguridad. Sometemos a investigación los eventos de seguridad para resolver los asuntos identificados, realizamos simulaciones de incidentes de ciberseguridad y el seguimiento correspondiente para eliminar las vulnerabilidades identificadas durante estos procesos.

Medidas que hemos adoptado para proteger al Banco y a sus empleados y clientes:

- Hemos establecido políticas rectoras alineadas con el National Institute of Standards and Technology para formalizar el enfoque del Banco en materia de ciberseguridad. Entre ellas se incluyen la Política de Seguridad de la Información, la Política sobre Ciberseguridad (actualizada y aprobada por el Comité Institucional de Riesgo Principal del Banco en 2021) y nuestro Marco de Gobierno de Seguridad de la Información.
- Contamos con un Centro de Seguridad robusto, accesible desde nuestro sitio web externo, el cual brinda información a los pequeños empresarios sobre la elaboración de un programa de ciberseguridad, el reconocimiento de estafas comunes y la autoprotección contra el fraude financiero.
- Trabajamos con la Universidad Técnica Federico Santa María en Chile en la elaboración de un curso en línea sobre prevención de fraudes dirigido a empleados y clientes, el cual alcanzó una cobertura de 7,000 personas en 2021.
- Capacitación de empleados y comprobación de sus conocimientos y prácticas en ciberseguridad, lo que incluye capacitación obligatoria en ciberseguridad y capacitación complementaria para quienes necesiten un refuerzo tras las pruebas de phishing (suplantación de identidad) internas.
- Realización de varias campañas de concientización a lo largo del año sobre diversos temas de actualidad en ciberseguridad, como estafas vinculadas con el COVID-19 y ataques de phishing.
- Organización de la actividad anual Mes de la Concientización Global sobre Ciberseguridad, en octubre, a través de nuestra campaña CyberCon para empleados.



En esta sección

- [27 Banca centrada en la sostenibilidad](#)
- [29 Financiar un futuro sostenible](#)
- [32 Participación en el mercado de bonos sostenibles](#)
- [33 Gestión patrimonial y de activos responsable](#)

BB

Estamos muy impresionados con las extraordinarias innovaciones en materia de sostenibilidad ambiental que ya se están poniendo en práctica, así como también con la evolución de los enfoques ASG que están adoptando nuestros clientes en todos los sectores, y nos enorgullece prestarles nuestro apoyo en todos estos esfuerzos. Felicitamos a nuestros clientes que están avanzando en la transición hacia un futuro más sostenible y seguiremos ofreciendo financiamiento y productos innovadores para apoyar sus ambiciosos objetivos de sostenibilidad”.



- Fanny Doucet, Directora Ejecutiva y Jefa de Financiamiento Sostenible

ASPECTOS DESTACADOS 2021

- Emitimos el [bono de sostenibilidad](#) inaugural de Scotiabank a 3 años por USD\$1,000 millones, el mayor bono de sostenibilidad de una entidad financiera o corporativa canadiense en 2021, cuyos fondos se utilizarán para el financiamiento o refinanciamiento de activos verdes y sociales elegibles.
- Actuamos como agente de colocación de bonos verdes, sociales, de sostenibilidad y vinculados a la sostenibilidad por \$13,000 millones en 2021, con un total acumulado de \$22,000 millones desde 2014.
- Nos comprometimos a [movilizar \\$10,000 millones de aquí a 2030](#) para viviendas asequibles en Canadá, en apoyo a la aspiración de la Corporación Canadiense Hipotecaria y de Vivienda en el sentido de que, para 2030, todas las personas en Canadá tengan una vivienda que puedan pagar y que satisfaga sus necesidades.
- El Grupo de Financiamiento Sostenible de Banca y Mercados Globales ha actuado como asesor de estructuración de sostenibilidad para 21 clientes este año.
- Celebramos el tercer año exitoso de la [Iniciativa Mujeres Scotiabank®](#), que ha destinado \$3,800 millones en capital a empresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres en Canadá desde su lanzamiento en 2018.
- Prestamos apoyo a Chile, el mayor emisor de bonos sociales soberanos del mundo, en la emisión de bonos sociales por USD\$12,800 millones¹. Scotiabank fue reconocido con el premio al Gestor Principal del Año, Bono Social Soberano, en los Environmental Finance 2021 Bond Awards.
- Adquirimos \$2,900 millones en bonos verdes, sociales y sostenibles para el portafolio del Banco.
- Lanzamos los Fondos Sostenibles Scotia Global Asset Management™ para clientes institucionales y con alto valor patrimonial.
- Colaboramos como miembro del [Sustainable Finance Working Group del Institute of International Finance](#) en la promoción de soluciones de mercados de capitales que apoyen el desarrollo y el crecimiento del financiamiento sostenible.

¹Este total es el equivalente en dólares estadounidenses de los bonos emitidos en euros, pesos chilenos y dólares estadounidenses.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al Acuerdo de París sobre el Cambio Climático requiere la movilización de recursos financieros a gran escala. Los bancos tienen un papel decisivo que desempeñar en el avance del desarrollo sostenible y el apoyo al cambio ambiental y social. Scotiabank está movilizando capital y servicios financieros para abordar y activar el progreso social y ambiental. A través de préstamos, financiamiento, emisiones, soluciones de inversión y servicios bancarios, estamos promoviendo el crecimiento económico sostenible y permitiendo a nuestros clientes y a los sectores público y privado acelerar la transición hacia un futuro más justo y equitativo.

Enlaces relacionados

- [Financiamiento Sostenible de Scotiabank](#)
- [Bonos Sostenibles de Scotiabank](#)
- [Marco de Bonos Sostenibles](#)
- [Informe de Bono Verde 2021](#)
- [Iniciativa Mujeres Scotiabank®](#)
- [Servicios Financieros para las Comunidades Indígenas](#)

Banca centrada en la sostenibilidad

MEJORANDO LA ASEQUIBILIDAD DE LA VIVIENDA

Los mercados canadienses de la vivienda se enfrentan a una insuficiencia crónica de la oferta, con el número más bajo de unidades de vivienda por cada 1,000 residentes en comparación con el resto de los países del G7¹. Scotiabank fue la primera gran institución financiera en el país en alinearse con la Estrategia Nacional de Vivienda de la Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) para mejorar la asequibilidad de la vivienda en Canadá. Nos comprometimos a movilizar \$10,000 millones de aquí a 2030 para apoyar el objetivo de la CMHC de que todas las personas en Canadá tengan una vivienda asequible que satisfaga sus necesidades. La colaboración de Scotiabank con la CMHC para abordar la asequibilidad de la vivienda está alineada con nuestra iniciativa ScotiainSPIRA y con la categoría “Vivienda asequible/comunitaria”² en nuestro Marco de Bonos Sostenibles publicado en 2021.

El préstamo hipotecario sostenible de Scotiabank Perú ofrece menores comisiones a los clientes que adquieran viviendas ecológicas y sostenibles certificadas por el Fondo Mi Vivienda. Mi Vivienda es un programa del gobierno peruano que tiene por objeto atender las necesidades de vivienda y reducir el endeudamiento hipotecario de las familias. A través de este programa, se adquirieron 292 viviendas ecológicas y sostenibles en 2021.

SERVICIOS FINANCIEROS PARA COMUNIDADES INDÍGENAS EN CANADÁ

Scotiabank tiene en funcionamiento 27 Centros Bancarios para Comunidades Indígenas, cuatro de ellos en reservas, que brindan a las Naciones Indígenas, a los indígenas y a sus negocios nuestra gama completa de servicios bancarios. En 2021, superamos nuestro objetivo de crecimiento del 12% de la clientela indígena, lo que supone un aumento del 17% con respecto a 2020. Esto refleja que los servicios y programas de financiamiento están satisfaciendo las necesidades de los miembros

de las comunidades indígenas, como el aprovechamiento de los derechos sobre la propiedad arrendada en las tierras de las reservas y la asistencia a las Naciones Indígenas en la gestión de los ingresos de fuentes propias.

El año pasado, nombramos a un promotor de adquisición de servicios a las comunidades indígenas del Banco, con el fin de aumentar e integrar mejor los negocios indígenas en nuestra cadena de suministro. Scotiabank se enorgullece de mantener el Nivel Oro del Consejo Canadiense de Negocios de la Comunidad Indígena por las Relaciones Progresistas con los Indígenas, que es el nivel más alto de certificación. Participamos en el grupo de trabajo de la Cámara de Comercio Canadiense sobre participación corporativa e indígena, en Boreal Champions for Environmental Stewardship y en Tkaronتو Prosperity Allies Table, con el objetivo de promover iniciativas de sostenibilidad y bienestar económico lideradas por indígenas para las generaciones futuras. Para obtener más información, ver Empoderar a nuestros clientes en la p. 56.

② Ayudando a los clientes indígenas a convertir las limitaciones sistémicas en oportunidades económicas

Compartimos los conocimientos y la innovación para ayudar a los pueblos indígenas a superar los complejos desafíos y aprovechar las nuevas oportunidades económicas.

Nuestros servicios financieros para comunidades indígenas

¹Estimación de la escasez estructural de viviendas en Canadá.

²Se define como una categoría de préstamos relacionados con la construcción existente o nueva, el desarrollo, el funcionamiento, la renovación o el mantenimiento de instalaciones, servicios, sistemas o equipos utilizados para viviendas asequibles acreditadas o registradas, hogares de transición y albergues basados en sistemas de clasificación locales, o que contribuyen a mejorar el acceso de la población de bajos ingresos. Préstamos o financiamiento de programas públicos o privados que facilitan la asequibilidad de la vivienda en regiones que tienen un bajo desempeño económico o que enfrentan diferentes tipos de carencias según mediciones en el contexto local.

DERRIBANDO LAS BARRERAS QUE FRENAN A LAS MUJERES

La Iniciativa Mujeres Scotiabank® es un programa emblemático lanzado en 2018 para eliminar las barreras y empoderar a los clientes que se identifican como mujeres o con identidades de género no binarias para que logren el éxito en sus propios términos. Esta iniciativa ayuda a las mujeres en su avance profesional a través de actividades de mentoría y servicios de asesoría holísticos centrados en la mujer. Facilita la igualdad de acceso al financiamiento y a servicios, recursos, herramientas y talleres enfocados en criterios ASG para mejorar las habilidades, la confianza financiera y los conocimientos técnicos.

En 2021, la Iniciativa Mujeres Scotiabank se convirtió en un programa institucional que apoya a las clientas de banca empresarial, Banca y Mercados Globales y Gestión Patrimonial Global en Canadá. Esto incluye superar nuestro compromiso de capital de \$3,000 millones para 2021, destinando \$3,800 millones a negocios de propiedad o bajo la dirección de mujeres en Canadá. Además, 6,000 mujeres empresarias canadienses profundizaron sus conocimientos de negocios mediante su participación en Un-Mentorship Boot Camps™, más de 1,100 clientas asistieron a sesiones de gestión patrimonial para apoyar las transiciones importantes de la vida, como la jubilación y la planificación sucesoria, y un gran número de mujeres ejecutivas y líderes emergentes participaron en transmisiones web, programas de gobierno corporativo de las juntas directivas y sesiones de capacitación especializadas para fortalecer su proceso de desarrollo de liderazgo. En apoyo de la Iniciativa Mujeres Scotiabank, una parte de los fondos del bono de sostenibilidad 2021 de USD\$1,000 millones de Scotiabank se utilizará para impulsar los negocios de propiedad o bajo la dirección de mujeres. En 2022, la Iniciativa Mujeres Scotiabank se expandirá a nivel internacional para brindar apoyo a las mujeres en América Latina.

④ La Iniciativa Mujeres Scotiabank empodera a las mujeres para ayudarlas a llevar sus empresas al siguiente nivel.

\$3,800 millones

Canalizados a través del compromiso de capital de la Iniciativa Mujeres Scotiabank. Hemos invertido \$3,800 millones en negocios de propiedad o bajo la dirección de mujeres en Canadá desde 2018.

FINANCIAMIENTO PARA VEHÍCULOS ECOLÓGICOS

En México, Scotiabank ofrece a los clientes un plan de crédito con incentivos para adquirir un vehículo eléctrico o híbrido, a través del Programa de Crédito Verde de CrediAuto. A pesar de los desafíos de suministro de los vehículos híbridos y eléctricos, se han financiado más de 900 vehículos a través del programa desde su lanzamiento en 2017. En 2021, el plan registró un rápido crecimiento, con un 168% más de vehículos financiados que en 2020.

FACILITANDO UN NUEVO COMIENZO

El programa StartRight de Scotiabank está dirigido a los recién llegados a Canadá y tiene por objeto facilitarles el acceso y ayudarlos a establecer su vida financiera en Canadá. El programa ofrece acceso a créditos, ahorros y ayuda de asesores financieros para forjar una nueva vida financiera. Para obtener más información sobre las soluciones especializadas de StartRight como hipotecas para residentes temporales y permanentes, acceso al crédito y préstamos para vehículos, ver Empoderar a nuestros clientes en la p. 57.



BB

Es un privilegio ser testigo de los enfoques reflexivos e innovadores que adoptan nuestras clientas para establecer y expandir sus negocios, hacer avanzar su desarrollo profesional y gestionar su patrimonio. Es un orgullo y un honor para la Iniciativa Mujeres Scotiabank apoyar y participar en la evolución particular de cada cliente".



- Sloane Muldoon, Vicepresidenta Sénior, Desempeño de Banca Personal, Iniciativa Mujeres Scotiabank®

Financiar un futuro sostenible

El Grupo de Financiamiento Sostenible de Scotiabank brinda soluciones financieras sostenibles a clientes corporativos, financieros, del sector público e institucionales. El equipo de Financiamiento Sostenible, que forma parte de nuestra línea de negocio Banca y Mercados Globales, presta apoyo a los clientes para que incorporen factores de sostenibilidad en su estrategia organizacional y alineen sus actividades en el mercado de capitales con su estrategia y objetivos de sostenibilidad. Este equipo apoya las iniciativas de sostenibilidad de Scotiabank dando prioridad a la generación de resultados competitivos, soluciones ASG e impactos positivos en las áreas medioambiental y social.

BONOS VERDES, SOCIALES, SOSTENIBLES Y VINCULADOS A LA SOSTENIBILIDAD SUSCRITOS EN 2021^{1,2}

miles de millones de dólares



- Bonos verdes \$4.9 38%
- Bonos sociales \$4.2 32%
- Bonos de sostenibilidad \$3.3 25%
- Bonos vinculados a la sostenibilidad \$0.6 5%

¹ Representa el valor proporcional en CAD\$ correspondiente a Scotiabank del total de bonos suscritos (solo como agente de colocación) entre el 1 de noviembre de 2020 y el 31 de octubre de 2021.

² Representa el valor proporcional correspondiente a Scotiabank (solo como agente de colocación) de los bonos del año fiscal 2021 alineados con los principios de la Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA) aplicables a bonos verdes, sociales, sostenibles y vinculados a la sostenibilidad.

PRÉSTAMOS VERDES Y VINCULADOS A LA SOSTENIBILIDAD EN 2021

miles de millones de dólares



- Préstamos verdes⁴ \$0.7 6.2%
- Préstamos de sostenibilidad⁴ \$0.3 2.4%
- Préstamos vinculados a la sostenibilidad⁵ \$10.7 91.4%

³ De ser el caso, otras divisas han sido convertidas en su equivalente en dólares canadienses.

⁴ Préstamos cuyos fondos se destinan a usos verdes y sociales (de acuerdo con la Taxonomía de Scotiabank) y que son designados "Verdes" o "Sostenibles" en la documentación del préstamo siguiéndose las recomendaciones contenidas en los principios de los préstamos verdes y los préstamos sociales.

⁵ Préstamos con ajustes al margen dispuesto y/o no dispuesto dependiendo del desempeño frente a los objetivos de sostenibilidad siguiendo las recomendaciones de los Principios de los Préstamos Vinculados a la Sostenibilidad de ICMA.

Actuamos como suscriptores, inversionistas y emisores de bonos destinados a ayudar a los mercados de capitales a facilitar la transición a una economía global sostenible.

Movilización

\$58,000 millones

Capital movilizado para financiamiento relacionado con el clima entre el 1 de noviembre de 2018 y el 31 de octubre de 2021. Comprende servicios de préstamo, financiamiento y asesoría alineados con nuestra Taxonomía Verde y de Transición.

Suscripción

\$22,000 millones

En 2021, Banca y Mercados Globales actuó como agente de colocación de \$13,000 millones en bonos verdes, sociales, sostenibles y vinculados a la sostenibilidad, lo que llevó a una suscripción acumulada total de \$22,000 millones desde el 1 de enero de 2014.

Inversión

\$2,900 millones

El equipo de la Tesorería del Grupo identifica bonos sostenibles y verdes del mercado primario que son admisibles como activos líquidos de alta calidad (HQLA). Desde el 1 de noviembre de 2018, hemos comprado \$2,900 millones en bonos verdes y sostenibles para el portafolio de inversiones en activos líquidos del Banco.

Emisión⁶

USD\$1,500 millones

El equipo de la Tesorería del Grupo emitió USD\$1,000 millones en bonos con vencimiento a 3 años en 2021 y \$500 millones en bonos verdes en 2019. Los fondos son asignados a activos verdes y sociales, como la promoción de negocios dirigidos por mujeres.

⁶ Scotiabank migró del Marco de Bonos Verdes (2019) al Marco de Bonos Sostenibles (2021). El Marco de Bonos Sostenibles está alineado con los Principios de Bonos Verdes, los Principios de Bonos Sociales y las Pautas de Bonos de Sostenibilidad de 2021 de la Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA). Consulte la [presentación sobre el Marco de Bonos Sostenibles de Scotiabank de julio de 2021](#).

OPERACIONES DESTACADAS DE FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE

Operaciones destacadas de financiamiento sostenible cerradas en 2021:

Bono de sostenibilidad

Bono de sostenibilidad de Entel	Scotiabank actuó como agente de colocación conjunto, agente de estructuración de sostenibilidad conjunto y gestor operador de una emisión de bonos por USD\$800 millones con vencimiento a 11 años de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. ("Entel"). Entel es un proveedor líder de una amplia gama de servicios de telecomunicaciones en Chile.
---------------------------------	---

Bonos vinculados a la sostenibilidad

Bono vinculado a la sostenibilidad de Enbridge	Scotiabank actuó como asesor de estructuración único y agente de colocación conjunto de una emisión de \$1,100 millones en bonos vinculados a la sostenibilidad con vencimiento a 12 años de Enbridge, que vinculó la tasa cupón a tres objetivos de desempeño de sostenibilidad: reducción de la intensidad de las emisiones de GEI del alcance 1 y 2, aumento de la diversidad racial y étnica en el lugar de trabajo, y aumento de la representación de las mujeres en la Junta Directiva.
Bono vinculado a la sostenibilidad de TELUS	Scotiabank actuó como coasesor de estructuración y agente de colocación conjunto de una emisión de \$750 millones en bonos vinculados a la sostenibilidad con vencimiento a 10 años de TELUS, que vincula la tasa cupón a la reducción de las emisiones absolutas de CEI del alcance 1 y 2 para 2030 ¹ . El marco de bonos vinculados a la sostenibilidad de TELUS fue el primero que se introdujo en Canadá.
Bonos vinculados a la sostenibilidad de Suzano	Scotiabank actuó como coordinador global y agente de colocación conjunto de un bono vinculado a criterios de sostenibilidad de \$1,000 millones a 10 años de Suzano en junio de 2021 y un bono vinculado a criterios de sostenibilidad de \$500 millones a 7 años en septiembre, ambos vinculados a los objetivos de reducción del consumo de agua y de representación de las mujeres en cargos directivos de la empresa. Suzano es el mayor emisor de bonos vinculados a la sostenibilidad en las Américas.

¹Refleja el compromiso asumido en el Informe de Sostenibilidad de TELUS 2020.

Bonos verdes

Bono verde del Grupo Aeroportuario del Pacífico (GAP)	Scotiabank actuó como asesor de estructuración único de una emisión de bonos verdes con arreglo al Marco de Bonos Verdes, y como agente de colocación conjunto de la emisión subsiguiente de bonos verdes de MXN 1,500 millones a 5 años.
Bono verde de Dream Industrial	Scotiabank actuó como asesor de estructuración conjunto de una emisión de bonos verdes con arreglo al Marco de Bonos Verdes, y como agente de colocación conjunto de la oferta subsiguiente de bonos en tres tramos por \$800 millones, que incluyó un bono verde de \$400 millones a 6 años.
Bono verde de Colbun	Scotiabank actuó como asesor de estructuración conjunto de una emisión de bonos verdes con arreglo al Marco de Bonos Verdes, y como agente de colocación conjunto de una emisión de bonos de USD\$600 millones a 10 años de la tercera empresa más grande de generación de energía de Chile.
Bono verde de DTE Electric	Scotiabank actuó como agente de colocación activo conjunto en la emisión de bonos verdes en dos tramos por USD\$1,000 millones a 7 y 30 años de la empresa DTE Electric, cuyos fondos se utilizarán para financiar parques solares y eólicos, infraestructura de transmisión y programas de eficiencia energética para clientes.
Bono verde de AIMCo Realty	Scotiabank actuó como asesor de estructuración único y agente de colocación conjunto de la emisión del bono verde inaugural de \$500 millones a 5 años de AIMCo Realty.

Préstamos vinculados a la sostenibilidad

Préstamo vinculado a la sostenibilidad de Finning	Scotiabank actuó como agente de estructuración de sostenibilidad único del crédito rotativo por \$1,300 millones con un plazo de amortización de 5 años.
Préstamo vinculado a la sostenibilidad de Telefónica Colombia	Scotiabank actuó como prestamista único y agente de estructuración de sostenibilidad único del préstamo inaugural por COP\$200,000 millones (USD\$53 millones) de Telefónica en Colombia, que constituye el primer crédito bancario comercial en América Latina que incorpora tarificación vinculada a la sostenibilidad.
Créditos de edificaciones ecológicas de Allied Properties REIT y Westbank Holdings	Scotiabank lideró un crédito sindicado para edificaciones ecológicas de \$490 millones para Allied y Westbank, el primer préstamo de edificaciones ecológicas de Scotiabank en Canadá.



BONOS SOCIALES DE GÉNERO EN MÉXICO

FIRA (Fideicomisos Instituidos en Relación a la Agricultura), el banco de desarrollo para la agricultura mexicano, se convirtió en el primer emisor mexicano en lanzar bonos sociales con enfoque de género. Estos bonos amplían el acceso de las mujeres al mercado laboral, a los cargos directivos y al financiamiento. Scotiabank actuó como agente de colocación conjunto en la emisión del Bono Social de Género inaugural de FIRA de MXN 3,000 millones (USD\$140 millones) en octubre de 2020 y su Bono Social de Género subsiguiente de MXN 3,500 millones (USD\$150 millones) en abril de 2021.

FINANCIAMIENTO VERDE Y SOCIAL EN CHILE

- Scotiabank actuó como agente de colocación conjunto en un total acumulado de CLP 3.1 billones (USD\$12,800 millones) de bonos sociales emitidos por Chile.
- Scotiabank apoyó a la República de Chile en noviembre de 2020 en la emisión de su bono social inaugural de CLP 2.6 billones (USD\$2,100 millones), el primer bono ASG de Chile emitido en moneda nacional y la mayor transacción de bonos sociales soberanos jamás realizada en el momento de la emisión. Fue la primera emisión que utilizó el Marco de Bonos Sostenibles de Chile, cuyos fondos se utilizarán para financiar proyectos que apoyan a los hogares, la educación, los servicios esenciales de salud, y los programas para prevenir o aliviar los efectos del COVID-19. Scotiabank fue reconocido con el premio al Gestor Principal del Año, Bono Social Soberano, en los Environmental Finance 2021 Bond Awards, por su apoyo a la transacción inaugural.
- Scotiabank lideró la primera transacción de ISA Interchile en los mercados internacionales de capital de deuda, con la emisión de bonos verdes prioritarios garantizados por USD\$1,200 millones con vencimiento en 2056. Esta transacción chilena se calificó como la mayor emisión de bonos de proyectos verdes en América Latina y el Caribe en el sector de la energía y los servicios públicos, por un factor de tres¹. Scotiabank actuó como asesor de estructuración único en relación con el Marco de Financiamiento Verde de Interchile, que da mayor peso a la instalación de líneas de transmisión eléctrica para suministrar energía renovable y baja en carbono a la red eléctrica de Chile. Estos proyectos apoyan el compromiso de Chile de suministrar un 70% de energía renovable para 2030, eliminar la energía proveniente del carbón para 2040 y lograr la neutralidad en carbono para 2050.



APORTAMOS NUESTRA EXPERIENCIA EN EL ANÁLISIS ASG DEL MERCADO ACCIONARIO

A través del análisis ASG de alta calidad del mercado accionario, Scotiabank crea conciencia entre los clientes acerca de la importancia de la sostenibilidad en las decisiones de inversión y la manera en que la dinámica ASG influye en el comportamiento corporativo y los mercados de capitales. Entre los aspectos destacados de la actividad de nuestros equipos de análisis ASG del mercado accionario en 2021 se encuentran:

- Se organizaron varias conferencias sobre temas ASG, entre ellas un Foro de Financiamiento Sostenible en México sobre las perspectivas en América Latina.
- Se organizó la tercera Conferencia Anual sobre ASG y Cumbre de Sostenibilidad de Scotiabank, “Las fuerzas en juego: La búsqueda de la teoría del todo en ASG”. Esta cumbre virtual incluyó una publicación detallada, posterior al evento, de un cuaderno para los asistentes con todas las presentaciones y el contenido de la conferencia.
- Publicamos nuestro tercer informe detallado anual de investigación sobre inversiones ASG acerca del surgimiento del panorama ASG y de cómo se espera que prosiga su evolución y armonización.
- Se organizaron varios eventos virtuales y se elaboraron informes de investigación detallados para los clientes sobre las oportunidades y los riesgos asociados a las cuestiones de sostenibilidad.

¹Según la base de datos de deuda de Deals Intelligence de Refinitiv.



Participación en el mercado de bonos sostenibles

El apetito de los inversionistas por ofertas verdes, sociales y sostenibles continúa a paso acelerado. El equipo de Financiamiento Sostenible, en coordinación con otros equipos del Banco, hace efectivo el compromiso del Banco de generar un impacto positivo, para lo cual

está apoyando la primera emisión de Scotiabank de [bonos sociales sostenibles con vencimiento a tres años por USD\\$1,000 millones](#), que constituyó la oferta más grande de bonos sostenibles por parte de una entidad financiera o corporativa canadiense en 2021. Nuestros bonos sostenibles fueron creados dentro del [Marco de Bonos Sostenibles de Scotiabank](#), el cual comprende 14 categorías medioambientales y sociales alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

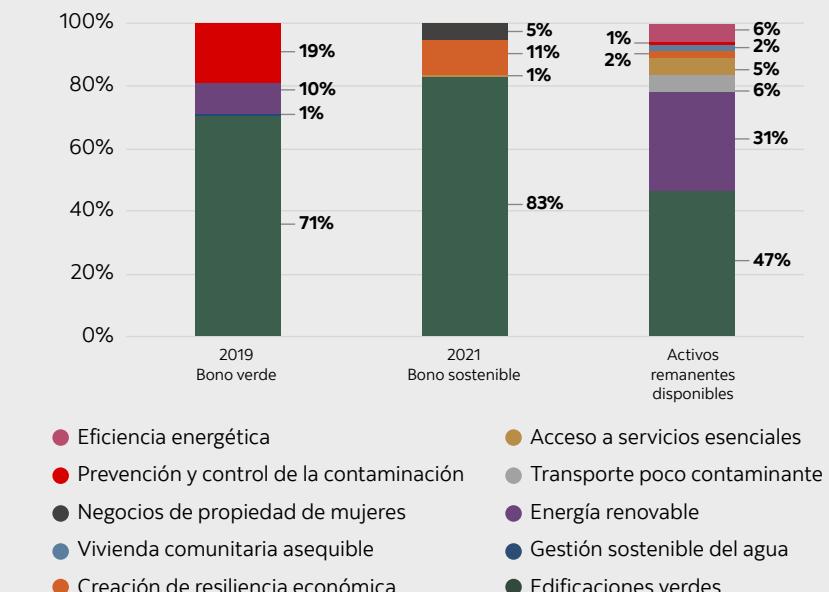
PORAFOLIO DE BONOS VERDES Y SOCIALES DE SCOTIABANK¹

miles de millones de dólares



- Activos financiados con bonos sostenibles en 2021 \$1.2 37%
- Activos verdes disponibles \$1.4 40%
- Activos sociales disponibles \$0.1 4%
- Activos financiados con bonos verdes en 2019 \$0.7 19%

COMPOSICIÓN DEL PORTAFOLIO DE ACTIVOS FINANCIADOS CON BONOS VERDES Y SOCIALES DE SCOTIABANK¹



Incluye activos recientemente propuestos en 2021.

