



INFORME ASG DE 2023

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





Índice

3

Mensaje de nuestro Presidente y Director General

4

Premios y reconocimientos

5

Aspectos destacados de 2023

6

Acerca de este informe

7

Acerca de Scotiabank

8

Cómo creamos valor

9

Mensaje de nuestra CSO

10

Nuestro enfoque ASG

13

Apoyo a los ODS

14

Principales objetivos y desempeño ASG

15

GOBIERNO CORPORATIVO

16

La confianza como máxima prioridad

22

La seguridad de nuestro banco y la protección de los clientes

25

Promoción de los derechos humanos

26

Adquisiciones responsables y gestión de la cadena de suministro

28

Liderazgo: Apoyo a nuestro equipo

35

MEDIOAMBIENTE

36

Financiamiento para un futuro sostenible

47

Nuestras metas climáticas

50

Gestión del riesgo ambiental y climático

51

Abordando del impacto ambiental de nuestras operaciones

54

Colaboración en otras iniciativas medioambientales

56

SOCIAL

57

Integración de una cultura de diversidad, equidad e inclusión

72

Apoyo para las comunidades resilientes

73

Posibilidad de una resiliencia económica a través de ScotiINSPIRA

78

Empoderamiento de nuestros clientes

87

APÉNDICE

88

Declaración Pública de Rendición de Cuentas

89

Divulgaciones adicionales de Scotiabank

90

Bonos Sostenibles: asignación de ingresos e impacto

93

Declaraciones prospectivas

94

Cuadros de datos

Paquete de datos e índices ASG

Declaración de aseguramiento limitado de KPMG

ACERCA DE SCOTIABANK

La visión de Scotiabank es ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes para ofrecer un crecimiento sostenible y rentable y maximizar el rendimiento total para los accionistas. Inspirándonos en nuestro propósito corporativo, “*por nuestro futuro*”, ayudamos a nuestros clientes, sus familias y sus comunidades a lograr el éxito a través de una completa gama de asesoría, productos y servicios en los sectores de banca personal y comercial, gestión patrimonial, banca privada, corporativa y de inversión, y mercados de capital. Con alrededor de \$1.4 billones en activos (al 31 de octubre de 2023), Scotiabank cotiza sus acciones en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX: BNS) y la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE: BNS). Para obtener más información, visite www.scotiabank.com y síganos en X @Scotiabank.

Las oficinas ejecutivas de Scotiabank se encuentran en Toronto, Canadá. “Nosotros”, “nos”, “nuestro/a”, “nuestros/as” y “el Banco” se refieren a The Bank of Nova Scotia, que opera como Scotiabank.

AVISO

El Banco (como se define en este documento) no tiene la obligación de elaborar o presentar el presente documento en virtud de la legislación canadiense o estadounidense en materia de valores. La información presentada en el presente documento no debe interpretarse como si necesariamente alcanzara el nivel de divulgación que exige la legislación en materia de valores, y no debe considerarse que se incorpora por referencia a dichos documentos.

El presente documento no debe utilizarse como base para la negociación de valores del Banco o para cualquier otra decisión de inversión, y no pretende constituir asesoramiento financiero, jurídico, fiscal, de inversión, profesional o especializado.

RECONOCIMIENTO DE TIERRAS DEL GRUPO DE RECURSOS PARA EMPLEADOS DE LA RED INDÍGENA DE SCOTIABANK

Tenemos el privilegio de estar en el territorio ancestral y sin concesiones de las primeras naciones, los inuit y los métis. Agradecemos a los pueblos originarios por su cuidado y sus enseñanzas sobre nuestra tierra y nuestras relaciones. Reconocemos el efecto de los internados y del colonialismo en las familias y comunidades indígenas. Por ello, nos comprometemos a avanzar con espíritu de asociación, colaboración y reconciliación. Es nuestra responsabilidad ser corresponsables con los pueblos, las culturas y las comunidades indígenas. Reflexionamos sobre las acciones y los pasos que deben darse hacia el avance de la Verdad y la Reconciliación.¹

¹ Este Reconocimiento de Tierras se aplica a la tierra en la que se encuentran las oficinas ejecutivas de Scotiabank (Toronto, Canadá), así como a las operaciones canadienses, y no representa, el contexto histórico y las experiencias personales de los pueblos indígenas en todas nuestras operaciones globales.