¹Conforme a los criterios de admisibilidad del Marco de Bonos Sostenibles de Scotiabank. El total de activos admisibles y la división por categorías pueden cambiar cuando se incorporen nuevos activos admisibles o cuando los activos lleguen a su vencimiento periódicamente. Los activos sostenibles admisibles disponibles comprenden el equivalente en dólares canadienses de \$280 millones en activos sociales o verdes (19% de los activos sostenibles remanentes) que, según lo previsto, serán reservados para la posible emisión de una subsidiaria internacional designada.



Gestión patrimonial y de activos responsable

**CLIMATE
ENGAGEMENT
CANADA**

Las unidades de gestión patrimonial y gestión de activos de Scotiabank están comprometidas con la inversión responsable y la incorporación de los factores ASG en las inversiones. La integración de los factores ASG en los procesos de análisis, investigación y toma de decisiones de inversión nos ayuda a gestionar los riesgos, mejorar los rendimientos y generar valor para los clientes. En 2021, Gestión de Activos Global de Scotiabank se convirtió en miembro fundador de [Climate Engagement Canada \(CEC\)](#)¹, una iniciativa liderada por el sector financiero que impulsa el diálogo entre la comunidad financiera y los emisores corporativos para promover una transición justa hacia una economía con cero emisiones netas.



Las tres unidades principales de gestión de activos de Gestión Patrimonial Global de Scotiabank son subsidiarias de propiedad absoluta del Banco: 1832 Asset Management, Jarislowsky Fraser y MD Financial Management. Todas han adoptado políticas de inversión responsable, son firmantes de los [Principios de Inversión Responsable](#) apoyados por las Naciones Unidas, y publican informes anuales de transparencia en materia de inversiones en el sitio web de los PRI.

Scotia Global Asset Management.

1832 Asset Management

[1832 - Política de Inversión Responsable](#)

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

1832 Asset Management de Scotia Global Asset Management representa \$187,000 millones en activos gestionados² y basa su estrategia de

inversión en la investigación ASG propia, la votación por poder y la colaboración directa con las empresas. Los aspectos ASG forman parte esencial del proceso de toma de decisiones de inversión de 1832 Asset Management. La empresa solicita a las compañías que divulguen sus emisiones de GEI, para lo cual les recomienda que utilicen el marco de información del CDP, del TCFD u otro marco de información. El tamaño significativo de la base de activos de 1832 Asset Management garantiza el acceso directo a los equipos de gestión para consultar sobre los factores ASG relevantes, en particular el gasto de capital relacionado con el clima, los compromisos de cero emisiones netas y el estado de la planificación estratégica para preparar la transición hacia un futuro con bajas emisiones de carbono. Para obtener más información, ver el informe de [Gestión e Inversión Responsable 2021 de Scotia Global Asset Management](#).

Los gerentes y analistas de portafolio integran los factores ASG y seleccionan las mejores empresas en su categoría con base en la investigación ASG propia, las evaluaciones y el monitoreo continuo de los riesgos ASG en sus mandatos de inversión. 1832 Asset Management fomenta las mejores prácticas ASG en su carácter de miembro activo de la Canadian Coalition for Good Governance y su Comité Ambiental y Social. En 2021, 1832 Asset Management copresidió foros educativos para sus miembros sobre la elaboración de informes de acuerdo con los marcos y estándares del TCFD y los indicadores ASG con respecto a la compensación de los ejecutivos.



Jarislowsky Fraser

JARISLowsKY FRASER

GLOBAL INVESTMENT MANAGEMENT

[Política de Inversión Sostenible](#)
[Política y Procedimientos de Votación por Poder](#)

Con aproximadamente \$62,000 millones en activos gestionados, [Jarislowsky Fraser](#) (JFL) aplica una estrategia de inversión sostenible totalmente integrada a todos sus mandatos internos de inversión gestionada. JFL se fundó según los principios de la inversión de calidad basada en la excelencia en la investigación y la administración responsable de los activos de los clientes. Durante más de seis décadas,

¹Logotipo utilizado con autorización de Climate Engagement Canada (CEC).

²En la página 141 de la sección de Análisis y Comentarios de la Dirección en la Memoria Anual 2021 del Banco, disponible bajo el perfil del Banco en SEDAR en <http://www.sedar.com>, se explica la composición de la medida de los activos gestionados. Dicha explicación se incorpora por referencia al presente documento.

JFL ha seguido una filosofía de invertir en empresas sostenibles de calidad y considera que las prácticas ASG bien desarrolladas y ejecutadas son características inherentes a las empresas de alta calidad. JFL ofrece soluciones de inversión en sostenibilidad monitoreadas para clientes institucionales y privados.

Las políticas formales de inversión sostenible y colaboración con las empresas ratifican los principios de JFL en el análisis de las inversiones, la colaboración con las empresas y la votación por poder. El Equipo de Inversión Global interno ejerce el liderazgo en la totalidad de las decisiones de inversión, la colaboración con las empresas y las votaciones por poder, lo que le permite aprovechar su vasta investigación global y su experiencia en el sector, así como sus largas relaciones con las empresas dentro de su alcance. JFL ha desarrollado herramientas propias, como su Hoja de Evaluación de Prácticas Corporativas, para garantizar un análisis ASG sólido y sistemático, y busca continuamente hacer evolucionar y mejorar estas herramientas.

JFL evalúa e informa sobre la intensidad de carbono promedio ponderada de sus portafolios. En términos generales, la intensidad de las emisiones de carbono de las participaciones del portafolio de alta calidad de Jarislowsky Fraser es considerablemente menor que la de sus respectivos índices de referencia. En 2021, JFL publicó su segundo informe de divulgaciones financieras relacionadas con el clima, de acuerdo con las recomendaciones del TCFD. Como defensores desde hace mucho tiempo del buen gobierno corporativo, JFL fue cofundador de la Canadian Coalition for Good Governance en 2002 y fue miembro fundador del Grupo Asesor de Inversionistas del Sustainability Accounting Standards Board. Es signatario de la Declaración del Centro Financiero de Quebec para el Financiamiento Sostenible, de la Declaración del Inversionista Canadiense sobre el Cambio Climático y de Climate Action 100+.

MD Financial Management



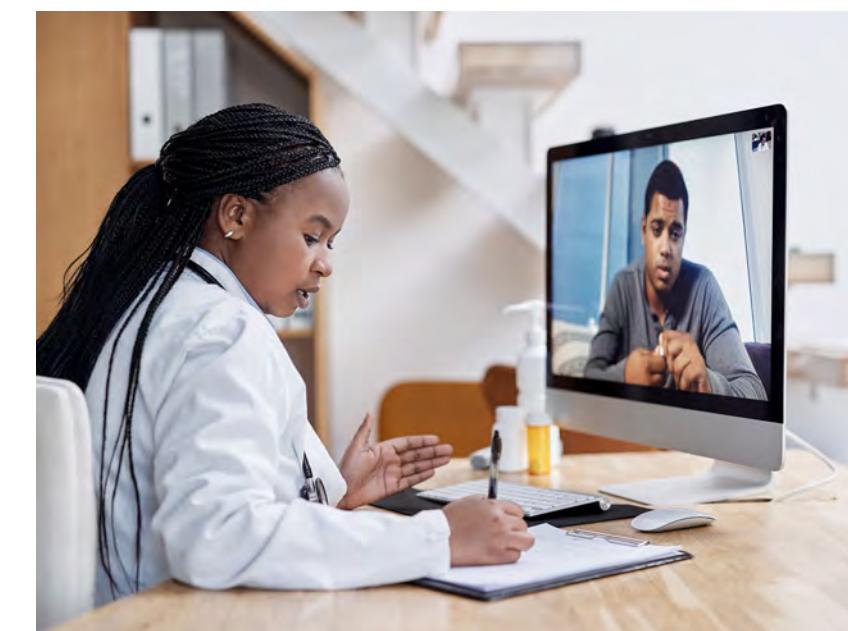
MD Financial Management

Política de Inversión Responsable

Política de Votación por Poder

Con \$61,000 millones en activos gestionados, MD Financial Management (MD) incorpora factores ASG en sus procesos de análisis y toma de decisiones de inversión. Se comunica con las empresas en las que invierte para determinar si tienen un compromiso ASG sólido y objetivos cuantificables de mejora. La estrategia de la empresa se basa en la Política de Inversión Responsable de MD Financial Management, cuyo enlace figura más arriba.

MD Financial Management utiliza un enfoque de hoja de evaluación para las participaciones de acciones en sus fondos. Este proceso de medición y evaluación permite a MD centrarse en cuestiones ASG específicas que son importantes particularmente para sus clientes médicos canadienses. MD dialoga con las empresas que obtienen una calificación deficiente con respecto al sector para alentárlas a hacer los cambios necesarios. Como reflejo de su clientela y de su dedicación al cuidado de la salud, los fondos de MD no invierten en empresas que producen y fabrican productos relacionados con el tabaco o el cannabis.



En 2021, Scotiabank, MD Financial Management y la Canadian Medical Association se comprometieron a donar \$1 millón a la Black Physicians' Association of Ontario. La asociación promueve la defensa y el aumento del número de médicos afrodescendientes que ejercen en la provincia.

PRODUCTOS Y HERRAMIENTAS DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

Scotiabank ofrece varios productos y recursos de inversión especializados a los clientes interesados en la inversión sostenible o responsable.

Herramienta de Inversión Sostenible Scotia iTRADE: La herramienta iTRADE brinda a los clientes autodirigidos acceso a las perspectivas ASG y a la investigación de inversión en sostenibilidad pertinente de la principal calificadora de desempeño ASG, Sustainalytics. La herramienta de inversión sostenible de iTRADE registró un aumento interanual del 20% de las interacciones de los clientes, lo cual coincidió con el mayor interés en ASG y la inversión sostenible.

Fondos Sostenibles Scotia Global Asset Management™: Esta serie de fondos fue introducida en 2021 y ofrece un portafolio diversificado de empresas de alta calidad con factores ASG integrados en el proceso de toma de decisiones de inversión. Los fondos incluyen un fondo de bonos corporativos globales sostenibles, un fondo de acciones globales sostenibles y un fondo de acciones de mercados emergentes sostenibles.

Fondos de Inversión en Bajas Emisiones de Carbono: Esta serie de fondos, administrada por 1832 Asset Management y subasesorada por Jarislowsky Fraser, está dirigida a inversionistas que buscan una cartera diversificada de inversiones de alta calidad con menor intensidad de carbono que el mercado en general.

Dynamic Energy Evolution Fund: Gestionado por 1832 Asset Management, este fondo invierte en empresas que apoyan la transición energética, incluidas las energías renovables, las soluciones emergentes y los nuevos productos innovadores del sector energético.

MD Fossil Fuel Free Funds: Estos fondos de bonos y acciones evitan invertir en empresas dedicadas a la extracción, el transporte o el procesamiento de combustibles fósiles. Además, los fondos no invierten en empresas dedicadas a la creación, la fabricación y el mantenimiento de sistemas de armamento que susciten controversia.

Fossil Fuel Free Funds: Los fondos Fossil Fuel Free constituyen una familia de fondos privados mancomunados, gestionados por Jarislowsky Fraser, que excluye empresas con operaciones de energía no renovable, con reservas considerables de combustibles fósiles y aquellas cuyo valor en buena medida se atribuye directamente a la extracción, distribución o producción de combustibles fósiles.

Fondo de Bonos Sostenibles y de Impacto: Introducido en 2021, este fondo mancomunado, gestionado por Jarislowsky Fraser, permite a los inversionistas destinar una determinada asignación a bonos de financiamiento sostenible y aumentar la exposición a emisores que son líderes en abordar el cambio climático, la diversidad y la inclusión.

Portafolio Asesorado de Acciones ASG: El Portafolio Asesorado de Acciones ASG invierte en acciones de empresas globales no involucradas en actividades con combustibles fósiles. Además, excluye empresas con exposición considerable a armas, tabaco y alcohol. Se aplican clasificaciones ASG a los títulos incluidos en los portafolios asesorados básicos del Grupo de Asesoría de Portafolios Global de Scotia Wealth Management.

Fondo Mutuo de Igualdad de Género de Scotiabank Perú (Scotia Fondo de Fondos Igualdad de Género): Este fondo invierte en empresas globales líderes en la promoción de la diversidad y la igualdad de género en cinco áreas: diversidad de la junta directiva, gestión y retención del talento, igualdad de remuneración, satisfacción de los empleados y bienestar de los empleados. El fondo mutuo dona el 15% de su comisión de administración al programa de CARE Perú para mejorar las oportunidades de las niñas a través de la finalización de los estudios escolares, la adquisición de habilidades sociales, el liderazgo y el trabajo en equipo.





En esta sección

- 37** Estrategia contra el cambio climático y trayectorias hacia las cero emisiones netas
- 40** Gobierno corporativo y gestión de riesgos
- 43** Impacto ambiental de nuestras operaciones

BB

El camino hacia un futuro con cero emisiones netas es estrecho y, para lograrlo, cada uno de nosotros tiene un papel que desempeñar. Como miembro de la Net-Zero Banking Alliance, estamos trabajando en el cumplimiento de nuestros Compromisos Climáticos mediante la movilización de capital para ayudar a los clientes a implementar su transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, la descarbonización de nuestras propias operaciones y la prioridad que damos a la colaboración y la transparencia”.



- Sandra Odendahl, Vicepresidenta y Directora Global de Sostenibilidad

ASPECTOS DESTACADOS 2021

- Logramos un 25% de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) del alcance 1 y 2 respecto a los niveles de 2016, cuatro años antes del objetivo fijado para 2025.
- Movilizamos \$58,000 millones para el financiamiento relacionado con el clima desde noviembre de 2018, lo que nos coloca a más de la mitad del camino hacia nuestro objetivo de \$100,000 millones para 2025.
- Desarrollamos nuestro plan de [Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas](#), en el que detallamos nuestro enfoque para llegar a ser un banco de cero emisiones netas para 2050.
- Nos comprometimos a lograr operaciones con cero emisiones netas en todo el Banco para 2030¹, y estamos en vías de cumplir nuestro objetivo intermedio de alcanzar el 100% del consumo de electricidad de fuentes que no producen emisiones² de aquí a 2025 en nuestras operaciones en Canadá, y el 100% en nuestras operaciones globales para 2030.
- Establecimos el [Net-Zero Research Fund de \\$10 millones](#) para promover la investigación y el liderazgo en apoyo a los esfuerzos de descarbonización a nivel global, y seleccionamos nuestro primer grupo de beneficiarios de subvenciones para Canadá, Estados Unidos y América Latina.
- Nos adherimos a la [Net-Zero Banking Alliance \(NZBA\)](#), una iniciativa global convocada por las Naciones Unidas y liderada por el sector financiero para hacer frente al cambio climático.
- Nos convertimos en miembros de [Partnership for Carbon Accounting Financials \(PCAF\)](#), con miras a armonizar medidas y la divulgación de emisiones finanziadas asociadas a préstamos e inversiones.
- Nos afiliamos a [Climate Engagement Canada](#)
- Nos afiliamos a [Circular Economy Leadership Canada](#) en diciembre de 2021, una organización nacional multisectorial dedicada a promover la economía circular.

¹ Incluye las emisiones del alcance 2 y 3 las emisiones del alcance 3 provenientes de los viajes de los empleados.

² Incluye fuentes renovables (hidroeléctrica, solar, eólica, geotérmica, mareomotriz) y nucleares, y puede incluir el uso de certificados de energía renovable (REC).

Estrategia contra el cambio climático y trayectorias hacia las cero emisiones netas

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El cambio climático plantea importantes desafíos para las sociedades, las economías y el planeta. Los Compromisos Climáticos y las trayectorias hacia las cero emisiones netas de Scotiabank nos ayudan a enfocarnos en las acciones concretas y en las soluciones de financiamiento necesarias para apoyar una transición justa y ordenada hacia una economía con bajas emisiones de carbono. Estamos adoptando medidas para reducir nuestra huella de carbono, considerar las oportunidades y los riesgos relacionados con el clima en las decisiones de préstamo e inversión, y movilizar recursos financieros para construir trayectorias hacia un futuro con cero emisiones netas.

Enlaces relacionados

- [Compromisos Climáticos de Scotiabank](#)
- [Informe de Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas](#)
- [Centro de Excelencia del Cambio Climático](#)
- [Memoria Anual 2021](#)
- [Informe al CDP 2021](#)



con el clima y seguiremos apoyando las recomendaciones del Task Force for Climate-related Financial Disclosures (TCFD). En los índices de este Informe ASG 2021 (p. 3), se incluye un índice del TCFD en el que se detalla la ubicación de todas las divulgaciones relevantes contenidas en el Informe ASG 2021 y la [Memoria Anual 2021](#).

ESTABLECIMIENTO DE UNA ESTRATEGIA INTEGRAL CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

Los cinco Compromisos Climáticos de Scotiabank apoyan los objetivos del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático. Estos Compromisos Climáticos conforman la estrategia climática y el enfoque integral a nivel institucional del Banco para responder a las oportunidades y los riesgos climáticos. Describen la manera en que facilitaremos el financiamiento en apoyo de la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, garantizaremos un sólido gobierno corporativo en relación con los temas climáticos, gestionaremos los riesgos climáticos, descarbonizaremos nuestras propias operaciones y contribuiremos al diálogo mundial sobre el cambio climático.

Como toda estrategia sólida, nuestros Compromisos Climáticos siguen desarrollándose y se refuerzan a medida que surgen nuevos conocimientos científicos y mejores prácticas. Participamos en alianzas colaborativas para abordar cuestiones complejas en la convergencia entre la ciencia del clima, la equidad social y el desarrollo comunitario y económico. A medida que el panorama sigue evolucionando, apoyamos la capacitación y educación pertinentes de nuestro personal, reforzamos las capacidades de investigación y analítica del clima, incorporamos una perspectiva climática en nuestra forma de hacer negocios, y ampliamos las formas en que nuestros empleados pueden promover soluciones climáticas proactivas que ayuden a nuestros clientes en sus esfuerzos de descarbonización.

Scotiabank está comprometido con la transparencia respecto a los riesgos relacionados

Estamos comprometidos en trabajar con nuestros clientes para comprender sus necesidades financieras y de negocios en la economía. El cambio climático plantea riesgos, pero Scotiabank está en buenas condiciones para movilizar el financiamiento, con el fin de facilitar el desarrollo de soluciones que apoyen la transición climática y la adaptación, entre ellas la tecnología limpia, los vehículos eléctricos y su infraestructura de recarga, la captura, la utilización y el almacenamiento del carbono y los edificios con bajas emisiones de carbono. Colaboramos con nuestros numerosos socios para atender las necesidades cambiantes de la economía, como la capacitación para la transición a los empleos verdes, la capacitación y el apoyo a los emprendedores de tecnologías limpias, y la investigación del sector en relación con el clima.

Aspectos destacados de nuestras actividades con respecto a la lucha contra el cambio climático:

- Movilizamos \$58,000 millones para el financiamiento relacionado con el clima, lo que nos coloca a más de la mitad del camino hacia nuestro objetivo de \$100,000 millones para 2025.¹
- Desarrollamos nuestro plan de [Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas](#), en el que detallamos nuestro enfoque para llegar a ser un banco de cero emisiones netas para 2050.
- Hemos mantenido los procesos obligatorios de debida diligencia y adjudicación de créditos que incorporan requisitos de evaluación del riesgo ambiental y del cambio climático a nivel de las transacciones para los clientes de banca empresarial. El Manual y las Guías de Políticas de Crédito del Banco abordan el riesgo climático de forma explícita.
- Participamos en el programa de la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (IF PNUMA) para comprender los riesgos relacionados con el clima en nuestra cartera de préstamos. Hemos mejorado nuestra infraestructura para la modelización de escenarios climáticos, en particular la alineación con diferentes escenarios y modelos de cambio climático reconocidos internacionalmente.
- Realizamos un análisis piloto de escenarios climáticos para Europa utilizando los escenarios climáticos del Banco de Inglaterra.²
- Nos adherimos a la iniciativa [Net-Zero Banking Alliance \(NZBA\)](#), convocada por las Naciones Unidas, con el objetivo de acelerar los esfuerzos del sector financiero a nivel mundial para hacer frente al cambio climático.

¹Desde el 2018 de noviembre de 2018. La Taxonomía Verde y de Transición de Scotiabank define las actividades, los activos y las inversiones que se tienen en cuenta para determinar el logro de nuestro objetivo.

²Scotiabank utilizó los escenarios de la Red de Bancos Centrales y Supervisores para la Ecología del Sistema Financiero (NGFS) proporcionados por el Banco de Inglaterra para el Escenario Climático Exploratorio Biunal (CBES) 2021. Los escenarios incluyeron un escenario de acción temprana (ordenada) de 1.8 °C, un escenario de acción tardía (desordenada) de 1.8 °C, y un escenario de 3.3 °C sin ninguna acción adicional.



DEFINICIÓN DE LA TRAYECTORIA HACIA LAS CERO EMISIONES NETAS

Alcanzar las cero emisiones netas para 2050

Scotiabank respalda los objetivos del Acuerdo de París, incluido el objetivo de alcanzar las cero emisiones netas para 2050 o antes. Reconocemos los desafíos y la complejidad que supone la alternativa de cero emisiones netas para el Banco, nuestros clientes, nuestras comunidades y la economía en general. El logro de cero emisiones netas para 2050 requerirá planes concretos, objetivos intermedios, plazos específicos para los sectores e informes transparentes.

En el marco de nuestro proyecto de [Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas](#), trabajamos para establecer objetivos institucionales cuantitativos y con un plazo definido para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en nuestras propias operaciones y en nuestras actividades de préstamo. Estamos contribuyendo también a los debates necesarios, análisis y acciones que ayudarán a lograr el objetivo de cero emisiones netas en el mundo.

Para profundizar aún más nuestros Compromisos Climáticos, en abril de 2021 dimos inicio a nuestro proyecto de Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas, en el cual se definen nuestras trayectorias para reducir las emisiones financiadas en los sectores de mayor generación de emisiones de nuestro portafolio para 2050. Hemos priorizado y evaluado la exposición financiera y a las emisiones de los siguientes sectores:

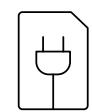
Sectores prioritarios

Petróleo y Gas¹



El sector del Petróleo y Gas proporciona servicios energéticos (por ejemplo, calor, electricidad y combustibles para el transporte) y productos (por ejemplo, plásticos y textiles) que son fundamentales para la economía. Trabajamos con nuestros clientes para apoyar una transición ordenada y justa para el sector.

Energía y Servicios Públicos²



La energía y los servicios públicos permiten llevar adelante los esfuerzos de electrificación en otros sectores. Apoyamos los esfuerzos de descarbonización para lograr una electrificación más limpia.

Hipotecas Residenciales³



Nos centramos en los esfuerzos de descarbonización con respecto al entorno construido en nuestro portafolio de hipotecas residenciales.

Agricultura⁴



Exploramos varias actividades para apoyar la descarbonización de este sector.

Nuestros compromisos hacia las cero emisiones netas, detallados en nuestro [Informe de Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas publicado en 2022](#), son los siguientes:

- Lograr operaciones con cero emisiones netas⁵ para 2030, lo que incluye alcanzar el 100% del consumo de electricidad de fuentes que no producen emisiones en Canadá de aquí a 2025 y a nivel mundial para 2030.
- Movilizar \$350,000 millones en capital para el financiamiento relacionado con el clima de aquí a 2030; este compromiso representa un aumento con respecto a nuestro objetivo actual de movilizar \$100,000 millones para 2025.
- Otorgar \$25 millones en inversiones en la comunidad durante 10 años, de 2021 a 2030, para apoyar alianzas con organizaciones benéficas y sin fines de lucro que faciliten el cambio de los sistemas en relación con el clima y la descarbonización de los sectores.
- Reducir la intensidad de las emisiones del alcance 1 y 2 en nuestro portafolio de Petróleo y Gas en un 30%, y reducir la intensidad de las emisiones del alcance 3 en aproximadamente 15%-25% para 2030.
- Reducir la intensidad de las emisiones del alcance 1 y 2 de nuestro portafolio de Energía y Servicios Públicos en 55%-60% para 2030.
- Seguir perfeccionando las bases de referencia de las emisiones financiadas y, cuando sea necesario, los objetivos para los portafolios de Petróleo y Gas, Energía y Servicios Públicos, Hipotecas Residenciales y Agricultura del Banco.⁶
- Trabajar en colaboración con los clientes para reducir sus emisiones en los sectores que financiamos.
- Adoptar medidas para mejorar la disponibilidad y la calidad de los datos sobre las emisiones.
- Aplicar nuestro enfoque de cero emisiones netas en nuestro portafolio y desarrollar a lo largo del tiempo objetivos para otros sectores y regiones geográficas con altas emisiones.
- Participar de forma proactiva en las conversaciones sobre política pública climática para apoyar los esfuerzos de descarbonización y una transición justa y ordenada hacia una economía con cero emisiones netas.
- Informar anualmente y en forma transparente sobre los avances alcanzados y perfeccionar los objetivos a medida que se disponga de nuevos datos.

¹Alcance: 1 y 2, Otros países.

²Alcance: 1 y 2, Otros países.

³Alcance: 1 y 2, Canadá.

⁴El alcance se definirá en 2022.

⁵Incluye las emisiones del alcance 1 y 2 las emisiones del alcance 3 provenientes de los viajes de los empleados.

⁶Scotiabank ha divulgado hasta el momento las bases de referencia para las emisiones financiadas en los sectores de Hipotecas Residenciales y Agricultura. Divulgaremos los objetivos en futuros informes a medida que tengamos a nuestra disposición datos más detallados y confiables.

ACTUALIZACIÓN SOBRE LOS CINCO COMPROMISOS CLIMÁTICOS Y LOS PROGRAMAS DE SCOTIABANK

Compromiso

Avance en 2021

Compromiso climático 1

Movilizar \$100,000 millones en capital para 2025 a fin de reducir los impactos del cambio climático.

- Desde el 1 de noviembre de 2018, hemos movilizado \$58,000 millones en capital en financiamiento relacionado con el clima, lo que nos coloca a más de la mitad del camino hacia nuestro objetivo de \$100,000 millones para 2025.
- Emprendimos el proyecto de [Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas](#) a fin de establecer objetivos institucionales cuantitativos y con un plazo definido para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con nuestras actividades de financiamiento y nuestras propias operaciones.
- Aumentamos significativamente los préstamos y suscripciones de bonos verdes, sociales y vinculados a criterios de sostenibilidad, con una actividad de financiamiento sostenible de \$22,000 millones en 2021, es decir más del triple del volumen de 2020.¹
- Emitimos el bono de sostenibilidad a tres años por USD\$1,000 millones, cuyos fondos se utilizarán para el financiamiento de activos verdes y sociales elegibles.

Compromiso climático 2

Garantizar un gobierno corporativo sólido sobre los temas climáticos y transparencia en nuestros informes.

- Nos adherimos a la iniciativa Net-Zero Banking Alliance (NZBA), convocada por las Naciones Unidas, con el objetivo de acelerar los esfuerzos del sector financiero a nivel mundial para hacer frente al cambio climático.
- Establecimos el Comité ASG Corporativo, un equipo multidisciplinario de altos ejecutivos, para ayudar al Banco en el logro de sus [objetivos ASG](#).
- Publicamos el segundo Informe de Bono Verde en el que se detalla la manera en que se ha asignado y emitido el producto neto.
- Seguimos mejorando las divulgaciones y los informes sobre el clima, de acuerdo con las recomendaciones del TCFD y la pautas del PCAF para instituciones financieras. En 2021, recibimos una calificación de A- por parte del CDP en 2021, lo que refleja la implementación de prácticas líderes.

Compromiso climático 3

Mejorar la integración de las evaluaciones del riesgo climático en nuestras actividades de préstamo, financiamiento e inversión.

- Mejoramos nuestras capacidades de análisis de escenarios climáticos. En 2021, realizamos un análisis piloto de escenarios climáticos para Europa utilizando los escenarios climáticos del Banco de Inglaterra.
- Aprobamos un Marco de Gestión del Riesgo Ambiental que abarca los principales componentes del gobierno corporativo establecidos para garantizar la gestión eficaz de la exposición al riesgo ambiental. Incluye una declaración independiente sobre el apetito por el riesgo relacionado con el clima.
- Incluimos un Indicador del Desempeño Ambiental en el Marco de Apetito por el Riesgo Institucional como indicador del apetito por el riesgo.

Compromiso climático 4

Descarbonizar nuestras propias operaciones y encontrar soluciones innovadoras para reducir el impacto del Banco en el cambio climático.

- Estamos en vías de cumplir nuestro objetivo de alcanzar el 100% del consumo de electricidad de fuentes que no producen emisiones para las operaciones en Canadá de aquí a 2025 y a nivel mundial para 2030.
- Logramos un 25% de reducción de emisiones de GEI del alcance 1 y 2 respecto de los niveles de 2016, cuatro años antes del objetivo fijado para 2025.
- Invertimos \$38.1 millones desde 2018 en iniciativas de electricidad y eficiencia energética en toda la red internacional del Banco; en 2021, las inversiones estuvieron respaldadas por un precio interno del carbono de \$45 por tonelada de CO₂e.

Compromiso climático 5

Establecer un Centro de Excelencia del Cambio Climático con el objetivo de movilizar la colaboración interna y externa, el diálogo y el intercambio de información, y contribuir al debate global sobre el cambio climático.

- Establecimos el [Net-Zero Research Fund](#) de \$10 millones para incentivar la investigación de vanguardia en apoyo a la descarbonización de la economía y se concedió [\\$1 millón a 10 organizaciones](#) en 2021.
- Lanzamos el sitio web del [Centro de Excelencia del Cambio Climático](#), para apoyar las alianzas, los recursos y los conocimientos que contribuyan al diálogo mundial sobre el cambio climático.
- Colaboramos ampliamente con organizaciones del sector y no gubernamentales, tales como la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (IF PNUMA), el Sustainable Finance Working Group del Institute of International Finance (IIF), Net-Zero Working Group de Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), y el conjunto de principios y la taxonomía de transición para el financiamiento de la transición en Canadá.
- Impartimos el módulo de capacitación sobre el cambio climático para los empleados y un seminario informativo sobre ASG dedicado al clima para altos ejecutivos, en el que participaron destacados expertos sobre el cambio climático.

¹Esta cifra representa la participación proporcional de los préstamos y suscripciones de bonos de Scotiabank.

Gobierno corporativo y gestión de riesgos

ASEGURAR LA ROBUSTEZ DEL GOBIERNO CORPORATIVO EN TEMAS DE CAMBIO CLIMÁTICO

Los riesgos y las oportunidades que el cambio climático presenta al Banco son supervisados por la Junta Directiva y sus comités, incluidos los Comités de Riesgos, Gobierno Corporativo y Auditoría y Revisión de Conducta. El enfoque del Banco respecto al riesgo relacionado con el cambio climático y las funciones y responsabilidades de estos comités se resumen en [la Memoria Anual 2021](#) (p. 79-81 y 114-117). La supervisión ejercida por la Junta Directiva y sus comités sobre factores ASG se detallan por comité en la [Circular de la Alta Dirección de 2022](#) (p. 45-48). En 2021, la Junta Directiva recibió un informe de progreso sobre los Compromisos Climáticos del Banco y actualizaciones sobre el avance hacia las emisiones netas cero y las tendencias correspondientes del mercado.

GESTIONAR EL RIESGO CLIMÁTICO

Scotiabank considera el riesgo climático como un aspecto del riesgo ambiental. A medida que aumenta la relevancia del impacto del cambio climático, aumenta también la necesidad del Banco de comprender si sus clientes pueden ser vulnerables a los riesgos relacionados con el clima y en qué grado.

El riesgo climático incluye el riesgo físico y el de transición. Entre las consideraciones sobre riesgos físicos se incluyen fenómenos meteorológicos episódicos graves, como inundaciones, huracanes, frío o calor extremo, y efectos crónicos como sequía. Entre las consideraciones sobre riesgos de transición se incluyen medidas regulatorias y de política (como subsidios o impuestos), incremento de los costos del combustible, reducción del valor de mercado de determinados activos con alto nivel de emisiones de carbono o condiciones del mercado en constante cambio.

Sectores más vulnerables al riesgo climático al 31 de octubre de 2021

Sector	Porcentaje de préstamos y letras bancarias ¹	Riesgo físico	Riesgo de transición	Vulnerabilidad general al cambio climático
Servicios públicos	2.88%	Medio	Alto	Alto
Agricultura	2.40%	Alto	Alto	Alto
Energía	1.52%	Alto	Alto	Alto
Transporte	1.41%	Medio	Alto	Medio
Minería	0.65%	Medio	Alto	Alto
Metales	0.37%	Medio	Alto	Alto
Productos forestales	0.30%	Medio	Medio	Medio
Productos químicos	0.23%	Medio	Alto	Alto

¹Coefficiente de exposición pendiente dividido entre el total de préstamos y letras bancarias, previa deducción de la reserva para pérdidas crediticias. Cifras obtenidas de la Memoria Anual 2021, p. 127.

Riesgos impactados por el cambio climático

Los problemas relacionados con el cambio climático que conciernen al Banco o sus clientes podrían dar lugar a riesgos de crédito, de la reputación, operacionales o de cumplimiento, los que se resumen en la tabla a continuación. En la [p. 41](#) se describe con más detalle el enfoque del Banco respecto a la evaluación de riesgos y la debida diligencia crediticia.

Categoría de riesgo	Definiciones del Banco	Descripción del riesgo en relación con el cambio climático
Riesgo de crédito	Pérdida resultante del incumplimiento en que incurre un prestatario o una contraparte con respecto a las obligaciones financieras o contractuales que ha asumido ante el Banco.	Dificultades de pago experimentadas por los clientes debido a la reducción de su rentabilidad, la devaluación de sus activos o su incapacidad para adaptarse a los requerimientos de emisiones netas cero.
Riesgo de cumplimiento	Posibilidad de que la actividad de negocios no se esté realizando de conformidad con todos los requisitos regulatorios aplicables en cualquier lugar donde opera el Banco.	Incumplimiento de las regulaciones relacionadas con el clima y las medidas de remediación correspondientes.
Riesgo de la reputación	Publicidad, prácticas de negocio o asociaciones negativas que perjudican los ingresos, las operaciones o la clientela del Banco.	El Banco o sus clientes son mal vistos debido a que se percibe que no están en línea con sus declaraciones de compromisos relativos al cambio climático.
Riesgo operacional	Pérdida derivada de personas, procesos y sistemas inadecuados o fallidos o eventos externos.	Riesgos físicos potencialmente perjudiciales para las propiedades del Banco (sucursales y oficinas) y los servicios críticos de la cadena de suministro.

EVALUACIÓN DEL RIESGO CLIMÁTICO POR SECTORES

Se ha incorporado en los procesos estándar de debida diligencia y adjudicación de créditos para clientes de Banca Empresarial una Evaluación de Riesgos de Cambio Climático (CCRA) de carácter obligatorio. Esta evaluación se enfoca en los riesgos físicos y de transición que un cliente puede enfrentar y en su conocimiento sobre estos riesgos. La CCRA se realiza a nivel de la transacción y aporta información para las decisiones de crédito. La CCRA arroja la calificación del riesgo por cambio climático de cada transacción en una escala de bajo, moderado o alto.

Además, Scotiabank evalúa su exposición a los sectores vulnerables a los riesgos climáticos físicos y de transición, para lo cual utiliza información de informes sectoriales, mapas térmicos y los resultados de una sesión del grupo de trabajo de la Canadian Bankers Association sobre sectores con riesgo climático alto.

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

Los resultados sobre la vulnerabilidad climática de los diferentes sectores y la CCRA son incluidos en las revisiones de los sectores para evaluar los factores determinantes del riesgo climático y establecer su posible relevancia. La CCRA complementa el análisis de sensibilidad por sectores con la compilación de factores de mitigación a nivel de los prestatarios, como área geográfica, ubicación de los activos y estrategias de gestión orientadas específicamente al cambio climático.

MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL

Reconocemos la importancia de contar con los indicadores y objetivos correctos para informar claramente sobre los aspectos de nuestro negocio relacionados con el clima. Hemos establecido y continuaremos afinando indicadores para evaluar riesgos y oportunidades relacionados con el clima, así como el progreso del cumplimiento de nuestros Compromisos Climáticos. En la sección Impacto ambiental de nuestras operaciones (p. 43) y en las tablas de datos de la p. 70 se encontrarán los indicadores y objetivos relacionados con el clima.

En 2021, incorporamos un Indicador de Desempeño Ambiental (EPM) interno en el Marco Institucional de Apetito por el Riesgo. El EPM es una medida de riesgo ambiental compuesta basada en subindicadores en las categorías de riesgo de la reputación, riesgo de crédito y riesgo operacional. El indicador se reportará trimestralmente a nivel interno, al igual que otros indicadores del apetito por el riesgo.

Scotiabank es miembro de varios grupos, como la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (IF PNUMA), que trabajan coordinadamente en la elaboración de metodologías e indicadores estándar para los informes alineados con la Task Force for Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Scotiabank observa las directrices de Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) que tienen por finalidad hacer que las instituciones financieras comprendamos nuestra exposición a las emisiones de carbono y definamos objetivos de descarbonización.

Scotiabank es signatario y participante del CDP. El informe de 2021 que presentamos al CDP sobre las actividades del año fiscal 2020 recibió la calificación A- y está disponible en nuestro sitio web.

GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL

En 2021, el Banco elaboró un Marco de Gestión del Riesgo Ambiental a nivel institucional que sirve como fuente de información clave para la Junta Directiva, la Dirección Ejecutiva y todos los demás empleados de Scotiabank. Este marco genera un panorama general de los componentes clave del gobierno corporativo y los elementos de la gestión de riesgos que se han implementado para asegurar que el Banco gestione eficazmente su exposición a los riesgos ambientales. Esto se logra con la inclusión de información sobre los tipos de riesgos ambientales enfrentados por el Banco, las estructuras de gobierno corporativo y control implementadas, los estándares y requisitos regulatorios del sector pertinentes a esta problemática, las funciones y responsabilidades clave en toda la institución, las metodologías y herramientas utilizadas para identificar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales, las declaraciones del apetito por el riesgo, los indicadores y los informes. El Marco sirve como documento fuente con el que deben alinearse en su totalidad las demás políticas y procedimientos ambientales.

Además, Scotiabank incluye en su Manual de Políticas de Crédito para actividades relativas a préstamos corporativos y comerciales una lista actualizada de negocios que deben ser evitados. Algunos de los negocios de esta lista se incluyen debido a sus riesgos e impactos en las áreas ambiental, social y de la reputación. Por ejemplo, esta lista responde a las declaraciones de posición oficial de Scotiabank que prohiben el financiamiento de proyectos independientes de generación de energía por extracción de carbón térmico y al compromiso del Banco de abstenerse de otorgar financiamiento directo o servicios financieros o de asesoría para proyectos específicos que comprenden actividades directamente relacionadas con la exploración, la explotación o la producción de hidrocarburos al interior del círculo polar ártico.

5 PRINCIPIOS DE NUESTRA POLÍTICA AMBIENTAL

La Política Ambiental de Scotiabank describe los principios clave que guían al Banco en su gestión de riesgos 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 sea consistente con la reducción de los impactos ambientales y la promoción de acciones responsables.
- ③ Incorporar criterios de evaluación y mitigación de riesgos ambientales en los procedimientos de gestión de riesgos del Banco.
- ④ Contribuir al diálogo continuo con las partes interesadas relevantes, entre ellas, los clientes, los empleados, el gobierno, las ONG y las asociaciones industriales.
- ⑤ Medir y reportar públicamente el desempeño ambiental del Banco por lo menos una vez al año.

DEBIDA DILIGENCIA AMBIENTAL

Scotiabank tiene en cuenta sus riesgos ambientales y relativos al cambio climático en sus procesos de debida diligencia y adjudicación de créditos. Aquí se incluyen los procedimientos y requisitos obligatorios de evaluación de riesgos ambientales y de exposición al cambio climático para créditos empresariales. Estos procesos ajustados en función del riesgo han sido diseñados para identificar riesgos y responsabilidades ambientales y relativos al cambio climático que son inherentes a las actividades de negocio del prestatario o a los inmuebles entregados como garantía al Banco, y evaluar la eficacia de las estrategias de gestión y mitigación del prestatario. Estos procesos de evaluación de riesgos son integrados en las políticas del Banco sobre riesgo de crédito. Las transacciones cuyos riesgos ambientales se consideran elevados o importantes son materia de escalamiento al comité o los comités de riesgo competentes de la Alta Dirección o la Dirección Ejecutiva para fines de revisión.

El equipo de Riesgo Ambiental y Social de Scotiabank colabora con los equipos de crédito y préstamo de nuestras diversas líneas de negocio, para ayudarlos a determinar los riesgos ambientales y relativos al cambio climático de transacciones en diversos sectores y áreas geográficas. En 2021, este equipo respondió a más de 1,500 solicitudes internas de asesoría y recomendaciones técnicas en apoyo de los procesos de debida diligencia y mitigación de riesgos ambientales para créditos empresariales.

ADHESIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL ECUADOR

El Banco, en colaboración con nuestros clientes, hace uso del marco de gestión de riesgos de los Principios del Ecuador con el fin de identificar, evaluar y gestionar los riesgos e impactos ambientales y sociales cuando financia proyectos de desarrollo dentro del alcance de estos principios. Estos proyectos suelen ser obras de infraestructura e industria en gran escala con potencial de causar un impacto considerable en las personas y el medioambiente. El marco de los Principios del Ecuador sienta un estándar mínimo de debida diligencia y monitoreo de proyectos y tiene por objeto apoyar la toma de decisiones responsables en materia de riesgos ambientales y sociales. La aplicación de este marco contribuye a asegurar que el Banco financie proyectos de desarrollo a gran escala que se ejecuten de manera responsable desde el punto de vista ambiental y social, en concordancia con estándares reconocidos internacionalmente. Scotiabank publica anualmente informes sobre sus transacciones y servicios de asesoría que se han regido por los Principios del Ecuador.

En las tablas de datos de la p. 71 se encontrarán más detalles sobre los informes presentados por Scotiabank en el marco de los Principios del Ecuador.

Transacciones a las que se aplicaron los Principios del Ecuador

	2021	2020
Transacciones de financiamiento de proyectos	10	7
Préstamos corporativos relacionados con proyectos	3	2

¹Al término del año calendario 2021, la juntas directivas o los comités de la alta dirección de las subsidiarias de Scotiabank han adoptado o ratificado el Marco de Gestión de Riesgos Ambientales o han aprobado un marco exclusivo para la subsidiaria que se alinea en todo aspecto relevante con el marco.

Impacto ambiental de nuestras operaciones

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Tenemos en propiedad o alquilamos más de 2.2 millones de metros cuadrados de inmuebles para nuestras oficinas y sucursales a nivel global, casi la misma área que 310 campos de fútbol. Estos locales contribuyen a las emisiones de gases de efecto invernadero durante su construcción, diseño y funcionamiento, debido mayormente a la electricidad y los combustibles que consumen para generar energía y calor. Estamos haciendo esfuerzos para reducir nuestro impacto invirtiendo en eficiencia energética, descarbonizando la energía que consumimos e incorporando más consideraciones sobre el ciclo de vida en la gestión de nuestros desperdicios.

Enlaces relacionados

[Declaración de Verificación de Emisiones de GEI 2021](#)

DESCARBONIZAR NUESTRAS OPERACIONES

En 2021, logramos nuestro objetivo de reducir en 25% (con respecto a los niveles de 2016) las emisiones de gases de efecto invernadero del alcance 1 y 2, adelantándonos en cuatro años al cumplimiento de esta meta que se había trazado para 2025. Esta reducción alcanzada antes de lo previsto se debió a nuestras inversiones en iniciativas de eficiencia energética y a la reducción de la intensidad de las emisiones de carbono de las redes eléctricas en algunos de los países donde operamos. La pandemia del COVID-19 siguió impidiendo los viajes de negocios en 2021, lo que hizo que las emisiones del alcance 3¹ se mantuvieran en niveles considerablemente bajos en comparación con los años anteriores.

En 2021, Scotiabank obtuvo el 63% de su electricidad de fuentes sin emisiones de carbono², en rumbo hacia nuestro objetivo de alcanzar el 100% a nivel global a más tardar en 2030. Las inversiones en la reducción y la eficiencia del uso de energía se sustentan en el precio interno del carbono, que aumentó de \$30 a \$45 por tonelada de CO₂ equivalente (tCO₂e) en 2021. Este precio seguirá en alza y llegará a los \$60 in 2022. Desde 2018, hemos realizado inversiones de capital por \$38.1 millones (2021: \$10.8 millones) para reducir y mejorar la eficiencia energética.

Resumen de indicadores de GEI y energía

En las tablas de datos de las p. 70-71 se encontrará el detalle de las emisiones de GEI y el consumo de energía.

Indicador	Objetivo	2021
Reducción de las emisiones de GEI del alcance 1 y 2 (respecto a los niveles de 2016)	25% para 2025	25%
% de electricidad de fuentes que no producen emisiones ² (global)	100% para 2030	63%
% de electricidad de fuentes que no producen emisiones ² (Canadá)	100% para 2025	82%
Precio interno del carbono	\$60/tCO ₂ e para 2022	\$45
Intensidad de GEI por metro cuadrado de inmueble ocupado ³		0.05

ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

El precio interno del carbono de Scotiabank genera los fondos para las iniciativas de eficiencia energética en toda la red del Banco. El aumento de la adopción y la provisión de servicios bancarios en línea, aparejado al

modelo tan difundido de trabajo desde casa, ha contribuido al consumo reducido de energía en nuestros locales en el transcurso de los dos últimos años. Prevemos que estas iniciativas, aceleradas por la pandemia, seguirán formando parte de los planes de eficiencia energética futuros.

Iniciativas de reducción y eficiencia energética en 2021

Iniciativa	Avance en 2021
Modernización y readaptación de los sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado en la red internacional de sucursales bancarias	En Colombia, dos proyectos de modernización y readaptación resultaron en un ahorro anual de energía de 49.5 MWh y una reducción de emisiones de GEI de 9 tCO ₂ e. En Chile y México, se reemplazaron en conjunto 188 sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado con equipo más eficiente, lo que resultó en un ahorro anual de energía de 337 MWh y una reducción de emisiones de GEI de 140 tCO ₂ e.
Modernización y readaptación de iluminación en sucursales canadienses	Proyecto de modernización y readaptación de iluminación en Ontario, Canadá, que resultó en un ahorro anual de energía de 295 MWh y una reducción de emisiones de GEI de 8.6 tCO ₂ e.
Instalación de paneles solares	Se instaló señalización LED en 61 sucursales de Canadá, lo que resultó en un ahorro anual de energía de 679 MWh y una reducción de emisiones de GEI de 111 tCO ₂ e.
Scotia Plaza obtuvo el premio BOMA BEST Platino.	En Perú, se están implementando proyectos piloto de paneles solares, siendo los planes generar anualmente un ahorro de energía de 2,130 kWh y una reducción de emisiones de 1 tCO ₂ e. Tenemos otros tres proyectos en curso, dos en República Dominicana y uno en Jamaica.
Estaciones de recarga de vehículos eléctricos en Canadá	Scotiabank es inquilino principal en Scotia Plaza, edificio con certificación Cero Carbono en Toronto, Ontario. En 2021, obtuvo la certificación del programa de Edificios Sostenibles BOMA BEST, por su excelencia en gestión energética y ambiental, con lo que pasó a formar parte del percentil 90 en desempeño ambiental.
	Algunas sucursales de Ontario ofrecen estaciones de recarga de vehículos eléctricos, siendo un total de 41 las que están a disposición del público las 24 horas, todos los días.

¹Scotiabank determinó su perfil de emisiones del alcance 3 utilizando el evaluador que se rige por el protocolo de GEI del alcance 3 de World Resources Institute (WRI) y World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Las emisiones del alcance 3 de Scotiabank son generadas por viajes de negocios y se calculan y verifican anualmente.

²Entre las fuentes que no producen emisiones de carbono se incluyen fuentes renovables (hidroeléctricas, solares, eólicas, geotérmicas, mareomotrices) y nucleares, pudiendo incluirse el uso de certificados de energía renovable.

³Los cálculos de intensidad de GEI incluyen las emisiones del alcance 1 y 2 y abarcan los gases CO₂, CH₄ y N₂O.

REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE PAPEL Y GESTIÓN DE RESIDUOS ELECTRÓNICOS

Las inversiones globales multianuales realizadas por Scotiabank en innovaciones para la banca en línea y la banca móvil han sido decisivas en la adopción acelerada de la banca digital durante la pandemia. La actividad por medios digitales, si bien continúa reduciendo el consumo de papel, también contribuye al volumen de reemplazo de equipo electrónico, debido a que se modernizan los sistemas y las máquinas para satisfacer expectativas de desempeño mayores y mejorar la accesibilidad y la experiencia del cliente.

Reducción del consumo de papel

El consumo de papel continúa en descenso. Además de la reducción de papel debido al aumento de la digitalización de la banca, varias sucursales y oficinas han tomado medidas adicionales, como eliminar las impresoras poco utilizadas, a fin de desalentar el uso de papel. Además, tenemos en consideración la composición del papel y estamos utilizando papel procedente de fuentes sostenibles, al punto que en 2021 el 96% del papel utilizado contó con la certificación del Forest Stewardship Council (FSC). En Chile, convertimos la documentación de bienvenida entregada a los clientes que abren cuentas nuevas a papel 100% reciclable y de fibras recicladas, la cual se entrega ahora en bolsas compostables. Además, nos enorgullece que Scotiabank Trinidad y Tobago haya recibido el Premio SEAL a la Iniciativa Ambiental 2021 por su proyecto de eliminación de consumo de papel, el cual redujo el volumen de impresión en 3.6 millones de páginas.

Gestión de residuos electrónicos

Reciclamos y reutilizamos los equipos electrónicos en la mayor medida posible, asegurándonos al mismo tiempo de observar los protocolos de eliminación apropiada de datos de clientes y empleados. Todo el equipo que el Banco ya no puede utilizar, desde computadoras portátiles hasta cables, celulares, baterías y monitores, es evaluado para determinar si es posible reciclarlo, reacondicionarlo para reutilización o donarlo a instituciones benéficas. Durante la pandemia, muchas de nuestras operaciones globales, como Costa Rica, donaron computadoras portátiles que fueron reutilizadas en programas escolares, centros educativos y organizaciones comunitarias juveniles.

Scotiabank forma parte de un esfuerzo conjunto cuyo objetivo es proveer material tecnológico usado al programa Computers for Schools Plus (CFS+) de Canadá. El [programa CFS+](#) reacondiciona dispositivos digitales de entidades gubernamentales, empresas privadas y particulares para su uso en escuelas, bibliotecas, organizaciones sin fines de lucro, comunidades indígenas y personas de bajos ingresos que cumplen determinados requisitos.

Gestión de residuos (Canadá)

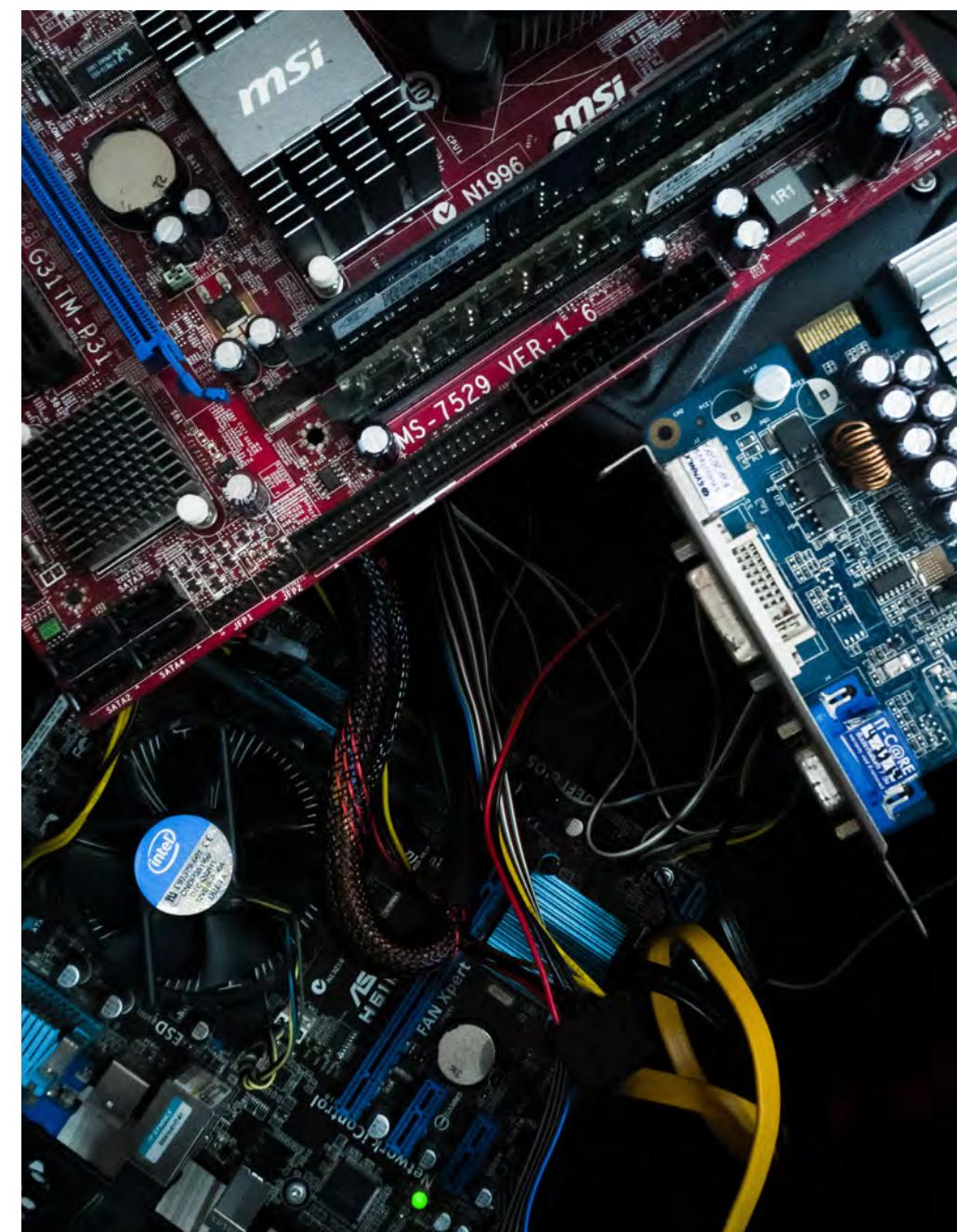
	2021	2020	2019
Papel			
Volumen de papel comprado (toneladas) ¹	1,112	1,334	1,558
Residuos electrónicos (toneladas métricas)³			
Material electrónico reutilizado	18.2	22.2	7.0
Material electrónico reciclado	13.6	61.1	12.0
Total de material electrónico que se evitó desechar	31.8	83.3 ⁴	19.0

¹Las fuentes de datos son principalmente informes de proveedores de productos y servicios relacionados con el consumo y el reciclaje de papel. Los informes se refieren a hojas de papel en blanco utilizadas internamente para impresión y fotocopias (menos las hojas utilizadas con fines de marketing), instrumentos de papel estándar y personalizados utilizados en estados de cuenta, sobres, informes y transferencia de información. Debido a cuestiones de disponibilidad de sistemas y datos, aún no se cuenta con una compilación de información completa a nivel global.