Mensaje de nuestro Presidente y Director General

Me enorgullece compartir con ustedes el Informe ASG de 2023 de Scotiabank, que refleja nuestros esfuerzos a lo largo del año a fin de crear valor para nuestros clientes, nuestros colegas y las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

En todo el mundo, 2023 se caracterizó por los conflictos geopolíticos y la continua incertidumbre económica que afectó a gran parte de nuestras comunidades. En circunstancias como la actual, a organizaciones como la nuestra les compete actuar con un propósito y una visión clara para nuestros grupos de interés, una visión prospectiva que permita su éxito y que garantice, al mismo tiempo, la resiliencia de nuestras comunidades, sea cual sea el futuro que les aguarde.

Este año presentamos nuestra nueva estrategia en todo el banco para impulsar un crecimiento sostenible y rentable. Nuestra aspiración es ser el banco más confiable dondequiera que operemos y, en consonancia con nuestro propósito “*por nuestro futuro*”, esa aspiración de generar confianza guía nuestros esfuerzos en materia ASG. Determina cómo utilizamos nuestro asesoramiento, experiencia y capital para abordar importantes desafíos medioambientales y sociales. Incorporamos a nuestra estrategia prioridades clave en materia ASG, como ayudar a nuestros clientes a afrontar los riesgos y complejidades de un clima en constante cambio, y fomentar la inclusión y el compromiso por el bienestar de nuestros empleados y nuestras comunidades.

En este contexto de cambio, nuestro compromiso constante con las prioridades ASG se mantuvo firme durante el año. Tuvimos el honor de situarnos entre el 5 % de los mejores bancos del mundo según MSCI. También obtuvimos la puntuación más alta entre los bancos de Norteamérica en la Evaluación Global de Sostenibilidad Corporativa (CSA) de S&P y calificamos en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) por sexto año consecutivo.

En el presente informe, se muestra cómo nuestro Banco incorpora los asuntos ASG en todas nuestras operaciones y con nuestras partes interesadas, a fin de ayudar a fomentar la resiliencia y permitir el éxito en un mundo en constante cambio. Ante los desafíos y las oportunidades, centramos nuestros esfuerzos donde creemos que podemos lograr el mayor impacto.

Destinamos \$132 mil millones desde el 1 de noviembre de 2018 hacia nuestra meta de \$350 mil millones en financiamiento relacionado con el clima para 2030. En nuestro Informe Climático de 2023 se expone nuestro plan, junto con los riesgos, las oportunidades y las dificultades a las que nos enfrentaremos en el camino hacia la mitigación de los peores efectos del cambio climático. Reconocemos que la transición hacia una economía baja en carbono es compleja y llevará tiempo, por lo que seguiremos trabajando con nuestros clientes, gobiernos y con los agentes de todos los sectores de nuestra economía para conseguirlo.

Desde su lanzamiento, la Iniciativa Mujeres Scotiabank® destinó \$8 mil millones en capital para empresas con propietarias mujeres y dirigidas por mujeres en Canadá, y logró la participación de más de 25 000 mujeres líderes en toda la presencia del Banco. También vinculamos los indicadores ASG con la remuneración por desempeño de todo el Banco, lo que refleja nuestra responsabilidad compartida de cumplir nuestros objetivos.

Este período de transformación al que se enfrentan el Banco y la sociedad en general nos permitió reflexionar sobre lo que más nos importa como institución y reafirmarlo. Mientras emprendemos nuestra nueva estrategia, conforme a nuestra visión, el equipo de Scotiabankers se mantendrá prudente, coherente y centrado en nuestros esfuerzos en materia ASG.

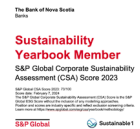
Agradezco mucho a los equipos de todo el Banco que gestionan y apoyan las acciones de Scotiabank en materia ASG, así como a todos nuestros empleados que trabajan juntos “*por nuestro futuro*”.