²El alcance de los informes incluye: Cuentas bancarias personales canadienses (menos las de pequeñas empresas), cuentas con un cliente principal, cuentas abiertas y activas y las líneas de productos siguientes: tarjetas de crédito (Visa/American Express/Mastercard), cuentas corrientes, cuentas de ahorros, cuentas de inversión, créditos hipotecarios, préstamos garantizados y no garantizados. Debido a cuestiones de disponibilidad de sistemas y datos, aún no se cuenta con una compilación de información completa a nivel global.

³Los desechos electrónicos incluyen, entre otros, computadoras, periféricos y accesorios para computadoras, cables, equipos de red, cajeros automáticos, teléfonos móviles, tabletas, impresoras. Los datos provistos corresponden solo a las operaciones canadienses debido a las limitaciones en la recopilación de datos similares a nivel institucional.

⁴La cantidad de material electrónico que se evitó desechar es considerablemente mayor en 2020 debido al programa nacional canadiense de retiro de cajeros automáticos. Refleja además que se implementaron actualizaciones en los equipos relacionadas con las pantallas de los monitores y las actualizaciones de los sistemas Windows 10.





En esta sección

46 Invertir en nuestros empleados

53 Empoderar a nuestros clientes

59 Desarrollar resiliencia en nuestras comunidades

BB

Cuando las comunidades prosperan, las personas, las familias y los negocios, incluido el nuestro, se encuentran en mejor posición para alcanzar el éxito en forma duradera."



-Maria Saros, Vicepresidenta y Directora Global, Estrategia de Inversión en la Comunidad y Comunicaciones

ASPECTOS DESTACADOS 2021

- Aportamos \$77 millones a las comunidades mediante donaciones, patrocinios comunitarios, voluntariado de empleados y otras inversiones comunitarias.
- Lanzamos [ScotiaINSPIRA](#) e invertimos \$26 millones en más de 200 organizaciones en todo el mundo para apoyar la resiliencia económica, como un avance hacia el logro de nuestro objetivo de invertir \$500 millones en 10 años.
- Mejoramos la cobertura de beneficios de los empleados, al ampliar el pago adicional del permiso por maternidad y parental, proporcionar beneficios de salud relacionados con la afirmación de género y aumentar de manera significativa la cobertura de salud mental.
- Fuimos distinguidos con varios premios a los [mejores lugares de trabajo inclusivos](#) en toda nuestra red global, entre ellos el reconocimiento de Great Place to Work y Mejores Empresas para Trabajar en Canadá, Jamaica y Trinidad y Tobago en el Caribe, Centroamérica, República Dominicana, Costa Rica, Uruguay y Panamá.
- Fuimos incluidos por cuarta vez en el [Índice de Igualdad de Género de Bloomberg](#) por nuestro compromiso con la transparencia en la información en materia de género y la igualdad de género de la fuerza laboral.
- Scotiabank se clasificó en el puesto 14 en el [Índice de Diversidad e Inclusión de Refinitiv](#), una lista global de los 14 lugares de trabajo más diversos e inclusivos.
- 93% de los empleados creen que Scotiabank tiene el compromiso de ser socialmente responsable.

Invertir en nuestros empleados

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

La inversión más importante es la que hacemos en nuestra gente. Al promover la diversidad, la equidad y la inclusión e implementar prácticas equitativas y libres de prejuicios, permitimos a nuestros empleados aprovechar su potencial para el éxito. Nuestro equipo es ganador porque comparte un conjunto de valores inclusivos y una cultura de alto desempeño en la que los empleados pueden aportar y sentirse respetados, seguros y bien acogidos.

Enlaces relacionados

[Código de Conducta de Scotiabank](#)

[Diversidad, equidad e inclusión en Scotiabank](#)

[Grupos de Recursos para Empleados de Scotiabank](#)

[Informe de Equidad Laboral 2020 \(Canadá\)](#)

[Declaración de Derechos Humanos 2021](#)

INCULCAR UNA CULTURA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Tenemos el compromiso de promover una cultura inclusiva en el lugar de trabajo que ejemplifique nuestros valores que son el respeto, la integridad, la responsabilidad y la pasión. Deseamos fomentar el sentido de pertenencia entre los empleados apoyando la [diversidad, equidad e inclusión \(DEI\)](#) en nuestra cultura. En noviembre de 2020, Scotiabank reformuló sus [objetivos en diversidad e inclusión](#) para aumentar la diversidad de su población de empleados en el transcurso de los próximos cinco años, dando prioridad al fomento de la inclusión de las personas que se identifican como afrodescendientes, indígenas, miembros de la comunidad LGBT+, personas de color, personas con discapacidades y mujeres. Al forjar una fuerza laboral inclusiva y diversa cuyos miembros

sienten que pueden sacar a relucir su verdadero “yo” y avanzar en el trabajo, estamos sirviendo mejor a nuestros clientes y comunidades.

Nuestro Consejo de Inclusión global promueve estos esfuerzos desde el más alto nivel. Este Consejo de Inclusión, que tiene a nuestro Presidente y Director General como promotor ejecutivo y es copresidido por líderes ejecutivos de Recursos Humanos, congrega una representación diversa de todas las áreas del Banco seis veces al año. Infunde una cultura de empresa inclusiva basándose en nuestra estrategia de DEI. Los Consejos de Inclusión de alto nivel existentes en cada una de nuestras líneas de negocio y funciones de control apoyan la implementación de nuestros objetivos de inclusión.

Cultivamos un ambiente laboral donde todos se sienten empoderados para prosperar y en el que está representada la diversidad de clientes y comunidades a las que servimos. Un lugar de trabajo inclusivo hace posible el acceso igualitario a oportunidades para todos los empleados. Nuestras iniciativas de inclusividad se enfocan en:

- Promover la diversidad y la equidad dentro de nuestra fuerza laboral y los canales de reclutamiento.
- Forjar una cultura inclusiva con capacitación y aprendizaje para combatir el racismo.
- Elaborar estrategias y planes formales de equidad laboral para captar, conservar y promover un talento diverso.
- Sesiones de escucha para comprender mejor la experiencia vivida por las personas y las barreras existentes

Seguimos revisando nuestras [políticas, prácticas](#) y sistemas de Recursos Humanos teniendo como prioridad la inclusión de personas que se identifican como afrodescendientes, indígenas y personas de color, miembros de la comunidad LGBT+, personas con discapacidades y mujeres, para asegurarnos de que nuestros sistemas laborales apoyen la contratación, el desarrollo y la promoción de empleados en forma justa y equitativa. Nuestros esfuerzos en diversidad, equidad e inclusión constituyen uno de los temas con mayor prioridad del Banco. En el Informe de Equidad Laboral se encontrará más detalles sobre cómo promovemos la diversidad y la equidad en Canadá.

PRINCIPIOS QUE SUSTENTAN NUESTRA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Valorar cada voz

Respetar y valorar nuestras diferencias comprometiéndonos con la inclusión de grupos que merecen ser tratados con equidad.

Hacer lo correcto

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

Hacer que suceda

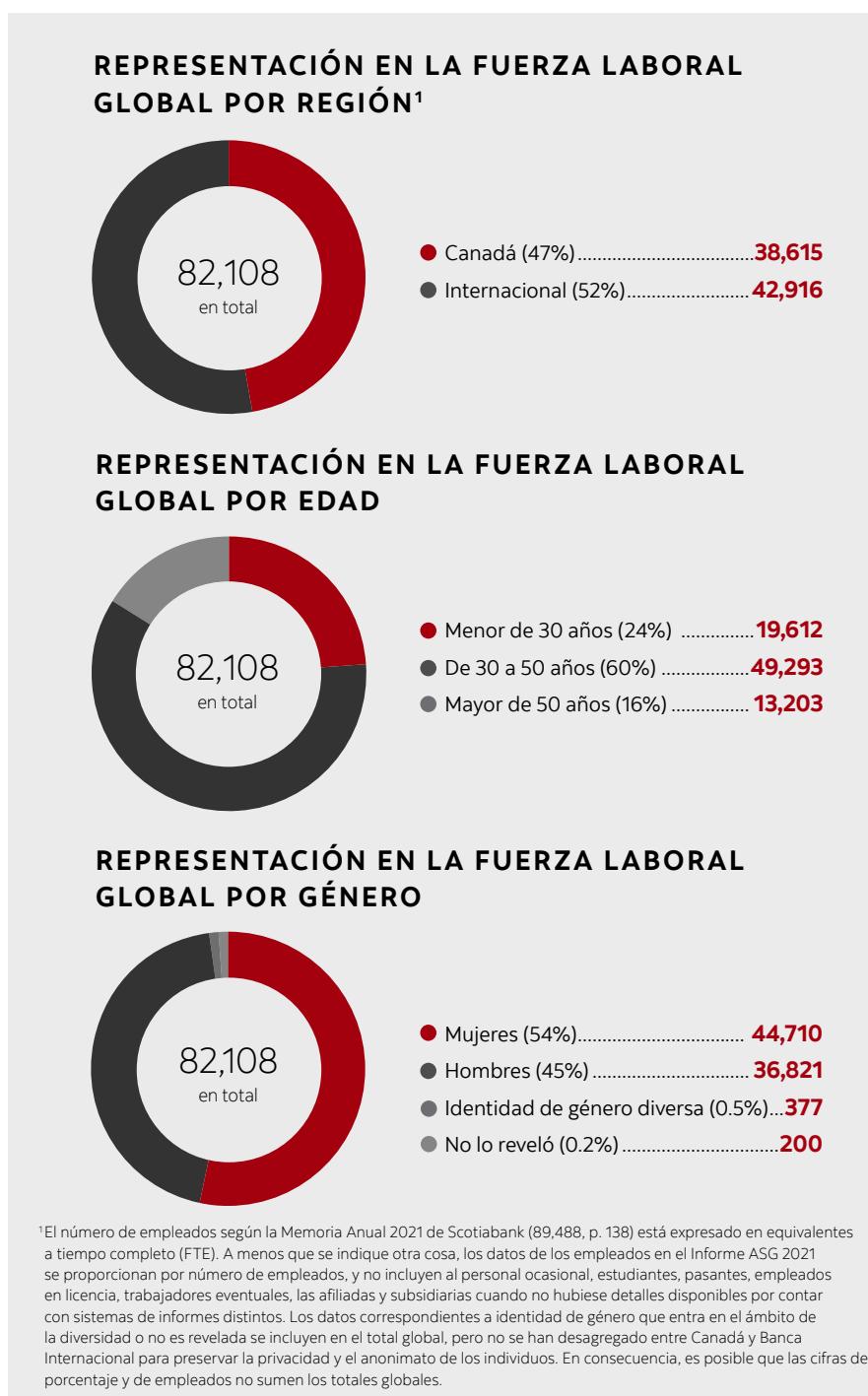
Nos obligamos a rendir cuentas de la incorporación de un trato equitativo en nuestros sistemas, medios de apoyo y procesos.

Estar comprometidos

Infundir pasión a nuestro objetivo de convertirnos en el empleador preferido donde todos se sientan bien acogidos y empoderados para dar todo de sí en el trabajo.

Por nuestro futuro

Escuchar, educar, actuar y sostener una cultura inclusiva en todos los países donde tenemos operaciones.



Diversidad de empleados en Canadá ²	Objetivo	LMA ³	2021 ⁴	2020 ⁵	2019 ⁶
Diversidad en altos cargos directivos (vp+)					
Personas de color ⁷	30% o más para 2025	11.5%	28.6%	27.7% ⁸	19.9
Afrodescendientes	3.5% para 2025 (compromiso de la Iniciativa BlackNorth)	1%	2.1%	— ⁹	— ⁹
Personas con discapacidad	5%	6.8%	5.5%	3.3%	
Pueblos Indígenas	3.2%	0%	0%	0%	0%
Orientaciones sexuales diversas ¹⁰		4.3%	4.9%	— ⁹	
Veteranos		1.2%	1.6%	— ⁹	
Diversidad de la fuerza laboral (representación de empleados como % de la fuerza laboral canadiense)					
Personas de color ⁷	27.7%	39.4%	39.1%	23.8%	
Afrodescendientes	3.2%	4.9%	4.8%	— ⁹	
Estudiantes afrodescendientes	5% o más para 2025 (compromiso de la Iniciativa BlackNorth)	7.2%	— ⁹	— ⁹	
Personas con discapacidad	Aumento en 20% para 2025 con respecto a 2020	9.5%	8.0%	7.4%	3.7%
Pueblos Indígenas	Duplicar para 2025 con respecto a 2020	2.4%	1.2%	1.3%	0.9%
Orientaciones sexuales diversas ¹⁰		5.7%	5.7%	— ⁹	
Identidad de género diversa ¹¹		1.2%	0.4%	— ⁹	
Veteranos		0.8%	0.9%	— ⁹	

²La representación se revela en una encuesta voluntaria y refleja solamente las respuestas de los empleados de Canadá.

³Statistics Canada calcula la disponibilidad del mercado laboral (LMA) por cada grupo designado. La LMA indicada corresponde a los datos existentes sobre Canadá al término del año fiscal 2021. Según la Ley de Equidad Laboral de Canadá, hay cuatro grupos que merecen trato equitativo: minorías visibles (denominadas gente de color); personas con discapacidades; pueblos aborigenes (designados aquí como pueblos indígenas) y mujeres.

⁴Datos de representación al 31 de octubre de 2021. El Informe de Equidad Laboral 2021 (cuya publicación está prevista para el mes de junio de 2022) incluirá cifras anuales de diversidad laboral actualizadas correspondientes al año calendario (al 31 de diciembre de 2021).

⁵Datos de representación al 3 de agosto de 2020. En 2020 se hicieron esfuerzos significativos para aumentar la participación de los empleados, por lo tanto estos datos no son comparativos con los datos de años anteriores o publicados en el Informe de Equidad Laboral 2019.

⁶Datos de representación al 31 de diciembre de 2019 según el Informe de Equidad Laboral 2019.

⁷Los datos de personas de color en Canadá se recopilan de acuerdo con la categoría de "minoría visible" de la Ley Federal de Equidad Laboral de Canadá, que incluye a los empleados que no sean aborigenes, que no sean de raza caucásica o de color que no sean blancos.

⁸Las cifras sobre gente de color en 2020 y 2021 han sido calculadas con una nueva metodología. La cifra de 2020, que era 26.8%, ha sido corregida a 27.7%.

⁹Scotiabank continúa haciendo esfuerzos para mejorar la disponibilidad de datos completos sobre diversidad y representación. Cuando no se presentan cifras, no se recopilaron datos durante el año.

¹⁰Se define como empleados que, con referencia a su orientación sexual, se identifican como lesbianas, gays, bisexuales o con otra orientación sexual que entra en el campo de la diversidad.

¹¹Se define como empleados que se identifican con un género distinto de hombre o mujer o prefieren no revelarlo.

A través de nuestros [Grupos de Recursos para Empleados](#) (GRE), apoyamos a nuestros empleados a sentirse empoderados para avanzar. Los GRE son grupos de colaboración entre empleados que celebran la diversidad y la equidad y fomentan la inclusión. Nuestros 15 GRE, con 106 capítulos a nivel nacional y global, comprenden una diversidad de identidades de género, edades, competencias, orientaciones sexuales, razas, etnidades, veteranos y aliados. En 2021, se incorporó un nuevo grupo, la Red de Padres y Familias, para brindar apoyo, pautas y contacto entre colegas, constituyéndose en un recurso valioso después de que el primer año de la pandemia del COVID-19 presentó desafíos excepcionales en la vida laboral y familiar.

PROMOVER LA INCLUSIÓN DE AFRODESCENDIENTES, INDÍGENAS Y PERSONAS DE COLOR

Hemos asumido el compromiso de desarrollar una cultura de aliados efectivos para enfrentar los prejuicios y combatir toda forma de racismo y discriminación y hacer posible un trato más equitativo para nuestros empleados, clientes y comunidades. Nuestro Presidente y Director General es uno de los CEO signatarios del compromiso de [la Iniciativa BlackNorth](#) y miembro de su Junta Directiva. A fin de facilitar el intercambio de ideas en equipo respecto a reconocer el racismo sistémico y hablar abiertamente al respecto, interactuamos con nuestros empleados en sesiones de escucha, revisiones y encuestas sobre diversidad de empleados para comprender mejor las experiencias de vida de personas que se identifican como afrodescendientes, indígenas o personas de color en nuestra fuerza laboral.

En 2021, establecimos un Comité de Equidad Laboral liderado por empleados. Este comité aporta información a nuestra estrategia de educación de empleados y líderes sobre la promoción de nuestra cultura inclusiva e influye en la forma en que establecemos alianzas en apoyo de los esfuerzos de reclutamiento inclusivo de todos los grupos que merecen trato equitativo. Nuestros líderes de personal están capacitados especialmente en reclutamiento equitativo y en la conformación de grupos de empleados diversos. Nos incorporamos al programa de la McKinsey Black Leadership Academy para fortalecer la capacidad



de liderazgo de líderes afrodescendientes en diversas etapas de su trayectoria profesional, desde los que recién la han iniciado hasta los que han llegado a la mitad de ella, y eliminar los prejuicios en los procesos de planificación de la sucesión. En 2021, el 7.2% de nuestra fuerza laboral conformada por estudiantes se identificó como afrodescendiente, lo que supera nuestra meta de tener una representación de estudiantes afrodescendientes de al menos 5%.

Estamos trabajando con miras a una reconciliación basada en una alianza seria con los pueblos indígenas. Como parte de nuestras acciones significativas y sostenibles para alcanzar esta reconciliación, hemos elaborado un Plan de Equidad Laboral Indígena a tres años en el que se identifican estrategias e iniciativas para aumentar la contratación, el desarrollo y la retención de empleados indígenas. Nuestra intención es duplicar la representación de los empleados indígenas de nuestra fuerza laboral a más tardar en 2025, tomando como referencia los niveles de 2020.



DÍA NACIONAL DE LA VERDAD Y LA RECONCILIACIÓN

En septiembre de 2021, el Banco se plegó a la celebración inaugural del Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación en Canadá. En apoyo a la jornada de cerrar heridas rumbo a la reconciliación, Scotiabank organizó foros de debate impulsados por las voces y las perspectivas de los Scotiabankers indígenas y presentó un seminario educativo en línea acerca de las experiencias de los sobrevivientes de los internados indígenas y sus familias. También se ha dispuesto por mandato en Canadá brindar capacitación en competencias culturales indígenas para que los empleados tomen conciencia de las culturas, las historias, las tradiciones y las lenguas indígenas. Nuestro [sitio web](#) conmemorativo del Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación brinda enlaces a las organizaciones con las que nos hemos asociado a fin de crear conciencia y lograr una comprensión a nivel cultural entre indígenas y no indígenas.

El equipo de talentos de Scotiabank lanzó dos programas con objetivos específicos en el área de la diversidad:

- Scotia Inspire, programa con una duración de siete meses dirigido a un grupo diverso de directores y vicepresidentes con gran potencial, prioriza la forma en que se hace visible el talento brindando sesiones de mentoría a cargo de altos ejecutivos y sesiones y oportunidades de desarrollo dirigidas a este grupo específico para que establezca redes de contacto a nivel del Banco.
- El programa de mentoría para indígenas promueve la cosmovisión indígena e identifica formas en que el Banco puede incorporar en sus prácticas más enfoques propios de los indígenas y al mismo tiempo apoyar a los empleados indígenas para el crecimiento de su carrera profesional.

AVANCE HACIA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGBT+

Promovemos la inclusión de miembros de la comunidad LGBT+ asegurándonos de que nuestras actividades de negocio, sistemas y ambiente laboral sean el soporte de una cultura inclusiva de las orientaciones sexuales y las identidades y expresiones de género que entran en el ámbito de la diversidad. Nuestro objetivo es lograr que los empleados y clientes pertenecientes a las comunidades LGBT+ y sus aliados se sientan seguros, valorados y respetados. Nuestra Declaración de Derechos Humanos, actualizada en 2021, incluye explícitamente la identidad y la expresión de género.



Somos miembro fundador de Partnership for Global LGBTI Equality (PGL) y el primer banco canadiense en adoptar los Principios de Conducta para las Empresas contra la Discriminación Laboral de Personas LGBTI de las Naciones Unidas. En 2021, implementamos el proyecto piloto de la herramienta de PGL para el análisis de brechas con respecto a los Principios de las Naciones Unidas contra la Discriminación de Personas LGBTIQ+, la cual incluye una autoevaluación y una plataforma de aprendizaje cuya finalidad es ayudar a las empresas a operacionalizar los estándares globales contra la discriminación de personas LGBTI. En conjunto, estos recursos han aportado información para nuestro plan de acción a tres años, aprobado



PARTNERSHIP FOR GLOBAL LGBTI EQUALITY

por nuestro Consejo de Inclusión, cuyo objetivo es implementar una hoja de ruta de inclusión de miembros de la comunidad LGBT+ que coordine los esfuerzos de toda nuestra red global para promover el sentido de pertenencia de las personas LGBT+.

Otras actividades realizadas en 2021 fueron la incorporación de la cobertura médica para afirmación de género entre los beneficios sociales de los empleados de Canadá y Estados Unidos, la ampliación de beneficios médicos para cubrir a parejas del mismo sexo en Trinidad y Tobago, así como la modificación de las políticas generales del Banco, como el Código de Conducta de Scotiabank (nuestro Código), para incluir lenguaje con género neutro. Ofrecemos un programa de certificación global de Aliado LGBT+ con módulos de aprendizaje sobre la inclusión de la orientación sexual y la identidad y la expresión de género para crear más conciencia, así como recursos para que empleados y gerentes apoyen la transición de género en el lugar de trabajo. La inclusión de miembros de la comunidad LGBT+ fue un tema que formó parte de las sesiones de escucha de empleados a fin de confrontar y hacer que se conozcan los desafíos que se presentan a los grupos subrepresentados merecedores de trato equitativo en todos los niveles. Nos hemos basado en los comentarios y las opiniones de nuestros empleados para hacer visibles las barreras que obstaculizan la cultura de inclusión y pertenencia del Banco.

FACILITAR UN AMBIENTE INCLUSIVO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Valoramos las perspectivas e ideas especiales de empleados con discapacidades visibles o no visibles que nos guían sobre cómo podemos mejorar la accesibilidad y el ambiente inclusivo de nuestro lugar de trabajo. Nos hemos trazado el objetivo de aumentar la representación de personas con discapacidad en nuestra fuerza laboral en 20%, con referencia a las cifras de 2020, a más tardar en 2025. Con este propósito, hemos revisado las políticas, los planes y los procesos de accesibilidad de nuestras líneas de negocio para generar información que sustente y formalice los compromisos asumidos como parte de nuestro Plan de Accesibilidad a tres años. Scotiabank ha establecido un Centro de Excelencia en Accesibilidad a fin de promover prácticas accesibles e inclusivas para nuestros clientes y empleados y eliminar barreras en

nuestros procedimientos de captación, retención y desarrollo del talento con discapacidades. El plan es adicional a nuestra actual Política de Adaptación del Lugar de Trabajo que establece un proceso para los planes de adecuación a la medida, como modificación de estaciones de trabajo, tecnologías adaptativas y la capacitación correspondiente.

En 2021, inauguramos un portal interno de información y recursos en apoyo de empleados y clientes con discapacidades. Para nuestra fuerza de trabajo en general, hemos elaborado módulos de aprendizaje nuevos sobre accesibilidad como parte de nuestra capacitación global obligatoria, para que todos los empleados reconozcan, apoyen y tengan en cuenta las diversas necesidades de nuestros colegas y clientes.

APOYO A VETERANOS

Reconocemos y apreciamos la ventaja en términos de talento que los veteranos y reservistas aportan a nuestro Banco. Los apoyamos con los recursos necesarios para que hagan la transición de la carrera militar a la vida laboral en el sector civil. La Red de Veteranos de Scotiabank brinda oportunidades para incorporarse en programas de mentoría y encaminarse a objetivos de avance profesional. En 2021, la Red organizó un simposio sobre liderazgo e inauguró un blog para compartir mensualmente con los empleados del Banco lecciones en liderazgo impartidas por militares. Además, ha apoyado la elaboración de políticas de Recursos Humanos para permitir licencias durante despliegues operativos o entrenamiento militar. En 2021, la Red incrementó en 57% su número de miembros en comparación con el año 2020.

PROMOVER LA EQUIDAD PARA LAS MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Apoyamos a las mujeres para que alcancen el éxito y aprovechen su potencial al máximo. Si bien hemos tenido avances, continuamos en nuestro camino para empoderar a las mujeres de nuestro lugar de trabajo y alcanzar la equidad entre los géneros. En 2021, utilizamos el marco establecido por los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU para realizar un análisis integral de brechas entre los géneros. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres nos han ayudado

a establecer objetivos y metas de igualdad entre los géneros y evaluar e informar sobre nuestros esfuerzos. Scotiabank colabora activamente con el [Plan de Igualdad de Género de Canadá](#) sustentado en el UN Global Compact. Se trata de una herramienta de evaluación del grado de madurez de los modelos y una base de datos de recursos que se utiliza para implementar soluciones frente a las barreras sistémicas, culturales e institucionales que impiden alcanzar la igualdad entre los géneros en el lugar de trabajo.

Nos hemos trazado varios objetivos para incrementar la representación de las mujeres en puestos de liderazgo y mejorar la sucesión y el desarrollo de las mujeres de nuestra fuerza laboral. Continuamos avanzando hacia nuestro objetivo global de 40%, habiendo llegado en 2021 al 37% de mujeres en vicepresidencias o puestos superiores en términos globales.

Durante el año, hemos organizado sesiones de escucha con empleados en diversas líneas de negocio y áreas geográficas. Para estas sesiones se invitó a grupos diversos de mujeres a fin de que comparten sus ideas y experiencias de vida como aporte para la elaboración de los planes y estrategias del Banco en materia de equidad. Scotiabank se ha asociado con [Catalyst](#) para organizar eventos sobre los temas de inclusión de las mujeres y el futuro de la equidad laboral y entre los géneros en México, Colombia, Chile y Perú.



CATALYST

Mujeres en nuestra fuerza laboral y en puestos de liderazgo ¹	2021	2020	2019
Fuerza laboral total	54%	55%	56%
Puestos de nivel inicial	64%	64%	64%
Puestos de liderazgo			
Puestos VP+ (Global)	37%	36%	35%
Puestos VP+ (Canadá)	41%	40%	39%

¹Representa el número de empleadas activas, regulares y por contrato a nivel global. También excluye los empleados eventuales, estudiantes, pasantes, empleados en licencia y contratistas. Excluye las afiliadas y subsidiarias sin su desglose debido a que los sistemas de informes son diferentes.

REMUNERACIÓN EQUITATIVA

Anualmente realizamos una revisión minuciosa de género y compensación en nuestro negocio canadiense a fin de asegurarnos de que nuestras remuneraciones sean equitativas como parte de nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión.

Con el fin de garantizar una comparación justa, revisamos la mediana de remuneración por género para puestos del mismo nivel. Si bien el objetivo de la igualdad de remuneraciones es eliminar las brechas salariales, reconocemos que puede haber ligeras variaciones (positivas o negativas) como resultado de diferencias en términos de desempeño, experiencia, alcance del puesto y el valor o la demanda externa de las competencias en cada mercado.

Remuneración promedio para las mujeres en relación con los hombres (Canadá) ²	2021	2020	2019
--	------	------	------

Vicepresidente, Vicepresidente Sénior	95% ³	97%	97%
Gerencia - profesional experimentado	97%	96%	96%
Profesional, administrativa y operativa	100%	99%	99%

²La remuneración total comprende el salario básico, incentivos a corto plazo e incentivos a largo plazo (cuando corresponda). A fin de asegurar una comparación justa, se incluyó a todos los empleados de Canadá en puestos a tiempo completo, excepto aquellos en ventas que trabajan en contacto directo con los clientes o participantes en un plan de incentivos especializados.

³Las brechas salariales se deben en gran medida a las diferencias demográficas y de funciones. Véase el comentario detallado en esta sección.

En 2021, realizamos esfuerzos para cerrar la brecha salarial entre géneros, lo que incluyó el reajuste de las remuneraciones de determinadas poblaciones de empleados. En términos generales, hemos logrado la igualdad salarial en puestos júnior y acortado la brecha en 1% en el caso de nuestros niveles gerenciales y de profesionales experimentados, lo que cual representa en términos combinados la mayoría de empleados. La brecha se amplió ligeramente en nuestros niveles directivos, debido mayormente a diferencias demográficas y entre puestos. Dado el número limitado de empleados en este nivel, los cambios de empleados, por menores que hayan sido, han tenido un impacto en los resultados.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Para celebrar el Día Internacional de la Mujer en 2021, organizamos a nivel global la “Cumbre Ellas lo Dijeron” para todos los Scotiabankers. Este evento, que duró una jornada completa, tuvo por objeto promover el llamado a la igualdad de las mujeres e inspirar una acción seria y con sentido.

ⓘ **Inauguramos nuestro sitio “[Ya lo dijeron antes](#)” con la presentación de un video de mujeres que citan a personajes influyentes de la historia que lucharon por la igualdad entre los géneros. Este video refuerza el mensaje de que las generaciones de mujeres no deberían tener que repetir sus llamados al trato equitativo.**

Si bien se han hecho mejoras, reconocemos que aún nos falta más por hacer para cerrar esta brecha. En los niveles gerencial y directivo del Banco, el equilibrio entre los géneros es menor en algunas áreas en comparación con otras. Seguimos comprometidos para garantizar que nuestro diseño de remuneración y las decisiones relacionadas sean justas, transparentes y que se basen en el desempeño. Nuestras políticas y programas de compensación se rigen por los principios básicos de la remuneración por desempeño que sustentan nuestra prioridad estratégica de preparar equipos ganadores, alientan un desempeño corporativo sólido y ayudan al Banco a crear valor para los accionistas y mantenerlo. Nuestro marco de compensación es integral y en su diseño no existe ninguna diferenciación entre géneros. Todos los empleados en el mismo puesto o pertenecientes a un mismo sector tienen la misma oportunidad de obtener compensación en función de su desempeño u otros criterios establecidos. Además, hemos implementado varios programas, como las iniciativas de reclutamiento, cuya finalidad es aumentar la diversidad y la inclusión en todo el Banco. Al consolidar nuestro flujo de talento y garantizar que todos los empleados tengan igual acceso a las oportunidades de desarrollo, apuntamos a crear un equipo de alto desempeño y a ser reconocidos como líder en desempeño organizacional.



IMPULSAR EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

ScotiAPulse, nuestra encuesta sobre el compromiso de los empleados, nos permite conocer “el sentir” de nuestro personal. Dos veces al año, a través de esta encuesta, cuya participación es voluntaria y confidencial, se recopila información sobre las experiencias de nuestros empleados. En 2021, nuestra puntuación global de compromiso de los empleados fue del 88%, con resultados similares en mujeres y hombres, y entornos laborales. Una mayoría abrumadora de empleados manifestó que considera que el Banco se ha comprometido a ser socialmente responsable y expresó orgullo por trabajar para Scotiabank (93% en ambos casos) y se sintió respaldado física y emocionalmente durante la pandemia (82%). Atribuimos estos resultados positivos, que superan en varios puntos el promedio del sector, al apoyo que brindamos para crear experiencias laborales positivas y equitativas para todos nuestros empleados. Alentamos a los líderes a revisar y analizar los resultados y actuar en base a ellos con el equipo a su cargo a fin de mantener un alto nivel de compromiso de los empleados.

Compromiso y rotación de empleados (Global) ¹	2021	2020	2019
Índice de Compromiso del Empleado ²	88%	84%	81%
Promedio del sector ³	78%	74%	74%
Tasa de rotación voluntaria	12%	8%	12%
Tasa de rotación involuntaria	8%	13%	9%
Tasa de rotación total	20%	21%	21%

¹La rotación de personal se define como la salida de empleados de Scotiabank. La rotación voluntaria incluye renuncias y jubilaciones. La rotación involuntaria comprende el cese laboral por otros motivos. La tasa de rotación de 2019 fue readjustada en 2020 debido a la implementación de nuevos sistemas de recursos humanos y a un cambio de metodología.

²La metodología para determinar el Índice de Compromiso del Empleado fue actualizada en 2021 para alinearla con las mejores prácticas y en respuesta a los comentarios y observaciones de los empleados.

³Valor de referencia externo provisto por la base de datos de Qualtrics Norms y basado en los valores de referencia promedio mundiales de los últimos tres años en el sector de servicios financieros.

DIVERSIDAD EN LA CONTRATACIÓN Y EL RECLUTAMIENTO DE EMPLEADOS

Los objetivos en materia de diversidad, equidad e inclusión son parte importante de nuestro enfoque de captación de talentos, con estrategias orientadas a aumentar el reclutamiento de grupos subrepresentados. Por ejemplo, hemos recalibrado nuestras campañas de marketing para que tengan una mejor llegada a las mujeres y a estudiantes afrodescendientes, indígenas y de color. En este sentido, estamos trabajando con clubes universitarios y con institutos de educación superior y universidades que históricamente han acogido a afrodescendientes para animar a más alumnos afrodescendientes e indígenas a considerar la posibilidad de seguir una carrera en la banca.

Investigamos activamente cómo eliminar los prejuicios en el proceso de reclutamiento y contratación de empleados. En 2021, implementamos el proyecto piloto de un proceso de precalificación “sin CV” para la contratación de universitarios utilizando una tecnología de evaluación y captación de talentos. Este proceso basado en datos hizo que aumentaran las tasas de contratación de personas de color y mujeres, y estamos trabajando para aprovechar el éxito de esta estrategia en 2022.

INVERTIR EN EL DESARROLLO DEL TALENTO

Para empoderar a los empleados con miras a que aprovechen su verdadero potencial, cultivamos una cultura de aprendizaje y desarrollo personal continuos. Nuestra Política de Desempeño y Desarrollo global describe en términos generales la rigurosidad y las expectativas que tenemos respecto a la interacción continua entre los empleados y sus supervisores. Nuestro enfoque permite que los empleados y sus supervisores puedan planificar, elaborar y evaluar objetivos individuales para apoyar el cumplimiento de los objetivos y las prioridades de nuestro negocio. Los empleados establecen un plan de desarrollo anual para mejorar las habilidades, las competencias y los comportamientos que requieren para tener éxito en los puestos que están ocupando y prepararse para puestos futuros. En el transcurso del año, supervisores y empleados participan en sesiones transparentes de coaching de desempeño y desarrollo que tienen una continuidad y reciben reconocimiento por los resultados que alcanzan.

Con el objeto de apoyar el aprendizaje continuo, ofrecemos capacitación interna cuidadosamente seleccionada para el desarrollo profesional, en formato virtual y a pedido, la cual incluye cursos de LinkedIn Learning, Pluralsight y Get Abstract. Este año, inauguramos programas nuevos de apoyo a empleados para desarrollar sus capacidades de liderazgo como gerentes o supervisores en respuesta a las nuevas normas, recursos tecnológicos y habilidades digitales laborales surgidos durante la pandemia del COVID, así como programas de aprendizaje de agilidad cultural.

Hemos continuado apoyando la evolución de las rutas de aprendizaje de nuestros empleados con la plataforma de aprendizaje global Scotia Academy que atiende las necesidades de todos los niveles y etapas de la trayectoria profesional. La calidad de nuestros programas de aprendizaje fue reconocida en 2021 con cuatro premios del sector otorgados por el Brandon Hall Group en las categorías de desarrollo del liderazgo innovador, tecnología de aprendizaje y diseño de aprendizaje. En 2021, invertimos \$63.3 millones en capacitación y desarrollo de empleados, lo que supone un promedio de \$737 y 38 horas de capacitación por empleado.

Capacitación y desarrollo de empleados	2021	2020	2019
Inversión total en capacitación (millones) ^{1,2}	\$66.3	\$63.4	\$78.1
Promedio de inversión en capacitación por empleado ²	\$737	\$655	\$814
Número promedio de horas de capacitación por empleado ²	38.2	36.8	39.5
Mujeres	39.3	35.9	36.9
Hombres	36.8	38.0	43.1
Empleados admisibles que pasan por una revisión de desempeño y desarrollo profesional	97%	96%	95%

¹En 2021 y 2020, los viajes de capacitación y las tarifas de los cursos se redujeron debido a la pandemia del COVID-19, y los gastos por capacitaciones internas disminuyeron debido a que el dictado de los cursos pasó de la modalidad presencial a la virtual.

²Incluye la capacitación de todos los empleados (a tiempo completo o a medio tiempo) incluidos los eventuales, pasantes, por contrato, regulares o estudiantes. Excluye la capacitación para trabajadores eventuales.

FOMENTAR EL BIENESTAR, LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

Los programas de beneficios de Scotiabank adoptan una visión integral del bienestar del empleado y, por ende, incluyen apoyo a su salud física, financiera, mental y social. Los programas comprenden planes de pensiones que establecen ahorros a largo plazo para el retiro, planes de participación accionaria de los empleados, cobertura de salud ampliada, seguros y otros beneficios. Ofrecemos vacaciones remuneradas, licencia parental y programas de asistencia a los empleados. La composición de los programas de beneficios se basa en regulaciones locales, prácticas del mercado y apoyo al bienestar de nuestros empleados. En la sección de [Índices ASG](#) (p. 15-18) se encontrarán más detalles sobre los paquetes de beneficios para empleados. En 2021, en respuesta a las necesidades de los empleados, mejoramos el apoyo en una variedad de beneficios.

Entre estas mejoras se incluyen:

- Mejoramos la política de opciones de trabajo flexible para dar mayor flexibilidad al horario de trabajo de empleados que están a cargo de menores o adultos mayores en casa.
- Anunciamos el aumento de la cobertura de salud mental de \$3,000 a \$10,000 a partir del 1 de abril de 2022.
- Ampliamos el pago suplementario correspondiente a la licencia por maternidad o paternidad en beneficio de los empleados canadienses. En enero de 2022, Scotiabank anunció que implementará, a más tardar en 2025, un estándar global de licencia parental en todos los países donde opera.
- Se amplió el número de días de permiso por razones personales y días de vacaciones.
- Se incorporaron servicios de atención de salud en modalidad virtual.
- Se agregó una cobertura para afirmación de género para los empleados de Canadá y Estados Unidos.
- Se amplió la cobertura de beneficios para parejas del mismo sexo de empleados en Trinidad y Tobago.

Brindar información sobre temas de bienestar es un servicio de vital importancia para nuestros empleados. Se distribuyen con regularidad comunicaciones internas a nivel local y global acerca de la salud emocional, social y física y como refuerzo de los estándares sobre salud y seguridad psicológicas. En México, nuestro Portal Soy Más pone a disposición un centro de contacto ininterrumpido los 7 días de la semana, así como cursos sobre bienestar físico, equilibrio entre la vida laboral y personal y salud mental. Nuestros líderes de personal tienen acceso a cursos de capacitación y recursos sobre salud mental, como la biblioteca de recursos LifeSpeak, para conocer y comprender las necesidades de los empleados y apoyar el bienestar mental del equipo a su cargo.

Desde el inicio de la pandemia del COVID-19, las decisiones del Banco se han basado en las recomendaciones de sus asesores médicos y las autoridades de salud pública y gubernamentales. Los protocolos y medidas de seguridad integrales para enfrentar el COVID-19 que se resumieron en el [Informe ASG 2020](#) (p. 36) se mantuvieron vigentes durante todo 2021 para que nuestros locales ofrecieran la mayor seguridad posible y a la vez contribuyeran al bienestar de todos los empleados. Estamos firmemente convencidos de que las vacunas contra el COVID-19 representan nuestra mejor oportunidad para salir de la pandemia. Una política de vacunación corporativa obligatoria implementada en 2021 requiere que todos los empleados y contratistas en Canadá y Estados Unidos estén al día con todas las dosis de las vacunas o se hagan pruebas de descarte con regularidad para trabajar en nuestras oficinas.

Empoderar a nuestros clientes

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Las instituciones financieras tienen un papel decisivo como facilitadoras de estabilidad económica, inclusión financiera y equidad para hacer posible un futuro mejor para todos. Nuestros productos y servicios benefician a personas, familias, comunidades y a la sociedad y hacen posible que los clientes se adapten a circunstancias en constante cambio. Al considerar primero al cliente, mejoramos el acceso a servicios financieros esenciales, aseguramos transacciones seguras y protegidas y ofrecemos servicios profesionales especializados para ayudar a nuestros clientes a desarrollar resiliencia financiera y alcanzar sus objetivos.

Enlaces relacionados

[Memoria Anual 2021](#)

[Declaración de Servicios a la Comunidad 2021](#)

[Perspectivas de Scotiabank](#)

[Scotia Advice+ Centre](#)

[Códigos de conducta y compromisos públicos](#)

[Servicios Financieros para las Comunidades Indígenas](#)

[Iniciativa Mujeres Scotiabank](#)

[Programa StartRight para recién llegados](#)



CENTRARNOS EN LA EXPERIENCIA DEL CLIENTE

Buscamos ser líderes en experiencia del cliente en las Américas con innovaciones centradas en el cliente. Primero el cliente es más que una expresión; se trata de una actitud respecto a quiénes somos y cómo prosperamos como negocio. Apoyados en nuestras inversiones en talento, sistemas, innovación y capacidades digitales, nos orientamos a mejorar continuamente la accesibilidad, el diseño y la presentación de nuestros productos y servicios.

Hemos adoptado varios códigos voluntarios y compromisos públicos destinados a proteger los intereses del consumidor, como documentos hipotecarios redactados con lenguaje sencillo, seguridad y protección del cliente en sus transacciones en línea y principios voluntarios relativos a la prestación de servicios bancarios a la pequeña y mediana empresa.

En 2020, en respuesta a las necesidades de los clientes surgidas de la pandemia del COVID-19, emprendimos los programas de asistencia más ambiciosos de nuestra historia. Reconocemos el papel que seguimos cumpliendo como facilitadores de experiencias de servicio al cliente seguras, accesibles y superiores a través de nuestras aplicaciones para dispositivos móviles, canales en línea y el ofrecimiento seguro de productos y servicios en forma presencial.

Para mejorar la experiencia del cliente, utilizamos la encuesta El Pulso que usa la calificación Net Promoter Score (NPS) como indicador principal del sentimiento del cliente, lo que hace posible recopilar de manera estandarizada a nivel global retroalimentación útil del cliente en tiempo real. La calificación NPS del programa El Pulso corresponde a transacciones y relaciones de las líneas de negocio clave del Banco y de segmentos prioritarios, como pequeña empresa y clientes valiosos.

La calificación NPS del Banco en sus sucursales canadienses registró un aumento de 6% en 2021 y, a nivel internacional, estamos viendo una mejora en muchos mercados. Nos sentimos especialmente orgullosos de la mejora de nuestra clasificación competitiva en NPS en Canadá, al haber pasado del tercer lugar a un empate en el segundo lugar. Hemos aumentado nuestra actividad encuestadora dirigida a clientes al haber distribuido aproximadamente 14.3 millones de invitaciones a la encuesta a los clientes de banca personal y 87,600 encuestas a clientes de banca comercial. Esto fue complementado con llamadas a aproximadamente 598,000 clientes de banca personal y a 10,900 clientes de banca comercial para obtener retroalimentación sobre sus experiencias con nuestros productos y servicios bancarios.

MEJORAR EL ACCESO AL FINANCIAMIENTO CON CARGOS BANCARIOS MÍNIMOS O CERO

En Scotiabank, consideramos que los beneficios de la banca deberían estar al alcance de todos. Ofrecemos servicios y productos bancarios diseñados específicamente para aumentar el acceso de los grupos desatendidos, atendiendo una amplia gama de circunstancias económicas. Desde abrir cuentas bancarias hasta obtener y construir calificaciones de crédito y ahorrar para el futuro, los clientes pueden utilizar nuestro banco en la forma que mejor convenga a sus necesidades.

Algunos ejemplos incluyen:

- En México, la [Cuenta Única Digital](#) es una cuenta bancaria totalmente digital para estudiantes adultos o clientes de bajos ingresos que se abre desde un dispositivo móvil. Permite realizar transacciones sin cargo en la aplicación ScotiaMóvil y desde cajeros automáticos. Los clientes abrieron 100,000 cuentas de este tipo en 2021.
- En Chile, los planes de cuenta corriente ScotiaFull, ScotiaMedium y Scotialight se ofrecen a costo mínimo o cero y están dirigidos especialmente a estudiantes, clientes de la tercera edad y recién llegados. En 2021 se abrieron 75,000 cuentas de este tipo.
- En Colombia, la cuenta Cero ofrecida por Scotiabank Colpatria elimina los cargos por transacción tradicionales. En 2021 se abrieron más de 181,000 cuentas Cero, con las que se alcanzó un total de 1.4 millones de cuentas desde el lanzamiento de este producto en 2016.
- En el Caribe, se ofrecen a los clientes empresariales paquetes sin cargos mensuales o costos por transacción, los que incluyen una gama completa de servicios que simplifican el uso de los servicios bancarios en línea.
- En Canadá, el [programa StartRight](#) presta asistencia a los recién llegados con transferencias de dinero internacionales sin costo y sin cobro de cargos por mantenimiento mensuales.
- El [Programa de Acceso Financiero](#) brinda a los sobrevivientes de la trata de personas una cuenta corriente sin costo por 12 meses, una cuenta de ahorros, productos de crédito, así como educación financiera personalizada.
- Las [cuentas Scotia Care](#) de Jamaica han sido diseñadas para apoyar a gente que está fuera del sistema bancario y cumple los requisitos para acogerse a programas de asistencia gubernamental, lo que ha facilitado su acceso a la ayuda en plena pandemia del COVID.
- [Scotia SelectPay](#) convierte las compras con tarjeta de crédito en planes de pago en cuotas más flexibles, sin intereses, con costo mínimo y sin cargos por cancelación.
- En la [Declaración de Servicios a la Comunidad 2021 de Scotiabank](#), se encontrarán otros ejemplos de acceso a productos y servicios financieros disponibles en Canadá.

PROMOVER LA EDUCACIÓN FINANCIERA

La [educación financiera](#) supone impartir a nuestros clientes las competencias, la asesoría, los conocimientos y la confianza para planificar un futuro mejor. Nuestras iniciativas de educación financiera se imparten principalmente en formato virtual, tanto a los clientes de banca personal como a los de banca empresarial.

- En nuestro portal de educación digital, [Bank Your Way](#), se enseña a los clientes cómo acceder de manera segura y protegida a sus cuentas financieras desde cualquier dispositivo digital.
- Nuestro [Scotia Advice+ Centre](#) incorporó durante 2021 nuevas categorías de contenido en asesoría financiera, ampliando la accesibilidad al contenido a través de diversos formatos, como video. El sitio alberga una amplia selección de material educativo en la modalidad de autoservicio, el cual permite conocer experiencias financieras clave, definir objetivos, tener acceso a asesores e informarse sobre los diferentes tipos de productos financieros.
- En Colombia, Scotiabank Colpatria brinda a sus clientes de banca personal y empresarial cursos de formación financiera autodirigidos a través de la [plataforma EconoMÍA](#) de su sitio web.
- Hemos formado una alianza con la empresa de tecnología educativa myBlueprint para apoyar el aprendizaje de conocimientos financieros, ofrecer un programa de becas y brindar a los alumnos herramientas para la planificación de su vida profesional y personal.
- Hemos realizado una donación a la [Fundación Plan](#) en Colombia para mejorar las condiciones socioeconómicas de niños y adolescentes impariéndoles sesiones de educación financiera y mentoría, así como competencias para la toma de decisiones y la resolución de conflictos sobre problemas financieros e igualdad entre los géneros.
- El proyecto [Formando Emprendedores del Mañana](#) que Scotiabank está desarrollando en Perú busca impartir a 48,000 estudiantes los conocimientos, las competencias y las herramientas financieras necesarios para promover la innovación y la creatividad y motivarlos a aprovechar su potencial al máximo.

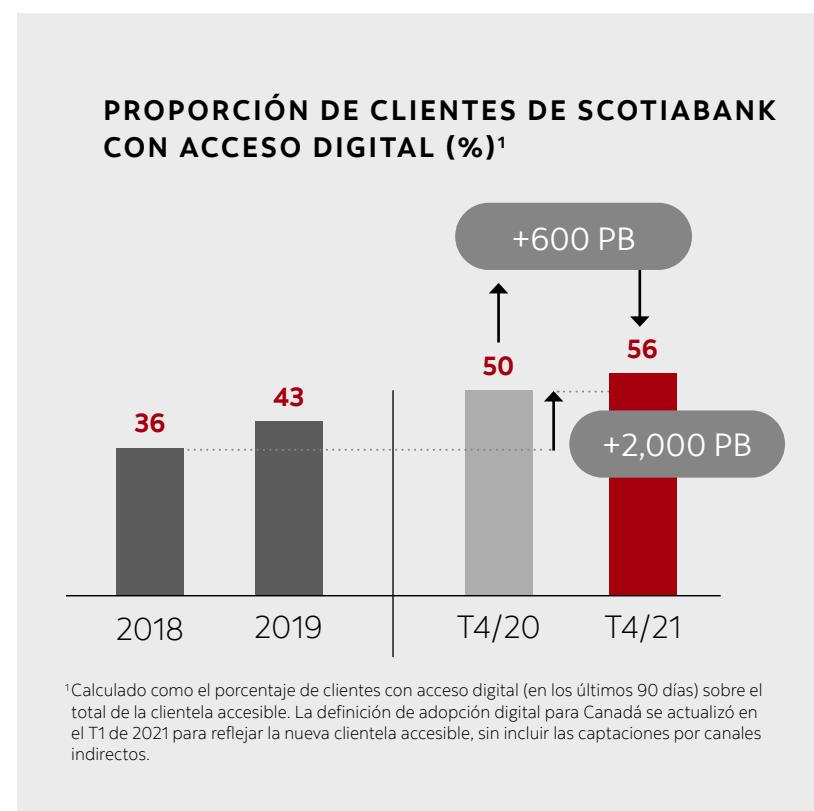
- Scotiabank se ha asociado con los [Campamentos de la Fundación Tim Horton](#) para impartir educación y capacitación financieras a través del campamento en línea Tim's eCamp que abarca una diversidad de temas como presupuestos, ahorros, préstamos e inversión. El año pasado, los Campamentos de la Fundación Tim Horton beneficiaron a 4,747 jóvenes de comunidades de bajos ingresos de todo Canadá con sus programas de preparación y hábitos de vida.

SOLUCIONES INNOVADORAS CON IMPACTO EN LA ADOPCIÓN DE CANALES

En América Latina y el Caribe, hemos sido testigos de un aumento considerable de la adopción de canales digitales por parte de los clientes. Para ello, se ha contado con el apoyo de dos iniciativas de enfoque personalizado para los clientes.

En Jamaica, mejoramos la transición de la atención presencial al uso del autoservicio bancario con los "Sábados Digitales". Las sucursales atendieron los sábados únicamente para ayudar a los clientes a aprender a registrarse en los canales de banca digital y a utilizarlos.

En Trinidad y Tobago, abrimos una Unidad de Soporte Digital en la que los empleados llamaron proactivamente a los clientes a fin de brindarles información y registrarlos para iniciarlos en el uso de los servicios bancarios en línea y la banca móvil. Como resultado, 27,000 clientes comenzaron a utilizar nuestra plataforma de banca en línea. La Unidad de Soporte Digital de Trinidad y Tobago fue reconocida como una de las mejores prácticas de Scotiabank a nivel global y está siendo reproducida en otras sucursales.



INNOVACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS DIGITALES

Estamos en medio de una transformación digital de varios años, con la aspiración de convertirnos en líderes digitales en el sector de servicios financieros, dotados de plataformas que brindan información con mayor rapidez, así como servicio y asesoría más eficientes a los clientes a nivel global. La innovación en banca digital es esencial para desarrollar productos y servicios financieros que atiendan las necesidades de la comunidad y cumplir nuestros objetivos de inclusión financiera y otros con impacto social. Nuestro avance en adopción digital (56% en el T4 de 2021, comparado con 50% en el T4 de 2020) se destaca en la [Memoria Anual 2021](#), p. 3-4.

Utilizamos los datos y la analítica de manera proactiva para generar resultados positivos y a la vez proteger a nuestros clientes. Contamos con varios sitios web con tecnología en banca digital que sirven de soporte para la digitalización de nuestros productos y servicios bancarios y la modernización de nuestra tecnología en Canadá, Chile, Colombia, México y Perú, incluidos nuestros esfuerzos relativos a la infraestructura de TI y a los servicios en la nube. Todo lo que hacemos en el área digital ha sido diseñado en beneficio de nuestros clientes, para que estos tengan un acceso fácil, práctico y seguro a sus cuentas y a soluciones financieras que hagan crecer su patrimonio.

- En 2021, lanzamos la herramienta tecnológica [C.MEE](#) (Customer Marketing Engagement Engine) basada en inteligencia artificial para mejorar las experiencias de los clientes. Esta tecnología capta indicios de la actividad de los clientes, con lo cual mejora la aplicabilidad de la asesoría que se ofrece a estos a través de sus canales de comunicación preferidos.
- Hemos desarrollado una herramienta de pronóstico de flujos de fondos cuyo nombre, [SOFIA](#), viene del inglés Strategic Operating Framework for Insights and Analytics (Marco Operacional Estratégico de Conocimiento y Analítica). Esta herramienta utiliza datos históricos de banca comercial, como depósitos, y las tendencias del año anterior, en combinación con el aprendizaje automático, para pronosticar los flujos de fondos que los clientes podrían esperar en los próximos seis meses.
- En Costa Rica, una tarjeta de crédito virtual “no física” permite a los clientes realizar compras o pagos en línea de manera segura y protegida sin tener que dar información sobre su tarjeta de crédito.
- En países del Caribe, como Jamaica y Trinidad y Tobago, hemos incorporado la opción de abrir cuentas bancarias secundarias a distancia a través de nuestra aplicación para dispositivos móviles, con lo cual el proceso de apertura de una cuenta, que en las sucursales físicas toma 60 minutos, se reduce a menos de 5 minutos en línea.
- La aplicación para dispositivos móviles del Caribe ofrece múltiples niveles de seguridad, entre los que se incluyen soporte para autenticación biométrica (reconocimiento de huella dactilar y rostro), lo que refuerza la seguridad de las cuentas y su accesibilidad en modalidad de “manos libres”.

- En el Caribe, Colombia y Chile, el sistema de tecnología biométrica de los cajeros electrónicos hace que las transacciones financieras sean rápidas y seguras y no requieran papel, lo que elimina la necesidad de utilizar tarjetas de débito para acceder a los servicios en las sucursales. La tecnología de cajeros electrónicos refuerza la seguridad de las sucursales y mejora la gestión del riesgo, ya que alerta a los empleados cuando es necesario transferir el efectivo a la bóveda del Banco.