Scott Thomson (él/lo)
Presidente y Director General

MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL | PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS | ASPECTOS DESTACADOS DE 2023 | ACERCA DE ESTE INFORME | ACERCA DE SCOTIABANK | CÓMO CREAMOS VALOR | MENSAJE DE NUESTRA CSO | NUESTRO ENFOQUE ASG | APOYO A LOS ODS | PRINCIPALES OBJETIVOS Y DESEMPEÑO ASG

INFORME ASG DE 2023

Premios y reconocimientos



Scotiabank ocupó el primer lugar entre los bancos de Norteamérica en la **S&P Global CSA** y calificó en el DJSI de Norteamérica por sexto año consecutivo.¹



Recibió cinco premios de oro de The Brandon Hall Group Excellence Awards, por **el Programa de Aprendizaje Global Obligatorio**, el Programa de Desarrollo para Socios Empresariales de Recursos Humanos y el A11yBoost.²

Scotiabank recibió el **reconocimiento Canadian 2023 Occupational Safety's 5-Star Psychological Safety Award** por ayudar a sus empleados a sentirse psicológicamente a salvo en el lugar de trabajo.

Great Place To Work® reconoció a Scotiabank como uno de los **Best Workplaces™ en Canadá**.²

Great Place To Work® también lo nombró **Best Workplaces™ en servicios financieros y de seguros en Canadá**.

Great Place To Work® reconoció a Scotiabank como uno de los **Best Workplaces™ con los equipos ejecutivos más confiables**.

Mediacorp reconoció a Scotiabank como uno de los **mejores empleadores de Canadá por su diversidad**.²

Lo reconocieron por la diversidad de género de los ejecutivos en la lista **Women Lead Here** de *The Globe and Mail* por tercer año consecutivo.

Recibió el reconocimiento de parte de **The Banker** al Banco del Año por cuarto año consecutivo, por ofrecer la mejor experiencia bancaria de su clase.



Great Place To Work® lo nombró entre los 10 **Mejores Lugares para Trabajar para las mujeres en Colombia**.



Recibió cinco premios en los **2023 Sustainable Finance Awards** de *Global Finance*, incluido el de Mejor Banco para el Financiamiento Sostenible (Canadá) y reconocimientos por Liderazgo Destacado en las categorías de Transparencia de la Sostenibilidad (a escala mundial y en Norteamérica), Bonos Sostenibles y Bonos de Transición o ligados a la Sostenibilidad.



Scotiabank participó en varias transacciones premiadas de nuestros clientes en 2023, las cuales recibieron cinco **premios Bond Awards de Environmental Finance**, entre ellos el Título Social del Año (a nivel soberano), el Título Verde del Año (a nivel soberano), el Título Sostenible del Año (a nivel internacional), el Título Sostenible del Año (a nivel soberano) y el Título Sostenible del Año (a nivel corporativo).

Scotia iTRADE ganó el premio a la Mejor Experiencia Personalizada y fue finalista por el premio a la Mejor Inversión ASG en los premios **Trading Central's Digital Wealth Awards 2023**.

Se nombró a Scotiabank Mejor Especialista en Investigación en materia ASG en los premios ESG Investing Awards de 2023 de ESG Investing.

Scotiabank también clasificó por sexto año consecutivo en el **Índice Bloomberg de Igualdad de Género**.

Vea otros premios que recibió **Scotiabank, Banca y Mercados Globales** y como el **mejor lugar para trabajar**.

INCLUSIÓN EN ÍNDICES



Índice Bloomberg de Igualdad de Género

Dow Jones Sustainability North America Composite Index

DJSI de Norteamérica



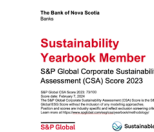
Índice FTSE4GOOD



TOP 100 COMPANY 2023 Diversity and Inclusion Index

Índice global de Diversidad e Inclusión de Refinitiv

CALIFICACIONES Y CLASIFICACIONES ASG



Evaluación de Sostenibilidad Corporativa de S&P de 2023: 73/100¹



ISS ASG: C, Excelente³



Calificación ASG de MSCI: AAA, Dentro del primer 5 %³



Calificación CDP: B

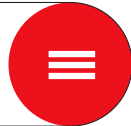


Análisis de Sostenibilidad: 17,7 Riesgo bajo

¹ Al 8 de diciembre de 2023.

² Este premio tiene una tasa asociada por inscripción.

³ Al 31 de diciembre de 2023.