APOYANDO A NUESTROS CLIENTES

Al inicio de la pandemia del COVID-19, nuestros equipos de Datos y Analítica, utilizando los datos de los clientes, identificaron dos millones de clientes financieramente vulnerables, entre los que se incluyeron 200,000 con altos niveles de vulnerabilidad, a quienes se brindó una cobertura proactiva en forma de asesoría y apoyo personalizado. Los clientes estuvieron satisfechos con el apoyo recibido, lo que se puso de manifiesto en las calificaciones positivas en servicio al cliente y la reducción sostenida de las tasas de morosidad. Durante la pandemia del COVID-19, Scotiabank se apoyó en la innovación digital para brindar alivio financiero a aproximadamente 360,000 canadienses y sus negocios.

El modelo de vulnerabilidad, la plataforma global basada en inteligencia artificial, el motor C.MEE y la herramienta SOFIA que Scotiabank ha implementado constituyen innovaciones excepcionales en la aplicación de la inteligencia artificial y big data al sector bancario a nivel global. La iniciativa de vulnerabilidad fue reconocida en 2021 como la [Mejor Iniciativa en Inteligencia Artificial](#) en el marco de los Premios a la Innovación en Banca Personal Global de The Digital Banker. Scotiabank recibió también un reconocimiento como el [Banco más Innovador en Datos](#) en el marco de los Premios a la Innovación en Banca Digital Global de The Banker.

DERRIBANDO LAS BARRERAS QUE FRENAN A LAS MUJERES

La Iniciativa Mujeres Scotiabank® es un programa propio diseñado para aumentar las oportunidades económicas y profesionales que permitan a las mujeres y a quienes tienen identidad de género no binario, sin excepción, alcanzar el éxito en la actualidad y en el futuro. Desde el lanzamiento de esta iniciativa, en diciembre de 2018, se han destinado \$3,800 millones a negocios de Canadá cuyas propietarias o dirigentes son mujeres. En la sección de Financiamiento sostenible, p. 28, se encontrará una descripción más detallada al respecto.

IMPULSAR EL CRECIMIENTO DE LA PEQUEÑA EMPRESA

Las pequeñas empresas exitosas son la base de una economía dinámica. Contribuyen en medida considerable a la generación de empleo y a la actividad económica general y son esenciales para la resiliencia de las comunidades. La pandemia del COVID-19 ha presentado grandes desafíos para la pequeña empresa debido a la variación rápida del gasto de consumo, las restricciones a los negocios y la escasez de mano de obra. Estas circunstancias han afectado su estabilidad financiera. Brindamos apoyo a nuestros clientes que son pequeñas empresas con recursos para negocios, préstamos y soluciones de financiamiento y una cobertura proactiva adaptada a la satisfacción de sus necesidades. Con nuestras soluciones innovadoras, las pequeñas empresas pueden abrir cuentas rápidamente a través de nuestros canales digitales. Trabajamos para simplificar nuestros procesos; por ejemplo, hemos reducido el tiempo de preparación de la solicitud de protección del préstamo empresarial Scotia de 15 a apenas cuatro minutos, es decir, en 60%.

En los dos últimos años, hemos acelerado la transformación digital de las PyME a nivel global. En respuesta a estos cambios, el equipo de nuestro servicio virtual de asesoría financiera Advice+ brinda apoyo a solicitud para atender las necesidades especiales de nuestros clientes de pequeñas empresas, ayudándolos a iniciar sus negocios, darles un giro o impulsar su crecimiento. Como parte de la promoción de nuestro apoyo a emprendedores y empresarios de la comunidad de afrodescendientes, indígenas y personas de color, estamos colaborando con la Federation of African Canadian Economics en el fondo Black Entrepreneur Loan. Nuestro equipo de asesores para pequeñas empresas está a disposición

en las sucursales o en línea para ofrecer sesiones individuales de asesoría y planificación a la medida. En 2021, nuestro centro de autoservicio en línea Scotia Advice+ de alcance general incorporó recursos e hizo el relanzamiento de su Redactor de Plan de Negocios, una herramienta empresarial interactiva utilizada por un promedio mensual de 1,200 propietarios de empresas.

Para apoyar el éxito a largo plazo, implementamos iniciativas y seminarios de educación financiera en línea dirigidos a emprendedores y pequeñas empresas. En México, los propietarios de pequeñas empresas pueden aprender a acelerar el crecimiento de sus negocios a través Transformación Digital de PyME, un programa integral en línea complementado con la formación empresarial pertinente. En el Caribe, hemos incorporado varios programas para apoyar a los clientes con capacitación, ayuda financiera, mentoría, la dirección de un negocio rentable y la identificación de mercados nuevos para promover sus productos en el extranjero. En Chile, el programa *Emprendedoras Conectadas + Finanzas*, en alianza con la Fundación Kodea, ofrece a las microemprendedoras capacitación tecnológica relativa a ventas por Internet, así como financiamiento para que tengan mayor acceso a ofertas y servicios financieros.

SERVICIOS FINANCIEROS PARA COMUNIDADES INDÍGENAS EN CANADA

Hemos asumido el compromiso de comprender mejor a las naciones, los negocios y las personas indígenas con miras a profundizar nuestras relaciones con los Pueblos Indígenas (Primeras Naciones, métis e inuits). Hacemos efectivo este compromiso a través de los servicios financieros que ofrecemos (en la sección Financiamiento sostenible, p. 27, se encontrará información detallada) y proyectos e iniciativas educativos basados en la comunidad.

Nuestros tres Salones de Legado Gord Downie and Chanie Wenjack, dos de los cuales están abiertos al público (uno en Toronto, Ontario, y otro en Yellowknife, Territorios del Noroeste) imparten conocimientos acerca del trauma intergeneracional causado por el sistema de internados en Canadá y contribuyen a crear más conciencia sobre las culturas y las historias indígenas. El Banco requiere que los líderes de personal

y quienes desempeñan funciones de atención directa al cliente o en el área de recursos humanos lleven una capacitación obligatoria en competencias culturales para comprender y servir mejor a nuestros clientes indígenas. Nuestro programa de Competencias Culturales Indígenas incluye una base de datos creciente de recursos que permiten a los empleados conocer la cultura, las historias, las tradiciones y las lenguas de los pueblos indígenas de Canadá.





INCLUSIÓN DESDE EL DISEÑO

El material de marketing, publicidad y patrocinio de Scotiabank incluye imágenes destacadas que influyen en nuestros clientes existentes y potenciales. El proyecto de inclusión desde el diseño busca eliminar los estereotipos, el racismo y los prejuicios haciendo que el material visual del Banco refleje intencionalmente una amplia variedad de identidades. Además, establece los principios y los indicadores para evaluar, monitorear y enfocar cómo cultivamos y presentamos una marca inclusiva y accesible y la publicidad correspondiente.

La campaña de Scotiabank por el Orgullo LGBT+ 2021 es un ejemplo de cómo llevamos a la acción nuestros principios de inclusión desde el diseño. Nuestro equipo creativo trabajó en estrecha coordinación con el grupo de empleados LGBT+ del Banco en la creación de una campaña por el Orgullo LGBT+ con mensajes y material visual que representaran de manera justa y precisa la diversidad de la comunidad LGBT+. Nuestra campaña por el Orgullo LGBT+ demostró al mundo que Scotiabank trabaja para eliminar las microagresiones que impiden que la comunidad LGBT+ se manifieste tal como es.

BIENVENIDA A LOS RECIÉN LLEGADOS A CANADÁ

Los recién llegados a Canadá tienen necesidades especiales en cuanto a productos y servicios bancarios. Nuestro programa StartRight les hace más fácil el acceso a un nuevo país y establecerse financieramente en él, de modo que puedan enfocarse en cumplir sus objetivos y adaptarse a su nuevo hogar más rápido. El programa ofrece acceso a créditos, ahorros y ayuda de asesores financieros para forjar una nueva vida financiera. StartRight brinda recursos útiles para ayudar a los recién llegados a cubrir sus necesidades de salud y seguridad y prepararlos para la mudanza, el trabajo y la educación. Ejemplos de nuestro apoyo a los recién llegados:

- Nuestro Programa de Apertura de Cuentas Internacionales hace posible transferir fondos desde 17 países antes del traslado a Canadá. Facilita a los canadienses recién llegados acceso a los fondos de la cuenta que abrieron antes de llegar mientras cumplen la cuarentena obligatoria.
- Contamos con soluciones especializadas, como créditos hipotecarios para residentes temporales y permanentes, acceso a crédito y a préstamos automotores y un Programa de Certificados de Inversión Garantizada para Estudiantes que ayuda a los estudiantes a tener una transición menos complicada apoyándolos con el trámite de permisos de estudiante y la apertura de cuentas para demostrar que poseen fondos antes de llegar al país.
- En 2021, en respuesta a la crisis de los refugiados afganos, establecimos una alianza con Afghan Women's Organization Refugee & Immigrant Services a través de la cual ofrecemos productos bancarios sin costo, una tarjeta de crédito y asesoría para los refugiados evacuados, en su propio idioma.
- Apoyamos el Proyecto de Resiliencia Económica de The 519 para la comunidad LGBTQ2S destinando fondos por \$500,000 para apoyo crítico a los refugiados de esta comunidad y así ayudarlos con su bienestar financiero y oportunidades laborales y educativas.

APOYO A LOS CLIENTES DE LA TERCERA EDAD

Los clientes de la tercera edad son valiosos. Scotiabank cuenta con un promotor de clientes de la tercera edad que lidera nuestra estrategia de respuesta a la diversidad de necesidades de productos y servicios bancarios y accesibilidad de estos clientes. Este trabajo se rige por nuestro compromiso con el [Código de Conducta para la Prestación de Servicios Bancarios a Clientes de la Tercera Edad](#), el cual es de naturaleza voluntaria y define los principios de la provisión de productos y servicios bancarios a la clientela de la tercera edad de Canadá. Esto incluye:

- Capacitación para todos los empleados y representantes que atienden directamente al cliente. Este programa brinda conocimientos y habilidades que los empleados pueden usar como guía en situaciones en que clientes de la tercera edad requieran apoyo adicional con sus necesidades bancarias.
- Nuestros [servicios bancarios](#) y el [Centro de Recursos para la Tercera Edad Bank Your Way](#) brindan recursos para ayudar a los clientes de la tercera edad a realizar sus operaciones bancarias con confianza y seguridad. El Centro ayuda a los clientes de la tercera edad a familiarizarse con los servicios de banca digital y en línea y sus características de accesibilidad, seguridad de cuentas y protección contra el fraude.
- Nos hemos asociado con la Canadian Foundation for Economic Education a fin de ofrecer un programa de educación financiera que facilite las conversaciones sobre traspaso de patrimonio entre los clientes de la tercera edad y sus seres queridos.
- En el Caribe, existen varias iniciativas de apoyo a los clientes de la tercera edad con la banca digital, entre ellas, una campaña educativa que ayuda a estos clientes a aprender a realizar sus operaciones bancarias de manera segura y práctica a través de la aplicación para dispositivos móviles de Scotiabank. En Trinidad y Tobago, nuestra Unidad de Soporte Digital se enfoca en ayudar a la clientela de la tercera edad a realizar sus operaciones bancarias con seguridad por los canales digitales.

BRINDAR ACCESIBILIDAD A LOS CLIENTES

Scotiabank tiene el compromiso de tratar a todas las personas en una forma que les permita mantener su independencia y dignidad. Brindamos [servicios de accesibilidad](#) para atender las necesidades de personas con discapacidad y poner a su alcance nuestros productos y servicios. Nuestro compromiso de eliminar los obstáculos que impiden el acceso a los servicios financieros y responder a las necesidades de clientes y empleados con discapacidad se describe en términos generales en nuestro [Plan de Accesibilidad 2021-2023](#).¹

El Centro de Excelencia en Accesibilidad, de alcance institucional, brinda asesoría con respecto a los productos, los servicios y las instalaciones que identifican, previenen y eliminan las barreras que impiden el acceso de las personas con discapacidad a los servicios financieros. Promueve un enfoque inclusivo y centrado en la persona para el desarrollo de políticas, productos, medios tecnológicos, servicios e instalaciones a fin de mejorar la accesibilidad. Entre sus resultados se incluye el lanzamiento de una tarjeta de débito en sistema braille programado para 2022 en Scotiabank México, apoyo con lenguaje de señas y la provisión de documentos importantes en formatos alternativos más accesibles, como el sistema braille. El nuevo diseño de la aplicación para dispositivos móviles de Scotiabank incorpora características de accesibilidad mejoradas, por ejemplo, para personas con discapacidad visual, motora, auditiva y cognitiva, así como contenido de educación financiera personalizado procedente del Scotia Advice+ Centre.



¹El Plan de Accesibilidad de Scotiabank cumple los objetivos y requisitos establecidos en líneas generales en la Ley de Accesibilidad de Canadá y adopta los estándares de la Ley de Acceso para Personas con Discapacidades de Ontario en lo que respecta a la identificación, la prevención y la eliminación de obstáculos que impiden la accesibilidad, y el mejoramiento de oportunidades para personas con discapacidades.

Desarrollar resiliencia en nuestras comunidades

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

En un mundo en el que la única constante es el cambio, invertir en la resiliencia de la comunidad que nos rodea y cultivarla es decisivo. Las comunidades sanas y resilientes son parte esencial de un entramado económico y social fuerte. Invertimos por nuestro futuro para promover la inclusión financiera y la resiliencia comunitaria y económica, eliminar las barreras que impiden el avance y aumentar el acceso a oportunidades para todos. Nuestro Banco y nuestras comunidades están ligados intrínsecamente y la forma en que alcanzaremos el mayor éxito es creciendo juntos.

Enlaces relacionados

[ScotiaINSPIRA](#)

[Declaración de Servicios a la Comunidad 2021](#)

[Declaración de verificación de la inversión en la comunidad de 2021 \(LBG Canadá\)](#)

INVERSIONES EN LA COMUNIDAD

Como es ya una tradición desde hace 189 años, Scotiabank retribuye a las comunidades que servimos. Nuestra estrategia global de inversión en la comunidad interconecta nuestro propósito, *por nuestro futuro*, con nuestra estrategia de negocios y el involucramiento de nuestros empleados en la comunidad. Alrededor del 50% de todas las inversiones nuevas en la comunidad se canaliza a través de la iniciativa [ScotiaINSPIRA](#) y hacia nuestra prioridad en términos de impacto

social: la resiliencia económica. El 50% restante se dirige a donaciones y asociaciones que tienen un impacto positivo y duradero en la atención de la salud, la educación, el deporte, los servicios sociales y la sostenibilidad. A nivel global, hemos otorgado \$77.1 millones en forma de donaciones, patrocinios de actividades comunitarias y voluntariado de empleados en apoyo de comunidades prósperas y resilientes.



Para registrar el valor y el impacto de nuestra inversión en la comunidad, Scotiabank trabaja con London Benchmarking Group (LBG). El modelo de LBG sienta el estándar global de información sobre inversión en la comunidad al presentar un marco de medición uniforme y creíble que asegura que nuestras actividades de inversión en la comunidad estén alineadas con nuestras prioridades estratégicas.

Inversiones en la comunidad en 2021 (global)

Contribución por tipo ¹	Contribución
Dinero en efectivo	\$70.4 millones
Tiempo	\$1.9 millones ²
Costos de gestión	\$4.8 millones
Total	\$77.1 millones

¹ Inversión en la comunidad en el ejercicio financiero 2021 según los métodos del modelo de LBG. Como resultado de este cambio en la recopilación de información, la inversión en la comunidad (a nivel global) no puede ser comparada con los totales anuales de inversión en la comunidad de años anteriores.

² El valor monetario del tiempo de voluntariado dedicado dentro del horario de trabajo se calcula utilizando la tarifa salarial por hora verificada por LBG.

La pandemia del COVID-19 ha reforzado la importancia de que los hogares, las comunidades y las economías sean resilientes para poder avanzar en una variedad de circunstancias. Nuestra inversión en la comunidad tiene como prioridad eliminar las barreras que impiden el avance y aumentar el acceso a oportunidades. Es así como consideramos que podemos influir en la obtención de mejores resultados para los grupos vulnerables y facilitar un mundo más inclusivo para todos y cada uno.



INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD POR CATEGORÍA³

● Arte/cultura/humanidades.....	5%
● Educación.....	17%
● Voluntariado de empleados	3%
● Salud.....	14%
● Costos de gestión.....	6%
● Servicios sociales.....	21%
● Deporte y recreación.....	17%
● Otra.....	17%

³ En la categoría "Otra" se incluye la inversión en derechos humanos y civiles, medioambiente, cuidado de animales y otras inversiones en la comunidad que no pueden clasificarse fácilmente en las categorías existentes.

APOYAR LA EDUCACIÓN A TRAVÉS DE LA COOPERACIÓN

Estamos estableciendo asociaciones con instituciones de investigación y académicas para acelerar la transformación digital y la innovación, facilitar la resiliencia económica y ser líderes en sostenibilidad corporativa. En 2021, nuestras alianzas académicas representaron \$13.1 millones, y entre ellas se incluyeron:

- Fondo Scotiabank para Investigación sobre Resiliencia Económica: En colaboración con Mitacs, organización sin fines de lucro que fomenta el crecimiento y la innovación en Canadá, entregamos \$300,000 en el transcurso de 3 años para contribuir a financiar la investigación sobre los factores determinantes de la resiliencia económica en comunidades de Canadá.
- York University - Iniciativa de Investigación sobre Delitos Financieros Scotiabank-Lassonde: Iniciativa por \$980,000 a cuatro años para apoyar la diversidad, la equidad y la inclusión en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y la matemática (STEM) y prevenir la delincuencia financiera.
- Huron University: Contribución de \$1.5 millones en el transcurso de cinco años para un programa de aceleración enfocado en los desafíos enfrentados por estudiantes marginados y de bajos ingresos, canadienses de primera generación y recién llegados a Canadá en el nivel de educación superior hasta que pasan a conformar la fuerza laboral. Esta contribución también apoya un programa de designación que ayudará a estudiantes a perfeccionar sus habilidades para la vida profesional.
- Programa para Estudiantes de Derecho de Scotiabank: Apoyo por \$540,000 para el primer programa de becas en Canadá destinado a incrementar el número de estudiantes que siguen la carrera de derecho con el objetivo de convertirse en abogados defensores de causas raciales.
- University of Toronto - Programa para Futuros Abogados Afrodescendientes (BFL): Esta iniciativa ofrece apoyo y oportunidades de participación a estudiantes afrodescendientes que aspiran a estudiar derecho para convertirse en abogados. El programa BFL tiene por objetivo aumentar el número de estudiantes afrodescendientes de Canadá que optan por la abogacía como carrera profesional.

APOYAR LA SALUD DE LAS COMUNIDADES

Contribuimos a la salud y seguridad de los habitantes de nuestras comunidades. En nuestra red global, hemos asignado fondos por \$10.9 millones para iniciativas relacionadas con la atención de la salud en 2021, apoyando proyectos como:

- Holland Bloorview Rehabilitation Hospital Foundation, con un aporte de \$400,000 en el transcurso de dos años para el desarrollo de una aplicación de juegos o centro de descubrimiento que constituya un soporte para la terapia física y ocupacional en casa y un juego social para niños con discapacidades.
- Asignación de fondos a varias organizaciones de ayuda en América Latina para la compra y distribución de suministros, material médico y la provisión de alimentos en respuesta a las necesidades creadas por la pandemia.
- Iniciativa The SickKids – Caribbean, una inversión de \$2 millones a 10 años para potenciar la capacidad de diagnóstico, tratamiento y atención de menores con cáncer y alteraciones hematológicas en seis países del Caribe a fin de mejorar el desenlace en los pacientes.
- Ayuda al inicio de la vacunación y los programas de preparación a cargo de la UNICEF en cuatro territorios del Caribe, mediante la asignación de fondos por \$250,000 para alentar la vacunación.
- Se apoyó con \$20,000 al University Hospital of the West Indies para la compra de equipo de ventilación mecánica no invasiva en Jamaica.

RETRIBUIR A LA SOCIEDAD MEDIANTE EL VOLUNTARIADO Y LA RECAUDACIÓN DE FONDOS DE LOS EMPLEADOS

En toda nuestra red global, los Scotiabankers se componen de personas que contribuyen a las comunidades y se esfuerzan por hacer cambios positivos. Tenemos una cultura de generosidad y, en este sentido, alentamos a nuestros empleados a ofrecerse como voluntarios y recaudar fondos a favor de causas que tienen valor para ellos. Las personas y los equipos de empleados tienen acceso a subvenciones equivalentes para proporcionar horas de voluntariado a organizaciones elegibles. A nivel global, 19,000 empleados dedicaron 129,000 horas de su tiempo a actividades de voluntariado a favor de diversas causas y organizaciones sin fines de lucro en sus comunidades locales. En 2021, se recaudó un total de \$960,000 a través de programas de voluntariado de empleados en forma individual o en equipo a favor de la comunidad.



ScotiaINSPIRA

Con el objetivo de fomentar la inclusión y la resiliencia económicas entre grupos vulnerables, en 2021

Scotiabank lanzó ScotiaINSPIRA, una iniciativa a 10 años con un compromiso de \$500 millones.

El programa busca lograr un impacto relevante en las comunidades de todos los países donde opera el Banco por medio de inversiones que ayuden a las personas a mejorar sus perspectivas de educación y empleo, adaptarse a las circunstancias cambiantes y aumentar sus probabilidades de éxito financiero.

A través de ScotiaINSPIRA, estamos invirtiendo en tres áreas prioritarias con miras a crear un mundo más inclusivo y resiliente para todos, *por nuestro futuro*:

- Aumentar la graduación de la escuela secundaria y la participación postsecundaria
- Ayudar a los recién llegados a sentirse como en casa más rápidamente
- Eliminar las barreras para el avance profesional de los grupos desfavorecidos

Las inversiones de ScotiaINSPIRA han llegado a más de 200 obras benéficas y organizaciones sin fines de lucro de diferentes partes del mundo, habiéndose comprometido un total de \$26 millones en el primer año de esta iniciativa.

Enfoque de inversión en la comunidad de ScotiaINSPIRA

OBJETIVO DEL CAMBIO SOCIAL

Ayudar a las personas, familias y comunidades vulnerables a adquirir resiliencia económica, prestándoles asistencia para adaptarse al cambio, superar obstáculos y participar plenamente en la economía.

FACTORES DE IMPULSO ESCOGIDOS



Las personas vulnerables tienen educación y competencias suficientes para alcanzar el éxito



Los recién llegados reciben apoyo eficaz para incorporarse en el lugar de trabajo y la economía



Las personas vulnerables tienen acceso a oportunidades laborales

INTERVENCIONES

Aumentar la tasa de graduación de la escuela secundaria

Aumentar la participación en la educación postsecundaria

Acelerar la adopción de competencias profesionales

Acelerar la adopción de habilidades sociales

Eliminar los obstáculos que impiden iniciarse profesional y empresarialmente

Eliminar las barreras que impiden el avance profesional



AUMENTAR LA GRADUACIÓN DE LA ESCUELA SECUNDARIA Y LA PARTICIPACIÓN POSTSECUNDARIA

Importancia

La educación contribuye al potencial de empleo, a la seguridad financiera y a muchas competencias

clave de las personas resilientes.

Inversiones en 2021

- Renovamos nuestro apoyo a [Junior Achievement Américas](#) con una inversión de USD\$900,000 para apoyar la educación financiera y así empoderar a más de 26,000 jóvenes en la región de las Américas para decidir su propio éxito económico y prepararse para los trabajos del futuro.
- Invertimos \$750,000 en el programa [TakingITGlobal's Connected North](#) que facilita a estudiantes de Primeras Naciones, métis e inuits de comunidades alejadas de Canadá acceso a servicios de aprendizaje cultural, por inmersión e interactivos y a dispositivos tecnológicos que ayudan a alumnos de los niveles preescolar, primaria y secundaria a aprovechar su potencial al máximo.
- Hemos completado el último de los tres años de nuestro compromiso de inversión de \$750,000 en la iniciativa [Pathways to Education's Graduate Resilient Youth](#) enfocada en la resiliencia de jóvenes que están concluyendo sus estudios secundarios. En 2021, el compromiso de Scotiabank apoyó a más de 1,400 jóvenes recién llegados e inmigrantes de diferentes puntos de Canadá para que tuvieran acceso a los recursos, las oportunidades y la orientación necesarios para completar la secundaria y sentar las bases de un futuro exitoso.
- Se comprometió un monto de \$2.15 millones en apoyo del crecimiento del [YMCA Alternative Suspension Program](#) a nivel de Canadá. Cada año, este programa de la YMCA de alcance nacional en Canadá ayuda a miles de estudiantes suspendidos a mejorar su experiencia escolar, no abandonar la escuela y avanzar hasta culminar la educación secundaria.



AYUDAR A LOS RECIÉN LLEGADOS A SENTIRSE COMO EN CASA MÁS RÁPIDAMENTE

Importancia

La inversión en intervenciones específicas es un factor determinante del éxito y la resiliencia económica de los recién

llegados, ya que contribuye a mejorar sus ingresos, situación ocupacional y habilidades para enfrentar la vida, fomenta en ellos el sentimiento de pertenencia y competencias laborales, y los apoya social y culturalmente.

Inversiones en 2021

- Se hizo una inversión de \$2.5 millones en [Windmill Microlending](#) que ha marcado un hito en el apoyo para la recertificación de profesionales formados en el extranjero. Esta inversión ayudará a 2,000 mujeres de aquí a 2025 a aumentar sus ingresos y reiniciar su carrera profesional en Canadá, lo que les facilitará mayor movilidad económica, inclusión y estabilidad.
- Se comprometió un monto de \$500,000 para la reubicación segura y el establecimiento de ex intérpretes afganos y sus familias en Canadá. Hemos prestado apoyo a [Veterans Transition Network, Afghan Women's Organization Refugee and Immigrant Services](#) y a [Afghan Resettlement Fund](#) administrado por True Patriot Love, organizaciones que en forma colectiva brindan apoyo decisivo para el establecimiento y la integración de quienes han servido junto a las Fuerzas Armadas Canadienses durante la misión de Canadá en Afganistán.
- Se hizo una donación de \$400,000 a [TalentLift](#) para el desarrollo de una plataforma de talentos que ayude a empleadores canadienses con el reclutamiento de postulantes provenientes de poblaciones de refugiados y su reubicación en puestos de trabajo en los que se reconoce sus competencias y potencial profesional.



ELIMINAR LAS BARRERAS PARA EL AVANCE PROFESIONAL DE LOS GRUPOS VULNERABLES

Importancia

La capacitación y la educación financiera, habilidades para enfrentar la vida, liderazgo y preparación para el trabajo, así como los programas de mentoría y empleo, aumentan la confianza

en uno mismo y las oportunidades de empleo. Así se generan mayores probabilidades de mejora y éxito para las personas que enfrentan obstáculos para su avance profesional.

Inversiones en 2021

- Renovamos nuestro acuerdo con [CARE Perú](#), comprometiendo \$250,000 para el programa de Emprendedores Resilientes orientado a elevar los ingresos y mejorar la calidad de vida de mujeres en situaciones de vulnerabilidad.
- Se hizo una donación de \$400,000 a la fundación [Dress for Success Canada Foundation](#) para grupos de mujeres profesionales, la cual se distribuyó a través de las filiales locales para ayudar a mujeres subempleadas o desempleadas de Canadá a superar los obstáculos relacionados con la brecha salarial y patrimonial y alcanzar su independencia económica a través de programas de establecimiento de redes de contactos, pre-empleo y conservación del puesto de trabajo.
- Se comprometió un monto de \$100,000 para el grupo [Groupe 3737's Fempreneurs](#) y el programa [Emerging Entrepreneurs Program](#) con el propósito de alentar a emprendedoras y jóvenes a iniciarse en los campos de la ciencia y la tecnología y fomentar la innovación y las oportunidades económicas.
- Se asignaron fondos por \$100,000 al programa [Redwood's HVAC Staffing](#) para contribuir a la autosuficiencia económica de sobrevivientes de abuso doméstico, ayudándolos a capacitarse y obtener la certificación como técnicos en calefacción, ventilación y aire acondicionado.