Aspectos destacados de 2023



GOBIERNO CORPORATIVO

- Ocupó el primer lugar entre los bancos de Norteamérica en la **CSA Global de S&P** y calificó en el DJSI de Norteamérica por sexto año consecutivo.¹
- Recibió la calificación “AAA” de **MSCI** en materia ASG por tercer año consecutivo. Es la puntuación más alta posible, y solo la tiene el 5 % de sus homólogos del sector a nivel mundial. Además, obtuvo el reconocimiento como líder en gobierno corporativo.²
- La participación de los empleados alcanzó el 87 %, por encima de la **media del sector financiero**.
- Anunció las **Normas Globales de Atención Inclusiva** para los beneficios de los empleados, con un enfoque inicial en las desigualdades de atención para las personas del colectivo LGBT+ y las mujeres.
- Se vincularon los indicadores ASG con la remuneración**, incluido el progreso hacia nuestras metas climáticas en la remuneración por desempeño en todos los bancos, y se incentivó el desempeño climático en la remuneración variable de los ejecutivos.

¹ Al 8 de diciembre de 2023.

² Al 31 de diciembre de 2023.

³ El objetivo de \$350 mil millones, que implica la provisión de \$350 mil millones en financiamiento relacionado con el clima para 2030, representa una parte pequeña de los servicios generales de préstamo y asesoramiento del Banco.

⁴ Conforme a su empleo en el presente informe, el financiamiento relacionado con el clima consiste en aquellos productos y servicios (como los servicios de préstamo y asesoramiento), así como los tipos de transacciones (como los préstamos vinculados a la sostenibilidad o con fines específicos), que apoyan, entre otros aspectos, la mitigación del cambio climático, la adaptación, la prevención de la contaminación, la gestión sostenible de los recursos naturales, la conservación de la biodiversidad y la economía circular. Consulte el **Marco de Financiamiento relacionado con el Clima** de Scotiabank para obtener más detalles sobre los productos, los servicios y las transacciones elegibles relacionados con el clima.



MEDIOAMBIENTE

- Ofreció \$36 mil millones en el marco de nuestro objetivo de \$350 mil millones³ en financiamiento relacionado con el clima⁴ para 2030, lo que refleja un acumulado de \$132 mil millones desde el comienzo del año fiscal 2019.
- Estableció un nuevo objetivo provisional de reducción de la intensidad de las emisiones en el sector de **Fabricación de Automóviles** en un 36 % para 2030, en una trayectoria de 1,5 grados, según datos científicos.
- Publicamos un **Marco de Financiamiento relacionado con el Clima** que define aquellos productos y servicios elegibles para su inclusión en el objetivo del Banco de ofrecer \$350 mil millones para 2030 en financiamiento relacionado con el clima.
- Distribuyó \$1 millón** a través del Fondo de Investigación de Cero Emisiones Netas y un acumulado de \$3 millones desde el año fiscal 2021 a 31 proyectos de investigación e iniciativas líderes.
- Conseguimos una reducción del 34 % (con respecto a los niveles de 2016) de las emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) de alcance 1 y 2 frente a nuestro objetivo de reducción del 40 % para 2030.



SOCIAL

- Se invirtieron \$42,2 millones a través de **ScotiaINSPIRA**, lo que representa un total acumulado de \$102 millones durante los últimos tres años en 200 organizaciones, lo que nos acerca a la meta de \$500 millones en 10 años.
- Se lanzó el **Plan de Accesibilidad** inaugural de tres años con el apoyo del Comité Directivo de Accesibilidad de la Empresa para garantizar la aplicación del compromiso del Banco de identificar, prevenir y eliminar las barreras para las personas con discapacidad.
- Desde el año fiscal 2019, **la Iniciativa Mujeres Scotiabank®** incorporó a más de 25 000 mujeres empresarias y, en Canadá, destinó \$8,05 mil millones en capital a empresas dirigidas por mujeres y propiedad de mujeres, lo que nos acerca a nuestro compromiso de invertir \$10 mil millones en capital para 2025.
- Se dio la bienvenida a la primera cohorte de estudiantes indígenas a través de **SOAR**, un programa de desarrollo rotativo de un año de duración diseñado para estudiantes indígenas que finalizan la educación superior.
- Se incluyó a Scotiabank en el **Índice Bloomberg de Igualdad de Género de 2023** por sexto año consecutivo.
- Se añadió a la Academia Scotia un contenido de aprendizaje centrado en las alianzas para ayudar a los empleados a entender lo que significa ser un aliado y las habilidades necesarias para ser eficaz.

Acerca de este informe

ALCANCE DEL INFORME Y PERÍODO

Mediante el Informe ASG de Scotiabank, se presenta nuestra actividad y desempeño en los temas ambientales, sociales y de gobierno (ASG) del Banco que les importan a nuestras partes interesadas. Nuestro objetivo es perfeccionar nuestros informes según las mejores prácticas y tendencias emergentes, y seguir revisando cómo gestionamos, medimos e informamos sobre los temas ASG que son importantes para nuestro negocio y nuestras partes interesadas.

El Comité Operativo de Scotiabank, que recomienda su aprobación a la Junta Directiva del Banco, revisa nuestro Informe ASG.

Para la elaboración del presente informe, recopilamos los datos a partir de expertos en la materia de todas las operaciones comerciales y funciones corporativas a nivel global de Scotiabank. Algunos datos se obtienen de forma indirecta de clientes y otras fuentes de terceros. Scotiabank cree que estos datos son confiables, pero no los verificó en cada caso, ni las suposiciones subyacentes a ellos, de forma independiente, por lo que no puede garantizar su exactitud o integridad. Los cambios en los datos o las metodologías de recopilación de datos pueden afectar los objetivos descritos en este Informe ASG y en otras publicaciones de Scotiabank y en la capacidad de Scotiabank para cumplir con esos objetivos. Los expertos en la materia son quienes facilitan los datos, y los aprueban sus respectivos responsables ejecutivos antes de incluirlos en el Informe ASG. Luego, este Informe se presenta al Comité de Divulgación del Banco para su revisión y aprobación. Los datos se presentan de forma que se ajusten a los marcos y normas de presentación de informes que se identifican en este documento.

En este informe, se cubren las actividades ASG del año fiscal 2023 (desde el 1 de noviembre de 2022 hasta el 31 de octubre de 2023) y las operaciones en todo el mundo, a menos que se indique lo contrario.

Los informes anteriores están disponibles en nuestra página [Publicaciones y Políticas ASG](#)

MARCOS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES

Utilizamos varios marcos de información, indicadores y normas para guiar nuestros informes sobre temas relevantes. Consulte el [Paquete de Datos e Índices ASG](#) para ver lo siguiente:

- Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con el Clima (TCFD)¹
- Normas del Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB)
- Normas Universales de la Iniciativa Global de Informes (GRI)
- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PMNU)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU
- Declaración pública de rendición de cuentas (PAS, normativa canadiense)

DIVISAS

Todas las divisas se expresan en dólares canadienses, salvo que se indique lo contrario, y pueden estar sujetas a las fluctuaciones de los tipos de cambio.

ASEGURAMIENTO EXTERNO

KPMG llevó a cabo una actividad de aseguramiento independiente y limitada para determinados indicadores de resultados que se marcan con este símbolo en el informe. LBG Canada verificó de forma independiente las cifras de inversión comunitaria (años fiscales 2020-2023) a través del modelo de London Benchmarking

Group, una norma mundial reconocida para gestionar, medir e informar sobre la inversión comunitaria. Nuestra meta es mantenernos al día con las normas o reglas de divulgación relacionadas con lo ASG dentro de nuestra jurisdicción operativa. Reconocemos y valoramos los beneficios del aseguramiento de terceros y pretendemos desarrollar nuestras prácticas de presentación de informes para lograr una mayor transparencia y precisión. A esto acompaña el deseo de entender mejor la relación entre la información financiera y no financiera que se presenta, y la continuación de los esfuerzos del Banco por lograr un aseguramiento razonable en el futuro.

Consulte los siguientes documentos:

- [Informe de Aseguramiento Limitado de KPMG de 2023](#)
- [Declaración de Verificación de la Inversión Comunitaria de 2023 por parte de LBG Canada](#)

CAMBIOS IMPORTANTES DESDE EL INFORME DE 2022

Este año lanzamos nuestro primer Informe Climático, en el que se incluirá información relacionada con el clima que antes se publicaba en nuestro Informe ASG. Este Informe ASG de 2023 también incorpora la divulgación del Informe sobre Bonos Sostenibles anual que antes se presentaba por separado. Toda reformulación o cambio de metodología en los datos desde el año pasado se incluirá en las notas a pie de página de los Cuadros de Datos, según corresponda.