HOCKEY PARA TODOS

El 22% de los equipos de hockey patrocinados por Scotiabank en 2021 fue femenino, lo que representó un aumento de 10% con respecto a 2020. *Hockey for All* destina \$2 millones a programas que priorizan el aumento de la diversidad entre las organizaciones comunitarias que promueven el hockey en Canadá.

④ **Vea el video de *Hockey for All* y comprenderá por qué Scotiabank se ha trazado la misión de hacer del hockey un deporte más diverso, inclusivo y accesible para todos.**

PROMOVER EL ACCESO, LA INCLUSIÓN Y LA EQUIDAD EN EL DEPORTE

Crear oportunidades para el desarrollo de la juventud a través del deporte contribuye a la salud de las comunidades en las Américas e inculca valores como liderazgo, respeto, integridad, trabajo en equipo, disciplina y responsabilidad. Al apoyar y patrocinar equipos y programas deportivos de nuestras comunidades, nos alineamos con nuestros compromisos de combatir el racismo, ayudar a los recién llegados y fomentar la inclusión y el acceso equitativo.

El hockey es un deporte que ocupa un lugar especial en el corazón de muchos canadienses, y existe una oportunidad para que todos tengan la posibilidad de participar. En 2021, lanzamos el programa *Hockey for All* con el objeto de promover mayor diversidad e inclusión dentro y fuera de la pista de hielo eliminando las barreras enfrentadas por jugadores, equipos y organizaciones de comunidades subrepresentadas. Nuestra ambición es que este programa tenga un impacto positivo en las vidas de 250,000 jóvenes de Canadá. Como el “Banco del Hockey en Canadá”, nos esforzamos por eliminar barreras y nos aseguramos de que el hockey sea abierto y accesible para todos. Además, somos el Banco Oficial de la Professional Women’s Hockey Players Association (PWHPA) y miembro fundador de la Hockey Diversity Alliance (HDA). En 2021, nuestros programas de Patrocinio de Hockey en las Comunidades (CHSP) respaldaron a 8,379 equipos, lo que supone un total de 160,000 niños y jóvenes. El 16% del dinero asignado a estos programas se canalizó a equipos en los que había niños y jóvenes de color, con discapacidades, indígenas, miembros de la comunidad LGBT+, así como jugadoras o entrenadoras.

En América Latina, nuestra plataforma del fútbol de la comunidad, Scotiabank Fútbol Club (SFC), presta apoyo a programas de inclusión y equidad dirigidos a jóvenes procedentes en su mayoría de comunidades marginadas socioeconómicamente y poblaciones en riesgo. Nuestros programas, al alcance de todos y gratuitos, han proporcionado equipo y uniformes y generado experiencias para medio millón de niños y jóvenes desde su inicio en 2014. En conjunto, los programas SFC en 2021 beneficiaron a 72,000 menores, de los cuales 25% fueron mujeres.

Si bien debido a la pandemia del COVID-19 se restringió el acceso del público a eventos y torneos, la SFC inauguró un Campeonato Virtual para más de 3,000 menores, entre niños y niñas, a nivel de México, Perú, Chile, Panamá y Costa Rica. Asimismo nos asociamos con la Fundación FC Barcelona en programas FútbolNet realizados en México, Costa Rica, Panamá y Colombia para promover la actividad física y la integración social. Los programas beneficiaron a más de 1,100 menores, entre niños y niñas, de los cuales las niñas representaron el 38% de los inscritos a nivel regional, siendo en Panamá donde se alcanzó el 51% de inscripciones de niñas.



Scotiabank patrocina la Liga Nacional Femenil Amateur Scotiabank (LNFAS), perteneciente a la Federación Mexicana de Fútbol, la cual cuenta con 330 equipos provenientes de 24 estados.

Acerca de este informe

El Informe ASG 2021 de Scotiabank describe nuestra actividad y desempeño en asuntos ASG que son importantes para nuestras partes interesadas. Este informe cubre el ejercicio fiscal 2021 (1 de noviembre de 2020 al 31 de octubre de 2021), a menos que se indique 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.

Revisamos cómo y qué reportamos cada año, haciendo un esfuerzo por mejorar continuamente nuestros procesos y procedimientos de reporte de las divulgaciones ASG. El Informe ASG es aprobado por el Comité ASG Corporativo de Scotiabank, compuesto por altos ejecutivos de todas las líneas de negocio y funciones corporativas y operativas del Banco.

En 2020-2021, realizamos una evaluación de relevancia de los temas ASG a fin de validar y desarrollar la estrategia actual y futura de Scotiabank, profundizar el involucramiento con las partes interesadas y reforzar nuestro enfoque con respecto a la presentación y divulgación de informes ASG. Para obtener más información sobre el proceso y los resultados, ver [Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas](#).

MARCOS Y ESTÁNDARES PARA PREPARAR INFORMES

Nuestros informes sobre los temas relevantes se guían por varios marcos, indicadores y estándares para la elaboración de informes. Consulte los [Índices ASG 2021](#) como una guía para encontrar las divulgaciones en este informe y otros documentos complementarios en relación con:

- Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Global Reporting Initiative (GRI)
- UN Global Compact (UNGC)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS

[Informe ASG 2021 - Índices](#)

[Declaración de Servicios a la Comunidad 2021](#)

[Memoria Anual 2021](#)

[Circular de la Alta Dirección 2022](#)

[Informe de Equidad Laboral 2020](#)

[Bonos Sostenibles de Scotiabank](#)

[Marco de Bonos Sostenibles \(2021\)](#)

[Informe de Bono Verde de 2021](#)

[Informe de Trayectorias hacia las Cero Emisiones Netas](#)

[Declaración de Verificación de Emisiones de GEI 2021](#)

[Declaración de verificación de la inversión en la comunidad de 2021 \(LBG Canadá\)](#)

RESPALDAMOS O SOMOS SIGNATARIOS O MIEMBROS DE LAS SIGUIENTES ENTIDADES:



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

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.

Desempeño ASG

- Dow Jones Sustainability Index (DJSI) de Norteamérica
- Sustainalytics: calificación de riesgo bajo
- MSCI ESG: AAA (3% superior de los bancos a nivel mundial)
- Calificación CDP: A-
- ISS ESG: Prime
- Índice FTSE4GOOD (desde 2001)
- Miembro del Índice de Igualdad de Género Bloomberg 2021
- 4 años en el Índice de Diversidad e Inclusión de Refinitiv, número 14 en la lista global de las empresas más diversas e inclusivas

¹Al 12 de noviembre de 2021, fecha de publicación de los resultados de 2021.

GOBIERNO CORPORATIVO, INNOVACIÓN Y REPUTACIÓN

- Incluidos en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad por cuarto año consecutivo, ubicados en el 8%¹ superior de las instituciones financieras globales según la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa Global de S&P. Tenemos unas de las mejores calificaciones del sector por nuestro gobierno corporativo, política contra la delincuencia financiera y gestión de riesgos y crisis.
- Reconocidos con cuatro premios de la revista *Global Finance* por sostenibilidad, incluido un premio global por Liderazgo Global Destacado en Transparencia de Sostenibilidad
- Recibimos el [Premio a la Innovación Tecnológica del Año 2021 de parte de Risk.net](#) por un nuevo sistema de gestión de riesgos para Banca y Mercados Globales que hace cálculos de ajuste de valuaciones.
- Ganadores tres veces consecutivas del premio [Banco del Año de Canadá](#) y nombrado el [Banco Más Innovador en Datos](#) por la revista *The Banker*
- Nombrados [Mejor Iniciativa en IA y Mejor Banco Digital – México](#) en los Premios a la Innovación en Banca Personal Global 2021 de *The Digital Banker*
- Recibimos el primer lugar en el Estudio de Satisfacción con la [Banca en Línea de J.D. Power 2021](#) por segundo año consecutivo
- Gestión Patrimonial Global de Scotiabank figura en el puesto número 2 en Mejor Investigación que Incorpora ASG 2021 de Greenwich Associates
- Scotiabank Chile fue reconocido por LatinFinance como Banco del Año 2021, y por la revista World Economic con el Premio a la Mejor Iniciativa Digital
- Nombrados Mejor Banco Digital para el Consumidor 2021 por *Global Finance* en [Trinidad y Tobago, las Bahamas, Barbados, las Islas Caimán y las Islas Turcas y Caicos](#)
- Reconocidos en los premios [Environmental Finance Bond Awards de 2021](#) por liderar negociaciones de bonos verdes, sociales y de sostenibilidad, y por demostrar liderazgo de pensamiento, mejores prácticas e innovación

IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL

- En toda nuestra red global, Scotiabank ha sido galardonado como [líder y/o mejor lugar para trabajar](#)
 - » [Reconocidos como una de las Mejores Empresas para Trabajar en Canadá y en toda nuestra red global](#)
 - » [Scotiabank nombrado Mejor Empresa para Trabajar para las Mujeres 2021 por Great Place to Work®](#)
- Reconocidos por la [mejor diversidad de género entre los ejecutivos](#) en las empresas de Canadá por Report on Business 2021 de Globe & Mail
- Reconocidos por nuestro [destacado liderazgo en la pandemia del COVID-19](#) por la revista *Global Finance*
- Recibimos premios a la excelencia en la gestión del capital humano de parte de Brandon Hall Group por los [Mejores Programas Únicos e Innovadores para Desarrollar el Liderazgo](#) por nuestros programas de Desarrollo de Habilidades en Datos y Analítica y Fundamentos para Gerentes y Supervisores de iLEAD
- Scotiabank y el Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (Icoder) fueron reconocidos en el premio Bóscares Costa Rica 2021 al mejor proyecto de reforestación y recuperación de bosques
- Somos una de las culturas corporativas más admiradas de Canadá en 2021 según Waterstone Human Capital
- Calificados entre las Mejores Empresas según LinkedIn en Canadá en 2021 y los Mejores Empleadores de Canadá en 2021 por Forbes
- Recibimos el Distintivo Éntrale en México por nuestro compromiso con la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Tablas de datos



67 GOBIERNO CORPORATIVO

- 67 Junta Directiva
- 68 Conducta responsable y ética
- 68 Cadena de suministro
- 68 Privacidad y seguridad de los datos



69 FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE

- 69 Financiar un futuro sostenible
-
- ## 70 MEDIOAMBIENTE
- 70 Cambio climático
 - 71 Consumo de energía
 - 71 Financiamiento de proyectos
 - 72 Consumo de agua
 - 72 Uso de papel y gestión de residuos electrónicos



73 SOCIEDAD

- 73 Fuerza laboral global
- 73 Empleados por tipo de empleo y género
- 74 Empleados por región, edad y género
- 75 Diversidad de la fuerza laboral y los altos ejecutivos
- 75 Compromiso de los empleados
- 76 Rotación de empleados
- 76 Reclutamiento
- 77 Tasa de ocupación de vacantes internas
- 77 Capacitación y desarrollo
- 77 Bienestar, salud y seguridad de los empleados
- 78 Encuestas de El Pulso sobre la experiencia del cliente
- 78 Inversión en la comunidad

GOBIERNO CORPORATIVO

Junta Directiva¹ GRI 102-22, 405-1

Aspiramos a lograr la paridad de representación entre hombres y mujeres y mantenemos nuestra meta aspiracional de que la composición de la Junta Directiva tenga al menos 30% de cada género. Scotiabank ha tenido constantemente más del 25% de mujeres en la Junta desde 2012. Varios miembros de la Junta cuentan los “asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo” como una de las áreas clave de experiencia que aportan a la Junta. Tienen experiencia en asuntos de sostenibilidad y ASG, principios y prácticas en organizaciones complejas, así como un sólido historial de participación comunitaria, desde organizaciones benéficas hasta comités asesores que impulsan estándares para la presentación de informes sobre el cambio climático.

Diversidad en los órganos de gobierno corporativo		2021	2020	2019
Junta Directiva		13	13	13
Directores independientes (%)		92%	92%	92%
Número de directores independientes		12	12	12
Antigüedad promedio en la Junta (años)		5.3	6.0	4.8
Directores por género				
Mujeres (%)		38%	46%	38%
Número de mujeres		5	6	5
Hombres (%)		62%	54%	62%
Diversidad en la Junta Directiva² (%)		46%	54%	—
Número de directores independientes que se autoidentifican como miembros de un grupo designado ²		6	7	—
Directores por grupo de edad				
Menor de 30 años		0%	0%	0%
De 30 a 50 años		0%	0%	8%
Mayor de 50 años		100%	100%	92%
Directores por origen geográfico				
Canadá		69%	69%	69%
Estados Unidos		23%	23%	23%
Otro		8%	8%	8%

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

²Actualizamos nuestra [Política de Diversidad de la Junta Directiva](#) (ver la página 4) en 2021, creada por primera vez en 2013. Los “grupos designados” se definen en la *Ley de Equidad Laboral* (Canadá), incluidas las mujeres, las minorías visibles, los pueblos indígenas y las personas con discapacidad.

Conducta responsable y ética

Nuestro objetivo es que todos los empleados (100%) confirmen el cumplimiento del Código de Conducta de Scotiabank.¹

Confirmaciones y capacitación	2021	2020 ⁴	2019 ⁴
Confirmaciones de los empleados del cumplimiento del Código de Conducta de Scotiabank¹	100%	100%	100%
Capacitación de empleados sobre la lucha contra el soborno y la corrupción	99.6%	99.8%	99.7%
Canadá	99.8%	—	—
Otros países	99.5%	—	—
Capacitación de empleados sobre Principios de Ventas Globales²	99.9%	99.8%	99.7%
Canadá	100.0%	—	—
Otros países	99.9%	—	—
Capacitación de empleados en temas de derechos humanos³ (horas)	196,567	78,000	—
GRI 412-1			
Canadá	110,898	—	—
Otros países	85,669	—	—

¹Al 31 de diciembre de cada año reportado. Excluye excepciones aprobadas.

²El alcance de esta capacitación depende de la función del empleado. En 2021, el número de empleados que debió realizar esta capacitación fue de 62,669 (76% de nuestra fuerza laboral total). 2021 es el primer año fiscal del cual disponemos de datos por región.

³Los temas de derechos humanos incluyen accesibilidad, Código de Conducta, diversidad e inclusión y seguridad. El aumento en 2021 se debió a una nueva capacitación sobre diversidad e inclusión que se lanzó en el año fiscal.

⁴Ciertos datos que no fueron recolectados durante los años fiscales 2019 y 2020 no han sido reportados.

INQUIETUDES SOBRE IRREGULARIDADES REPORTADAS EN 2021¹

- Inquietudes en el lugar de trabajo **58%**
- Conducta indebida **34%**
- Fraude interno **5%**
- Represalias **2%**
- Inquietudes de auditoría o contabilidad. **0.5%**

¹En 2021, hubo 168 investigaciones como consecuencia de alegatos de denuncias de irregularidades.

Cadena de suministro global¹

Adquisición de bienes y servicios	Unidades	2021	2020	2019
Número de proveedores (global)		16,500	20,000	15,000
Bienes y servicios adquiridos	miles de millones	\$5.5	\$6.0	—
Bienes y servicios adquiridos, excepto de los proveedores que no son gestionados por la unidad de Compras ²	miles de millones	\$5.0	\$5.4	—

¹Los datos de 2021 y 2020 se calcularon utilizando una nueva metodología para mejorar su precisión y la integridad. Las cifras de 2019 se reportan en función de la disponibilidad de datos del Informe ASG 2019.

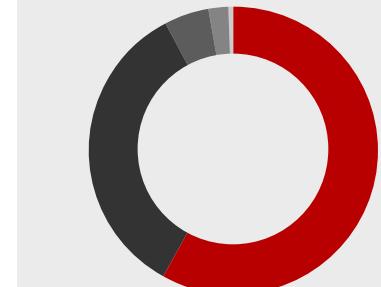
²Gastos de proveedores, excepto las transacciones con terceros que no son proveedores, como agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, transacciones con tarjetas corporativas, impuestos y gastos no gestionados por Compras Globales (proveedores no gestionados por la unidad de Compras).

Privacidad y seguridad de los datos GRI 418-1, SASB FN-CB-230a.1

Privacidad de los datos	2021	2020	2019
Violaciones de la privacidad identificadas internamente por Scotiabank o recibidas de terceros externos y comprobadas por Scotiabank ¹	12	7	12
Eventos de privacidad identificados o recibidos de un organismo regulador	3	1	1
Total de violaciones de la privacidad reportadas a los reguladores a nivel mundial ²	15	8	13
Violaciones que involucran Información de Identificación Personal (PII)	15	8	13
Informes por país			
Canadá	9	5	7
Islas Caimán	3	0	2
Colombia	2	0	4
Uruguay	1	1	0
Costa Rica	0	1	0
República Dominicana	0	1	0

¹Las violaciones a la privacidad se refieren al número total de fugas, robos o pérdidas de datos de los clientes. "Comprobado" se define como haber cumplido con los umbrales de informes reglamentarios.

²La cifra de violaciones de la privacidad reportadas refleja las violaciones que cumplieron con los umbrales de reporte regulatorios según la legislación y/o regulación nacional. Ninguna violación de la privacidad causó impactos significativos a nivel económico, ambiental y social, ni influyó de manera sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas.



FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE**Financiar un futuro sostenible****Financiamiento relacionado con sostenibilidad****Bonos de sostenibilidad suscritos¹**

	Unidades	2021	2020
	miles de millones	\$13.0	\$5.0
Bonos verdes	\$4.9	—	—
Bonos sociales	\$4.2	—	—
Bonos de sostenibilidad	\$3.3	—	—
Bonos vinculados a la sostenibilidad	\$0.7	—	—

Bonos verdes y de sostenibilidad comprados²**Préstamos de sostenibilidad: Crédito total autorizado³**

	Unidades	2021	2020
	miles de millones	\$11.7	—
Préstamos verdes ⁴	\$0.7	—	—
Préstamos de sostenibilidad ⁵	\$0.3	—	—
Préstamos vinculados a la sostenibilidad ⁶	\$10.7	—	—

¹Refleja el valor proporcional de las transacciones en las que Scotiabank actuó como suscriptor del 1 de noviembre al 31 de octubre. Los bonos se alinean con los Principios de Bonos Verdes, Sociales, de Sostenibilidad y Vinculados a la Sostenibilidad de ICMA.

²Scotiabank tiene como objetivo invertir una parte de la cartera de activos líquidos de alta calidad en bonos etiquetados como verdes y de sostenibilidad del mercado primario.

³Nuevo crédito autorizado en el ejercicio.

⁴Préstamo con Uso Verde del Importe (alineado con la Taxonomía de Scotiabank) y que se designa como 'Verde' en la documentación del préstamo siguiendo las recomendaciones de los Principios de los Préstamos Verdes.

⁵Préstamos con Usos Verde y Social del Importe (alineados con la Taxonomía de Scotiabank) y que se designa como "Sostenible" en la documentación del préstamo siguiendo las recomendaciones de los Principios de los Préstamos Verdes y los Principios de los Préstamos Sociales.

⁶Préstamos con ajustes al margen dispuesto y/o no dispuesto dependiendo del desempeño frente a los objetivos de sostenibilidad siguiendo las recomendaciones de los Principios de los Préstamos Vinculados a la Sostenibilidad de ICMA.

MEDIOAMBIENTE
Cambio climático GRI 305-1 a 305-5
<u>Declaración de Verificación de Emisiones de GEI 2021</u>

Métricas y objetivos relacionados con el clima	Objetivo	Unidades	2021	2020	2019
Capital movilizado para financiamiento relacionado con el clima	\$100,000 millones para 2025	anual, miles de millones	\$30	\$12	\$16
Operaciones					
% de reducción de las emisiones de GEI del alcance 1 y 2 (global, referencia de 2016)	25% para 2025	%	25%	20%	17%
Precio interno del carbono por tonelada de CO ₂ e	\$60 para 2022	precio / tonelada	\$45	\$30	\$15
Emisiones de GEI ^{1,2}		Unidades	2021	2020	2019
Alcance 1		toneladas CO ₂ e	12,433	12,783	15,221
Canadá			12,318	12,606	14,961
Otros países			115	177	260
Alcance 2 (basado en la ubicación)		tCO ₂ e	91,504	98,282	99,393
Canadá			37,836	35,678	36,485
Otros países			53,668	62,604	62,908
Alcance 3 (viajes de negocios)		tCO ₂ e	495	7,193	20,168
Intensidad de GEI por empleado^{3,4}		tCO ₂ e / FTE	1.16	1.21	1.13
Canadá			1.27	1.24	1.31
Otros países			1.02	1.19	1.01
Intensidad de GEI por metro cuadrado de inmueble ocupado³		tCO ₂ e/m ²	0.05	0.05	0.05
Canadá			0.05	0.05	0.05
Otros países			0.05	0.05	0.05

¹Calculadas de acuerdo 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 por la compra de electricidad, gas natural y combustible. Las emisiones de alcance 2 se calculan usando un método basado en la ubicación. Para Canadá, los factores de emisiones hidroeléctricas y de gases se obtienen del National Inventory Report 1990-2019: Greenhouse Gas Sources and Sinks Canada, Environment and Climate Change Canada. Para los demás países, los factores de emisión se compran cada dos años a la Agencia Internacional de la Energía (AIE). Otros factores de combustible, como el petróleo y el propano, se obtuvieron se obtuvieron del Protocolo GEI V4.1 2015.

²La integridad y exactitud de nuestras emisiones de GEI han sido verificadas por un tercero independiente. Ciertos datos indirectos de nuestras emisiones del alcance 2 no estaban sujetos a verificación (lo cual representa 7.7% en 2021, 7.7% en 2020, 8% en 2019).

³Los cálculos de intensidad de GEI incluyen las emisiones del alcance 1 y 2 y abarcan los gases CO₂, CH₄ y N₂O.

⁴La intensidad de GEI por empleado se basa en el número de empleados equivalente a tiempo completo, como se indica en la Memoria Anual de Scotiabank. La metodología utilizada para calcular la intensidad de GEI por empleado se actualizó en 2019.

Consumo de energía^{1,2} GRI 302-1

Energía	Unidades	2021	2020	2019
Global: Asegurar el 100% de la electricidad de fuentes no emisoras para 2030 ³	%	63%	61%	61%
Canadá: Asegurar el 100% de la electricidad de fuentes no emisoras para 2025 ³	%	82%	82%	83%
Total de electricidad y combustible (global)	GJ	1,759,777	1,848,942	1,896,045
Canadá		1,243,010	1,223,117	1,253,841
Otros países		516,767	625,825	642,204
Total de electricidad	MWh	357,504	389,430	392,680
Canadá		214,507	216,317	215,351
Otros países		142,997	173,113	177,329
Consumo de electricidad de fuentes no emisoras³	MWh	224,412	237,659	239,849
Canadá		176,443	178,349	179,546
Otros países		47,969	59,310	60,303
Calor	GJ	229,491	202,986	186,310
Canadá		229,491	202,986	186,310
Otros países		—	—	—
Compras de combustible	GJ	243,269	244,009	296,086
Canadá		241,293	241,391	292,268
Otros países		1,976	2,618	3,818

¹ La información fue recabada a partir de los mejores datos y metodologías disponibles, se incluye toda aquella información directamente recabada a partir de facturas procesadas para 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 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 Bienes Inmuebles para comparar las especificaciones técnicas de los proyectos de instalaciones y las estimaciones de consumo medio ponderado basadas en el consumo real de la cartera, a fin de determinar el ahorro de energía asociado a una iniciativa determinada.

² En 2021, nuestros datos de Canadá se basan en 174 oficinas y 954 instalaciones propias o alquiladas, lo que representa aproximadamente 1,078,888 metros cuadrados. En 2020, se basaba en 119 oficinas y 950 instalaciones propias o alquiladas, con aproximadamente 1,044,472 metros cuadrados. En 2019, se basaba en 131 oficinas y 953 instalaciones propias o alquiladas, con aproximadamente 1,049,770 metros cuadrados. Para nuestros datos internacionales, en 2021, se basa en 116 oficinas y 1,702 instalaciones propias o alquiladas, lo que representa aproximadamente 1,091,529 metros cuadrados. En 2020, se basaba en 135 oficinas y 1,824 instalaciones propias o alquiladas, con aproximadamente 1,187,715 metros cuadrados. En 2019, se basaba en 136 oficinas y 1,909 instalaciones propias o alquiladas, con aproximadamente 1,263,440 metros cuadrados.

³ Incluye fuentes renovables (hidroeléctrica, solar, eólica, geotérmica, mareomotriz) y nucleares, y puede incluir el uso de certificados de energía renovable (REC).

Financiamiento de proyectos

Activos sujetos a evaluación ambiental o social positiva y negativa (Principios del Ecuador)

El número total que alcanzó el cierre financiero en el período de presentación del informe fue 10.

El número total que alcanzó el cierre financiero en el período de presentación del informe fue 3.

Financiamiento de proyectos	A ¹	B ²	C ³
Sector			
Minería	1	1	
Infraestructura		1	5
Petróleo y Gas			
Energía		2	
Otros			
Designación de país			
País designado ⁴	1	3	5
País no designado		1	
Región			
Américas	1	4	5
Europa, Medio Oriente y África			
Asia Pacífico			
Revisión independiente			
Sí	1	4	5
No			
Total	1	4	5

Préstamos corporativos relacionados con proyectos	A ¹	B ²	C ³
Sector			
Minería			
Infraestructura			1
Petróleo y Gas		2	
Energía			
Otros			
Designación de país			
País designado ⁴			
País no designado	2	1	
Región			
Américas	2	1	
Europa, Medio Oriente y África			
Asia Pacífico			
Revisión independiente			
Sí			
No	2	1	
Total	2	1	

¹ Categoría A – Proyectos con potenciales riesgos/impactos sociales y ambientales adversos, significativos, diversos, irreversibles o inesperados.

² 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.

³ Categoría C – Proyectos con riesgos/impactos sociales y ambientales mínimos o no adversos.

⁴ Países designados son aquellos países considerados por tener un gobierno social y ambiental sólido, una legislación y capacidad institucional que protege a su pueblo y al medioambiente. Lista de países designados: <https://equator-principles.com/designated-countries>.

Consumo de agua^{1,2} GRI 303-5

Uso de agua	Unidades	2021	2020	2019
Uso total	metros cúbicos (m ³)	776,201	838,992	971,293
Canadá		465,132	557,082	754,611
Otros países		311,070	281,910	216,682
Intensidad del uso de agua	m ³ por metro cuadrado	0.52	0.62	0.68
Canadá		0.43	0.53	0.72
Otros países		0.77	0.91	0.57

¹La información 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.

²Nuestras 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 1,078,888 metros cuadrados en 2021, 1,044,472 metros cuadrados en 2020 y 1,049,770 metros cuadrados en 2019. Esto representa el portafolio total canadiense. Los 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 402,221 metros cuadrados en 2021, 308,797 metros cuadrados en 2020 y 378,193 metros cuadrados en 2019.

Uso de papel y gestión de residuos electrónicos GRI 306-3, 306-4

Uso de papel (Canadá)	Unidades	2021	2020	2019
Consumo de papel ¹	toneladas	1,112	1,334	1,558
Papel certificado como fuente sostenible (FSC) ²	%	96.4%	88.9%	89.4%
Por tipo				
Papel para imprimir	toneladas	448	563	780
Formularios	toneladas	664	771	778
Reducción de papel				
Peso del papel reciclado/desviado del vertedero	toneladas	2,123	2,545	1,903
Reducción del número de estados de cuenta impresos ³	millones	2.3	3.8	4.5
Reducción interanual de estados de cuenta impresos	%	7%	10%	10%
Número de cuentas cambiadas a banca sin papel		369,429	691,619	—
Gestión de residuos electrónicos (Canadá)⁴	Unidades	2021	2020	2019
Material electrónico reutilizado	toneladas	18.2	22.2	7.0
Material electrónico reciclado	toneladas	13.6	61.1	12.0
Total de material electrónico que se evitó desechar	toneladas	31.8	83.3	19.0

¹Las fuentes de datos son principalmente informes de proveedores de productos y servicios relacionados con el consumo y el reciclaje de papel. Los informes se refieren a hojas de papel en blanco utilizadas internamente para impresión y fotocopias (menos las hojas utilizadas con fines de marketing), instrumentos de papel estándar y personalizados utilizados en estados de cuenta, sobres, informes y transferencia de información. Debido a cuestiones de disponibilidad de sistemas y datos, aún no se cuenta con una compilación de información completa a nivel global.