¹ El Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con el Clima ([TCFD](#)) se creó en 2017 para brindar un marco voluntario de información que ayude a las organizaciones a divulgar las oportunidades y los riesgos relacionados con el clima, apoyar la transparencia del mercado y fundamentar las decisiones respecto al capital. Las NIIF S1 y S2 incluyen todas las recomendaciones del TCFD y, cuando se publicaron ambas Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en junio de 2023, el Consejo de Estabilidad Financiera [pidió](#) a la Fundación de NIIF que asumiera el mandato del TCFD a partir de 2024. El TCFD se disolvió formalmente en noviembre de 2023. Scotiabank monitorea los cambios en las normas y expectativas relacionadas con la presentación de informes climáticos, incluidas la NIIF S2, la Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y la norma OSFI B-15, y adaptará nuestros informes para cumplir con los nuevos requisitos a medida que pase el tiempo.

Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).



Acerca de Scotiabank

La esencia de nuestro negocio es la atención que prestamos a los millones de clientes que confían en nuestros servicios y asesoramiento. A través de nuestras cuatro líneas de negocio, brindamos nuestros servicios a los siguientes clientes:

BANCA CANADIENSE (CB)

Banca Canadiense brinda una gama completa de asesoría financiera y soluciones bancarias, apoyada con una excelente experiencia del cliente, a más de 11 millones de clientes. Cartera personal, pequeñas empresas y Banca Comercial son atendidos a través de su red de 947 sucursales y 3,703 cajeros automáticos, así como banca en línea, móvil y telefónica y equipos de ventas especializados. Banca Canadiense también provee soluciones de banca autodirigida alternativa a los clientes de Tangerine.

BANCA INTERNACIONAL (IB)

Banca Internacional es una franquicia diversa que ofrece asesoramiento y soluciones financieras a más de 12 millones de clientes en la cartera Personal, Corporativa y Comercial. La red geográfica abarca más de 15 países, incluidos México, Chile, Perú, Colombia, Brasil, Uruguay y ciertos mercados en América Central y el Caribe. El Banco está bien posicionado con una red geográfica única, brindando liderazgo digital y conectividad con los mercados de Canadá y Estados Unidos. Los países con Banca Internacional continúan demostrando una demografía atractiva y oportunidades para aumentar la penetración de servicios bancarios.

GESTIÓN PATRIMONIAL GLOBAL (GWM)

Gestión Patrimonial Global se enfoca en brindar soluciones y asesorías integrales de gestión patrimonial a clientes en toda la red de Scotiabank. Gestión Patrimonial Global presta servicios a más de 2 millones de clientes de fondos de inversión y asesoría en 13 países, administrando más de \$ 600,000 millones en activos.

BANCA Y MERCADOS GLOBALES (GBM)

Banca y Mercados Globales proporciona a los clientes corporativos servicios de préstamos y transacciones, asesoría de banca de inversión y acceso a los mercados de capitales. Banca y Mercados Globales es un banco mayorista de servicio completo en las Américas, con operaciones en más de 20 países, que atiende a clientes en Canadá, Estados Unidos, América Latina, Europa y Asia-Pacífico.

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

TRABAJAMOS POR NUESTRO FUTURO

→ Ser el socio financiero **más confiable** para nuestros clientes...



Creer y obtener escala

- Invertir mediante la asignación disciplinada de capital
- Emplear un enfoque común para todos los mercados
- Apoyar a nuestros clientes en la transición hacia cero emisiones netas
- Crear conectividad en nuestros mercados para los clientes multinacionales



Aumentar las relaciones con clientes primarios

- Ofrecer todo el banco
- Comenzar con consejos y seguir con soluciones
- Crear experiencias coherentes de alta calidad en todos los canales



Facilitar el hacer negocios con nosotros

- Simplificar y digitalizar de principio a fin
- Racionalizar y mejorar la eficiencia en todo el Banco
- Garantizar la resiliencia, seguridad y protección de nuestro Banco
- Garantizar una toma de decisiones basada en datos



Ganar como un solo y mismo equipo

- Ser el empleador preferido
- Invertir en el desarrollo de competencias para el futuro
- Crear un entorno al que pertenezcamos todos
- Crear un impacto positivo en nuestras comunidades

... impulsar un **crecimiento sostenible y rentable** y maximizar el rendimiento total para los accionistas ←

Nuestros valores son los siguientes: **Respeto** | **Integridad** | **Responsabilidad** | **Pasión**



Cómo creamos valor

Nuestras prioridades ASG nos guían y, de acuerdo con nuestro propósito de trabajar “por nuestro futuro”, nos esforzamos a fin de crear valor para nuestra empresa y nuestras partes interesadas.