²El % de FSC para 2021 incluye todas las fuentes de papel enumeradas en la nota al pie 1 e incluye el papel utilizado para marketing.

³Incluye: Cuentas bancarias personales canadienses (menos las de pequeñas empresas), cuentas con un cliente principal, cuentas abiertas y activas y las líneas de productos siguientes: tarjetas de crédito (Visa/Amex/Mastercard), cuentas corrientes, cuentas de ahorros, cuentas de inversión, créditos hipotecarios, préstamos garantizados y no garantizados. Debido a cuestiones de disponibilidad de sistemas y datos, aún no se cuenta con una compilación de información completa a nivel global.

⁴Los desechos electrónicos incluyen, entre otros, computadoras, periféricos y accesorios para computadoras, cables, equipos de red, cajeros automáticos, teléfonos móviles, tabletas, impresoras. Los datos proporcionados son solo para la región de Canadá y se basan en los sistemas disponibles actuales y el seguimiento implementado; Scotiabank está evaluando cómo se puede expandir esto a las operaciones globales. El peso significativo de los aparatos electrónicos eliminados en 2020 refleja el programa nacional de actualización de los cajeros automáticos en todo Canadá, lo que condujo a que se eliminaran pesos mayores. Refleja también la implementación de un plan de modernización de equipos, especialmente de monitores y migración al sistema Windows 10.

SOCIEDAD**Fuerza laboral global** GRI 2-7

El número de empleados en la [Memoria Anual 2021](#) de Scotiabank (pág. 138) se presenta en el equivalente a empleado a tiempo completo (FTE). A menos que se indique otra cosa, los datos de los empleados en el Informe ASG 2021 se proporcionan por número de empleados, y no incluyen al personal ocasional, estudiantes, pasantes, empleados en licencia, trabajadores eventuales, las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de informes distintos.

Empleados por tipo de empleo y género

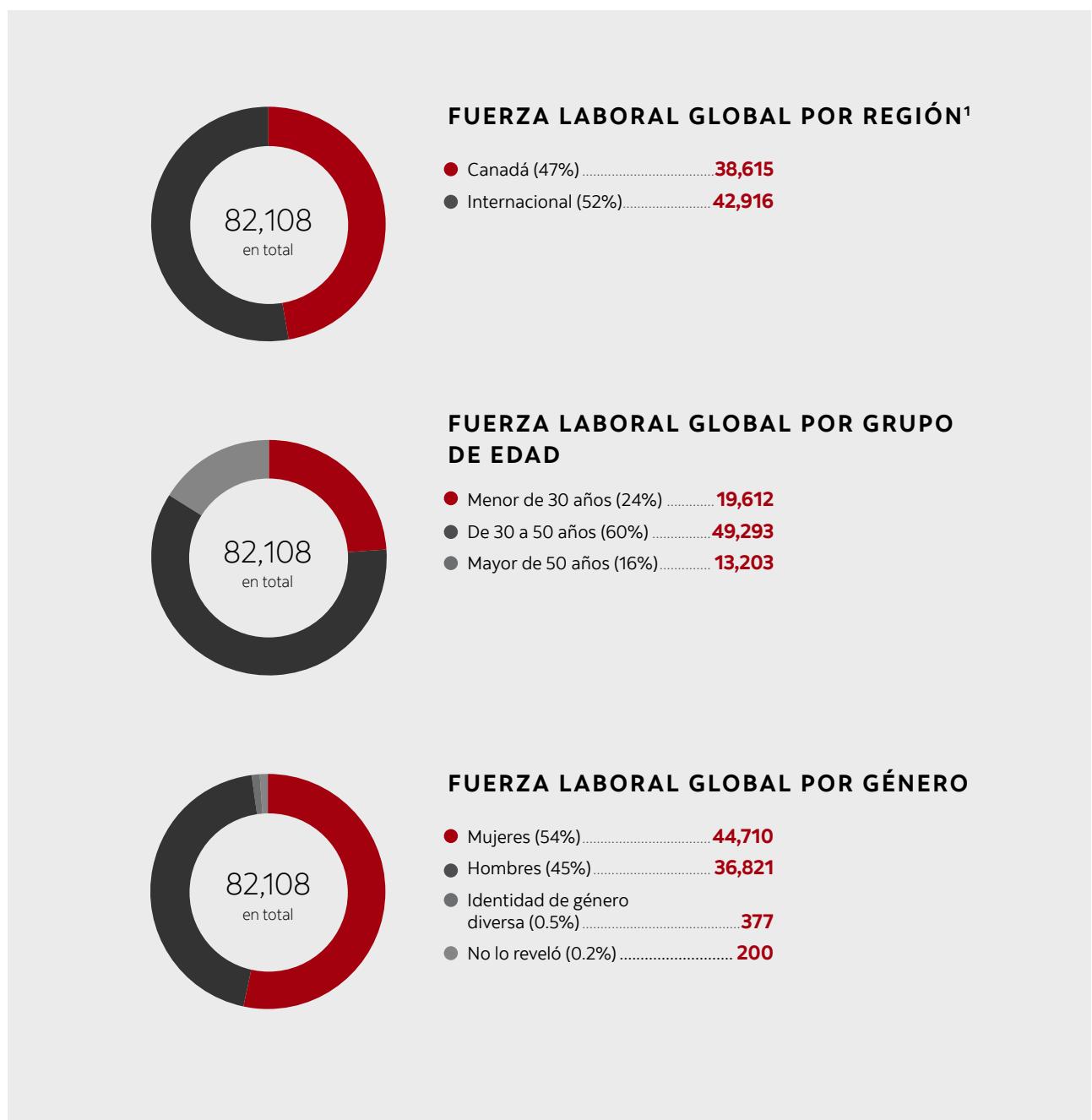
Fuerza laboral	Total	Permanente	%	Contrato	%	Tiempo completo	%	Medio tiempo	%
Empleados (Global, 2021)	82,108	78,680	96%	3,428	4%	76,565	93%	5,543	7%
Mujeres	44,710	42,662		2,048		40,501		4,209	
Hombres	36,821	35,471		1,350		35,589		1,232	
Identidad de género diversa	377	356		21		295		82	
No lo reveló	200	191		9		180		20	
Empleados (global, 2021)¹	81,623	77,644	95%	3,979	5%	75,232	92%	6,391	8%
Mujeres	45,061	42,650		2,411		40,070		4,991	
Hombres	36,336	34,782		1,554		34,964		1,372	

¹ La segmentación de los datos de género por "Identidad de género diversa" y "No lo reveló" no estuvo disponible para incluirla en el informe en el año fiscal 2020. Como resultado, es posible que los totales no coincidan.

Empleados por región, edad y género

Fuerza laboral	Total	Menor de 30 años	De 30 a 50 años	Mayor de 50 años
Empleados				
Global ¹	82,108	19,612	49,293	13,203
Canadá	47%	19%	59%	22%
Canadá	38,615	7,531	22,600	8,484
Otros países	52%	27%	62%	11%
Otros países	42,916	11,766	26,456	4,694
Mujeres				
Global	44,710	10,787	26,563	7,360
Canadá	21,057	3,975	11,767	5,315
Otros países	23,653	6,812	14,796	2,045
Hombres				
Global	36,821	8,510	22,493	5,818
Canadá	17,558	3,556	10,833	3,169
Otros países	19,263	4,954	11,660	2,649
Identidad de género diversa				
Global ¹	377	237	131	9
No lo reveló	0.2%	39%	53%	8%
Global ¹	200	78	106	16

¹Los datos de Identidad de género diversa y No lo reveló están incluidos en el total global, pero no están segmentados entre Canadá e Internacional para mantener la privacidad y el anonimato de las personas. En consecuencia, es posible que las cifras de porcentaje y de empleados no sumen los totales globales.



Diversidad de la fuerza laboral y los altos ejecutivos GRI 405-1, SASB FN-AC-330a.1, FN-IB-330a.1

Los datos que se refieren a los indicadores de Canadá se detallan en la sección Invertir en nuestros empleados; ver las tablas en la página 47 de este informe.

Mujeres en funciones de liderazgo y en la fuerza laboral	2021	2020	2019
Mujeres en altos cargos directivos (global)			
Mujeres en el equipo de Dirección Ejecutiva ¹	29%	23%	24%
.....	9 de 31	7 de 30	7 de 29
Cargos ejecutivos ²	32%	28%	33%
Objetivo: Aumentar la población ejecutiva global (VP+) a un 40% de mujeres para 2025			
Mujeres en funciones VP+ (global)			
Canadá	37%	36%	35%
Otros países	41%	40%	39%
Mujeres en la fuerza laboral (global)			
Todos los puestos de gerencia ³	54%	55%	56%
Gerencia intermedia	46%	45%	46%
Gerencia júnior	41%	40%	40%
Puestos profesionales	56%	55%	55%
Puestos de nivel inicial	45%	46%	46%
.....	64%	64%	64%

¹Ver la Memoria Anual del año fiscal respectivo para conocer al equipo directivo de Scotiabank.

²Todos los cargos ejecutivos a un máximo de dos niveles de reporte al Director General. Se reformuló el porcentaje de 2019 de 34% a 33% por cambio de metodología.

³Incluye gerencia senior (VP+), intermedia y júnior.

Compromiso de los empleados

Encuestas sobre el compromiso	2021	2020	2019
Encuesta ScotiaPulso para empleados			
Empleados que creen que Scotiabank está construyendo un lugar de trabajo inclusivo	95%	94%	92%
Canadá	93%	92%	90%
Otros países	96%	96%	94%
Empleados que creen que Scotiabank está siendo socialmente responsable	93%	94%	92%
Canadá	91%	— ¹	— ¹
Otros países	94%	— ¹	— ¹
Índice de Compromiso del Empleado de Scotiabank²			
Calificación de Scotiabank	88%	84%	81%
Objetivo: Promedio del sector de servicios financieros	78%	74%	74%
Calificación por género³			
Mujeres	87%	84%	81%
Hombres	88%	83%	81%

¹El primer año en que se recopilaron estos datos fue en el año fiscal 2021.

²Valor de referencia externo proporcionado por Qualtrics y basado en valores de referencia promedio mundiales a 3 años en el sector de servicios financieros. Para alinearnos con las mejores prácticas y en respuesta a los comentarios de los empleados, se actualizó la metodología del Índice de Compromiso del Empleado en 2021.

³La segmentación de datos de género por "Identidad de género diversa y "No lo reveló" no está disponible para incluirla en el informe debido a los diferentes sistemas que existen a nivel mundial.

Rotación de empleados¹ GRI 401-1

Rotación	2021	2020	2019
Rotación²	20%	21%	21%
Canadá	19%	12%	17%
Otros países	22%	29%	24%
Rotación voluntaria³	12%	8%	12%
Canadá	16%	10%	13%
Otros países	9%	7%	12%
Rotación involuntaria⁴	8%	13%	9%
Canadá	3%	3%	4%
Otros países	13%	22%	12%
Rotación por grupo de edad			
Menor de 30 años	34%	31%	34%
De 30 a 50 años	16%	19%	17%
Mayor de 50 años	15%	17%	15%
Rotación por género⁵			
Mujeres	20%	22%	20%
Hombres	23%	22%	22%

¹Incluye empleados globales, regulares y contratados. También excluye los empleados eventuales, estudiantes, pasantes, empleados en licencia y contratistas. Excluye las afiliadas y subsidiarias sin su desglose debido a que los sistemas de informes son diferentes.

²Rotación: Salidas permanentes del empleo con Scotiabank por parte de empleados activos regulares y contratados por cualquier motivo.

³Rotación voluntaria: Renuncias y jubilaciones de empleados activos regulares y contratados por Scotiabank.

⁴Rotación involuntaria: Todas las demás razones para terminar el empleo de empleados regulares activos y empleados contratados por Scotiabank.

⁵La segmentación de los datos de género por Identidad de género diversa y No lo reveló no está disponible para el informe.

Reclutamiento GRI 401-1

Nuevos empleados	Total	Menor de 30 años	De 30 a 50 años	Mayor de 50 años
Nuevos empleados (Global)		52%	43%	5%
Global ¹	16,595	8,589	7,229	777
Canadá %	45%	44%	49%	7%
Canadá	7,468	3,313	3,620	535
Internacional %	52%	57%	40%	3%
Otros países	8,654	4,978	3,441	235
Nuevos empleados por género				
Mujeres	49%	54%	42%	4%
Global	8,066	4,341	3,360	365
Canadá	3,831	1,706	1,836	289
Otros países	4,235	2,635	1,524	76
Hombres	48%	49%	46%	5%
Global	8,056	3,950	3,701	405
Canadá	3,637	1,607	1,784	246
Otros países	4,419	2,343	1,917	159
Identidad de género diversa¹	2%	—	—	—
Global ¹	319	—	—	—
No lo reveló¹	1%	—	—	—
Global ¹	154	—	—	—

¹Los datos de Identidad de género diversa y No lo reveló se incluyen en el total global, pero no están segmentados por región ni edad para mantener la privacidad y el anonimato de las personas. En consecuencia, es posible que las cifras de porcentaje y de empleados no sumen los totales globales.

Tasa de ocupación de vacantes internas GRI 401-1

Tasa de ocupación de vacantes internas (Canadá)	2021	2020	2019
Número de puestos anunciados	15,419	9,321	18,708
Número de candidatos internos que ocuparon puestos anunciados	7,002	3,609	7,989
Tasa de ocupación de vacantes internas: % de puestos publicados ocupados por candidatos internos	45%	39%	43%

Capacitación y desarrollo¹ GRI 404

Aprendizaje y educación	Unidades	2021	2020	2019
Inversión total en capacitación²	millones	\$66.3	\$63.4	\$78.1
Inversión en capacitación por empleado	dólares	\$737	\$655	\$814
Total de cursos de capacitación completados por los empleados	completado o visto, millones	3.5	3.1	2.6
Promedio de días ³ de capacitación por empleado	días	5.1	4.9	5.3
Promedio de horas de capacitación por empleado	horas	38.2	36.8	39.5
Por género⁴	horas			
Mujeres		39.3	35.9	36.9
Hombres		36.8	38.0	43.1
Por nivel del empleado	horas			
Vicepresidente y cargos superiores		19.2	10.9	—
Supervisor de personal ⁵		30.9	28.1	—
Colaborador individual		40.1	39.3	—
Desarrollo personal y apoyo educativo (Canadá)				
Empleados admisibles que pasan por una revisión de desempeño y desarrollo profesional		97%	96%	95%
Empleados que recibieron apoyo con la matrícula	personas	570	575	—
Apoyo brindado a empleados con el pago de matrícula	millones	\$1.0	\$1.1	—

¹Los datos incluyen el número de empleados (ya sea a tiempo completo o parcial), siendo los tipos de empleados eventuales, pasantes, contratados, regulares o estudiantes. Excluye la capacitación para trabajadores eventuales. Los datos de "por empleado" se basan en el promedio de empleados al principio y al final del año fiscal. Cuando no se reportan cifras es porque no se recopilaron datos ese año.

²En 2020 y 2021, los viajes de capacitación y las tarifas de los cursos se redujeron debido a la pandemia del COVID-19, y los gastos por capacitaciones internas disminuyeron debido a que el dictado de los cursos pasó de la modalidad presencial a la virtual.

³Días de capacitación calculados en 7.5 horas/día.

⁴Los datos de identidad de género diversa o No lo reveló no están disponibles para incluirlos en el informe.

⁵Supervisores se refiere a los empleados con al menos 1 empleado bajo su supervisión, salvo los incluidos en la categoría VP+ anterior.

Bienestar, salud y seguridad de los empleados (Canadá)

Se proporcionan los datos de Canadá. Debido a los diferentes sistemas de información a nivel mundial, no podemos reportar los datos internacionales. Lesión menor se define como una lesión en el lugar de trabajo en la que el empleado no ha perdido tiempo de trabajo. Lesión incapacitante se define como una lesión en el lugar de trabajo en la que el empleado ha perdido tiempo de trabajo. El tiempo perdido se refiere al tiempo de trabajo perdido debido a una lesión ocurrida en el lugar de trabajo.

Salud y seguridad	2021	2020	2019
Lesiones por tipo¹	117	468	362
Lesión menor	76	402	269
Lesión incapacitante	41	66	93
Lesiones por género^{1,2}			
Mujeres	94	325	291
Hombres	22	143	71
Tiempo perdido en días²	2,414	4,012	2,833
Mujeres	1,647	3,703	2,407
Hombres	767	309	426
Tasa de ausentismo			
Días de trabajo programados	248	250	250
Días totales programados	3.2%	3.0%	2.6%
Datos como % de empleados globales	47.3%	46.5%	43.6%

¹La disminución significativa de lesiones entre 2020 y 2021 se atribuye a que aumentó el número de empleados de Scotiabank que trabajan desde casa debido a la pandemia del COVID-19.

²No se incluyen los datos de identidad de género diversa o No lo reveló para mantener la privacidad y el anonimato de las personas.

Encuestas de El Pulso sobre la experiencia del cliente

Encuestas El Pulso	Unidades	2021	2020	2019
Invitaciones a responder la encuesta enviadas a clientes de banca personal ¹	miles	14,300	14,000	15,000
Llamadas de seguimiento realizadas por los empleados a clientes de banca personal	miles	598	548	525
Invitaciones enviadas a clientes de banca comercial ¹	miles	88	59	20
Llamadas de seguimiento realizadas por los empleados a clientes de banca comercial	miles	11	8	6

¹Las cifras son valores aproximados.

Inversión en la comunidad

Nuestra inversión global en la comunidad representa todas las inversiones de Scotiabank realizadas en la comunidad por toda la empresa, incluido el financiamiento de ScotiaINSPIRA. La contribución a la inversión por tipo, categoría y región de los ejercicios 2021 y 2020 fue verificada por London Benchmarking Group (LBG) Canadá. LBG es reconocido como el estándar global para administrar, medir y reportar las inversiones en la comunidad. La segmentación del programa (es decir, el valor de las iniciativas ScotiaINSPIRA y las iniciativas de inversión en la comunidad) no formó parte de este proceso de validación independiente.

Declaración de verificación de la inversión en la comunidad de 2021 (LBG Canada)

Contribución a la inversión en la comunidad	Unidades	2021
Contribución a la inversión en la comunidad por tipo (enfoque LBG, global)	millones	\$77.1
Dinero en efectivo		\$70.4
Tiempo ¹		\$1.9
Costos de gestión		\$4.8
Contribución a la inversión en la comunidad por programa (enfoque LBG, no parte del proceso de validación, global)	millones	\$77.1
Iniciativas ScotiaINSPIRA		\$26.0
Iniciativas de inversión en la comunidad (excepto las iniciativas ScotiaINSPIRA)		\$51.1

¹El valor monetario del tiempo de voluntariado brindado durante las horas de trabajo se calculó utilizando la tarifa salarial por hora. Este cálculo fue verificado por London Benchmarking Group (LBG) Canadá.

Inversión en la comunidad global	2021	2020	2019
Total de inversión en la comunidad global (millones)	\$77.1	\$83.9¹	\$96.3¹
Canadá	\$59.7	\$62.5	\$66.0
Se logró el compromiso de inversión en la comunidad de Imagine Canada ²	Sí	Sí	Sí
Otros países	\$17.4	\$21.4	\$21.4

¹Las cifras se han reformulado respecto de años anteriores para reflejar que la exactitud e integridad de los datos han mejorado.

²Al menos el 1% de nuestro ingreso neto antes de impuestos se invirtió en la comunidad.

Inversión en la comunidad	Unidades	2021
Inversión en la comunidad por categoría (global)	millones	\$77.1
Artes/Cultura/Humanidades		\$3.5
Educación		\$13.1
Voluntariado de los empleados		\$1.9
Salud		\$10.9
Costos de gestión		\$4.8
Servicios sociales		\$10.9
Deportes y recreación		\$13.4
Otro ¹		\$13.2

¹Otro incluye derechos humanos y civiles, medioambiente, animales y otras inversiones en la comunidad que no se clasifican fácilmente en las categorías existentes.

Declaraciones referidas al futuro

De tiempo en tiempo, nuestras comunicaciones públicas con frecuencia incluyen declaraciones referidas al futuro, ya sean verbales o escritas. Este documento incluye declaraciones referidas al futuro que posiblemente se reproduzcan en otros informes a las autoridades reguladoras canadienses o a la Comisión de Valores y Bolsa de Estados Unidos (U.S. Securities and Exchange Commission, SEC), o en otras comunicaciones. Además, los representantes del Banco pueden incluir declaraciones referidas al futuro verbalmente para los analistas, inversionistas, los medios de comunicación y otros. Todas las declaraciones se realizan de acuerdo con las disposiciones de protección legal (“safe harbour”) de la Ley de Reforma de los Litigios sobre Títulos Valores Privados de Estados Unidos (United States Private Securities Litigation Reform Act) de 1995 y las leyes aplicables en materia de títulos valores de Canadá. Las declaraciones referidas al futuro pueden incluir, pero no se limitan a, las incluidas en este documento, secciones del Análisis y comentarios de la Dirección de la Memoria Anual de 2021 del Banco en las secciones “Perspectivas” que podrían incorporarse aquí como referencia y otras declaraciones relativas a los objetivos del Banco, sus estrategias para alcanzar dichos objetivos y el ambiente reglamentario en el que opera. Las declaraciones referidas al futuro normalmente se identifican mediante palabras o frases tales como “creer”, “esperar”, “prever”, “predecir”, “anticipar”, “tener la intención de”, “estimar”, “planear”, “tener la meta de”, “proyectar” y expresiones similares de verbos conjugados en tiempo futuro o modo condicional, como por ejemplo “será”, “puede ser”, “debería ser”, “sería” y “podría ser”.

Por su naturaleza, las declaraciones referidas al futuro requieren que efectuemos supuestos y están sujetas a riesgos inherentes e incertidumbres, que dan lugar a la posibilidad de que nuestras predicciones, pronósticos, proyecciones, expectativas o conclusiones prueben ser inexactas, que nuestros supuestos no sean correctos y que nuestros objetivos del desempeño financiero, la visión y las metas estratégicas no se logren.

Advertimos a los lectores que no depositen una confianza excesiva en estas declaraciones, dado que una serie de factores de riesgo, muchos de los cuales están fuera de nuestro control y cuyos efectos pueden ser difíciles de predecir, podrían causar que nuestros resultados reales difieran sustancialmente de las expectativas, objetivos, estimaciones o intenciones expresadas en esas declaraciones referidas al futuro.

Los resultados futuros relacionados con las declaraciones referidas al futuro pueden estar bajo la influencia de muchos factores, incluyendo pero no limitándose a: las condiciones económicas generales y de mercado en los países en los que operamos; las fluctuaciones en las divisas y las tasas de interés; el aumento de los costos de financiamiento y la volatilidad del mercado debido a liquidez y competencia por financiamiento; que terceros no puedan cumplir sus obligaciones con el Banco y sus afiliadas; los cambios en la política monetaria, fiscal o económica y en la legislación e interpretación impositiva; los cambios en las leyes y regulaciones o en las expectativas o los requisitos de autoridades supervisoras, incluyendo los requisitos y las guías de capital, tasa de interés y liquidez, y el efecto de esos cambios en los costos por financiamiento; los cambios en nuestras calificaciones crediticias; los riesgos operativos y de infraestructura; los riesgos de la reputación; la exactitud e integridad de la información que recibe el Banco sobre los clientes y las contrapartes; el desarrollo y la introducción oportuna de nuevos productos y servicios; y el alcance al que los productos o servicios que vendía previamente el Banco requieren que este incurra en pasivos o absorba pérdidas no contempladas en su origen; nuestra capacidad para ejecutar nuestros planes estratégicos, incluyendo la finalización exitosa de adquisiciones y ventas y la obtención de aprobaciones reglamentarias; las estimaciones contables críticas y el efecto de los cambios en las normas, reglas e interpretaciones contables sobre estas estimaciones; la actividad global de mercados de capitales; la capacidad del Banco para atraer, desarrollar y retener a ejecutivos clave; la evolución de varios tipos de fraude u otra conducta criminal a los que esté expuesto el Banco; las interrupciones o los ataques a (incluyendo los ataques informáticos) la tecnología de la información del Banco, Internet, el acceso a la red u otros sistemas o servicios de comunicación de voz o datos; el aumento de la competencia en las áreas geográficas y comerciales en las que operamos, incluyendo a través de Internet y la banca móvil y los competidores no tradicionales; la exposición relacionada a asuntos significativos de litigios y reglamentarios; el cambio climático y otros riesgos ambientales y sociales, como el de sostenibilidad que puedan surgir, incluyendo las actividades comerciales del Banco; que ocurran sucesos catastróficos tanto naturales como no naturales y las reclamaciones que sean el resultado de esos sucesos; el surgimiento

de emergencias o pandemias sanitarias, incluyendo la magnitud y la duración de la pandemia del COVID-19 y su efecto sobre la economía global y las condiciones del mercado financiero y el negocio del Banco, el resultado de las operaciones, la condición y los prospectos financieros; y la anticipación de y el éxito del Banco en la gestión de los riesgos implicados por lo anterior. Una parte sustancial de los negocios del Banco involucra la realización de préstamos u otros compromisos de recursos para compañías, industrias o países específicos. Los hechos imprevistos que afecten a dichos prestatarios, industrias o países podrían tener un efecto adverso significativo en los resultados financieros del Banco, en sus negocios, condición financiera o liquidez. Estos y otros factores pueden ocasionar que el rendimiento efectivo del Banco difiera sustancialmente del que se prevé en las declaraciones referidas al futuro. El Banco advierte que la lista anterior no incluye de manera exhaustiva todos los factores de riesgo posibles y otros factores también podrían afectar de manera adversa los resultados del Banco. Para obtener más información, por favor, ver la sección “Gestión de riesgos” de la Memoria Anual de 2021 del Banco, que puede actualizarse en los informes trimestrales.

Los supuestos económicos significativos en los que se basan las declaraciones referidas al futuro que contiene este documento se presentan en la Memoria Anual de 2021 en las secciones “Perspectivas”, según se actualizan en los informes trimestrales. Las secciones de “Perspectivas” se basan en las opiniones del Banco, y su resultado efectivo es incierto. Los lectores deberán considerar los factores antes enunciados al examinar estas secciones. Cuando utilicen las declaraciones referidas al futuro para tomar decisiones con respecto al Banco y sus títulos valores, los inversionistas y otras personas deberán considerar atentamente los factores mencionados, otras incertidumbres y hechos potenciales.

Cualquier declaración referida al futuro incluida en el presente documento representa los puntos de vista de la Dirección solo a la fecha de este y se presenta para ayudar a los accionistas y analistas del Banco a entender la situación financiera, los objetivos y las prioridades del Banco y su desempeño financiero al y para los períodos finalizados en las fechas presentadas, y posiblemente no sea apropiadas para otros fines. Excepto que la ley lo requiera, el Banco no se compromete a actualizar ninguna declaración referida al futuro, fuere escrita o verbal, que pudiera ser efectuada ocasionalmente por sí mismo o en su nombre.

En el sitio web de SEDAR, www.sedar.com, y en la sección EDGAR del sitio web de la SEC, www.sec.gov, puede encontrarse información adicional relacionada con el Banco, incluyendo su Formulario de Información Anual.

Scotiabank[®]

*Marca registrada de The Bank of Nova Scotia.