PROVEEDORES

- **\$6 mil millones** en compras de bienes y servicios a proveedores externos¹
- **~15 000** proveedores en todo el mundo¹

EMPLEADOS

- **89 483** empleados⁴
- **\$9,6 mil millones** en sueldos y beneficios para empleados
- **\$77,8 millones** invertidos en capacitación y desarrollo

COMUNIDADES

- **\$87,2 millones** invertidos en las comunidades a través de donaciones, patrocinios comunitarios, voluntariado de empleados y otros tipos de inversión comunitaria
- **\$3,8 mil millones** de impuestos totales²
- **\$24,2 mil millones** de valor económico distribuido³

CLIENTES

- **\$8,05 mil millones** se invirtieron desde 2018 en empresas dirigidas por mujeres y de propiedad de mujeres en Canadá
- **\$751 mil millones** en préstamos pendientes
- **\$13,1 mil millones** en bonos verdes, sociales, sostenibles y vinculados a la sostenibilidad suscritos

ACCIONISTAS

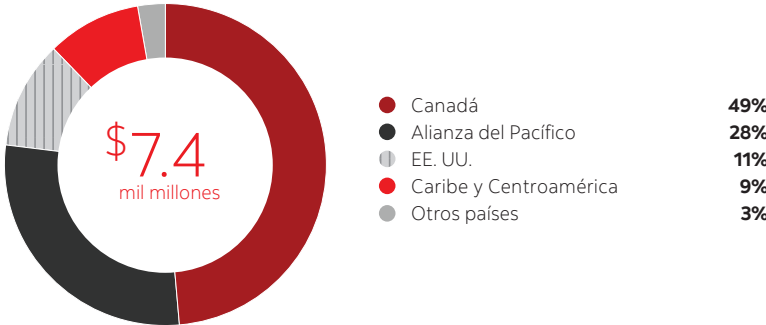
- **\$5,4 mil millones** en dividendos distribuidos
- **5 % de TCAC** en dividendos en los últimos cinco años
- **10,4 %** de rentabilidad sobre fondos propios

MEDIOAMBIENTE

- **\$132 mil millones** en financiamiento relacionado con el clima que se ofrecen desde el 1 de noviembre de 2018
- Reducción del **34 %** de las emisiones de GEI de alcances 1 y 2 en nuestras operaciones con respecto a los niveles de 2016
- Se compró el **66 %** de la electricidad de fuentes sin emisiones⁵ en nuestras operaciones

UTILIDADES REPORTADAS POR MERCADO

Ingresos netos que pueden atribuirse a los accionistas



VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

\$32,3 mil millones en ingresos



“El Banco progresa de forma significativa en el abordaje de cuestiones importantes en toda nuestra presencia, como la diversidad, la equidad y la inclusión, el cambio climático y el apoyo a la resiliencia económica de las comunidades. El seguimiento de los asuntos ASG sigue siendo un área de interés importante para la Junta Directiva del Banco. Los directores se comprometen a participar de forma continua en la estrategia ASG más amplia del Banco, incluso a través de nuestras reuniones de la Junta y el proceso de las partes interesadas”.

– AARON REGENT (ÉL/LO),
PRESIDENTE DE LA JUNTA
DIRECTIVA DE SCOTIABANK

Todas las cifras de esta página se presentan para el año fiscal finalizado el 31 de octubre de 2023.

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

² Incluye los impuestos sobre los ingresos y otros como los impuestos sobre la nómina salarial, las empresas, el capital y los bienes y servicios.

³ El valor económico distribuido es una métrica de sostenibilidad y se calculó según la metodología GRI 201-1 de Valor económico directo generado y distribuido (2016) como indicador de cómo el Banco está creando valor para sus diferentes partes interesadas. Para obtener más información, consulte la estadística que figura en los **Cuadros de datos**.

⁴ Se basa en la cantidad de empleados equivalentes a tiempo completo (FTE), como se indica en el **Informe Anual de 2023** de Scotiabank (p. 134).

⁵ Ya sea de forma presencial o virtual. Entre las fuentes sin emisiones, se incluyen fuentes renovables (hidroeléctricas, solares, eólicas, geotérmicas y mareomotrices) y nucleares, y pueden incluir el uso de certificados de energía renovable (REC). Los datos de la electricidad procedente de fuentes sin emisiones en Canadá se basan en la combinación eléctrica provincial según el libro Natural Resources Canada Energy Fact Book 2023-2024, pp. 63 y 62. Los datos de la electricidad procedente de fuentes sin emisiones a escala internacional se basan en los informes de la Agencia Internacional de Energía (IEA) sobre generación de electricidad por países y fuentes.



Mensaje de nuestra CSO

En Scotiabank entendemos que la creación de valor a largo plazo para nuestro Banco va de la mano con la creación de valor a largo plazo para nuestros empleados, clientes, comunidades y partes interesadas. Nos centramos en desarrollar la confianza con nuestras partes interesadas a través de un compromiso continuo y de la presentación de informes transparentes sobre temas clave en materia ASG. Esto se refleja en cómo equilibramos las responsabilidades importantes de nuestro Banco hoy en día con las necesidades de las generaciones futuras.

La confianza está arraigada en el propósito de nuestro Banco, que es trabajar *“por nuestro futuro”*. Orienta la forma en que desarrollamos iniciativas e invertimos en ellas a fin de minimizar los riesgos para nuestro negocio y contribuir a la obtención de resultados significativos en materia de sostenibilidad, como el apoyo a nuestros clientes, la eliminación de las barreras a la inclusión económica y la adaptación de nuestras operaciones para mitigar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

NUESTROS ASPECTOS ASG DESTACADOS PARA 2023

Gracias a las contribuciones de los Scotiabankers de todas nuestras líneas de negocios, funciones corporativas y mercados, nuestro Banco está encaminado hacia lograr cambios importantes para avanzar hacia un futuro más sostenible.

En el Informe ASG de 2023, compartimos los progresos del Banco en relación con nuestras prioridades clave en materia ASG. Desde el lanzamiento de ScotialNSPIRA en 2021, invertimos más de \$100 millones en más de 200 organizaciones que derriban barreras para los grupos desfavorecidos. Distribuimos un total acumulado de \$3 millones desde 2021 a través de nuestro Fondo de Investigación de Cero Emisiones Netas, a fin de impulsar la investigación y la tecnología de vanguardia y apoyar la descarbonización. Además, promovemos las alianzas mediante la incorporación de nuevas Normas Globales de Atención Inclusiva a los beneficios de nuestros empleados, con un enfoque inicial en las desigualdades de atención sanitaria para las mujeres y la comunidad LGBT+.

Este año, por primera vez, ofrecemos un Informe Climático de 2023 adicional. Allí brindamos más detalles sobre nuestros progresos, incluida la inversión en financiamiento climático del Banco, nuestro último objetivo de emisiones financiadas para el sector automotriz y el refuerzo de nuestra ambición, que incrementamos este año, de reducir las emisiones de Alcance 1 y 2 del Banco en un 40 % para 2030 respecto a los niveles del 2016. La transición a una economía baja en carbono será un proceso difícil y requerirá la asociación y colaboración de todos los sectores de la sociedad. Le rogamos que lea el Informe Climático para obtener más detalles sobre el rol de nuestro Banco en la lucha contra el cambio climático.

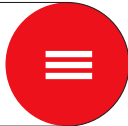
PROSPECCIÓN

Evaluamos y priorizamos los temas ASG que se alinean con nuestro propósito, nuestra estrategia empresarial y aquellas áreas que más les importan a nuestras partes interesadas. Realizamos una revisión de las cuestiones prioritarias en materia de sostenibilidad, que nos aportará información valiosa sobre cómo actualizar nuestro enfoque ASG en 2024. No hay duda de que la cantidad de temas ASG que nuestras partes interesadas consideran importantes para el Banco sigue creciendo. Es fundamental que prioricemos nuestros esfuerzos hacia el futuro, sobre todo cuando evaluemos nuevas oportunidades de ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus propias metas de sostenibilidad.

Aunque los desafíos a los que se enfrenta nuestra sociedad siguen siendo importantes, es estimulante pensar en el rol que puede desempeñar nuestro Banco en su abordaje, ya que seguimos siendo responsables a largo plazo y colaboramos con las partes interesadas en toda nuestra cadena de valor a fin de construir un mundo más sostenible, juntos.

Meigan Terry (ella/la)

Vicepresidenta Senior y Directora de Sostenibilidad, Impacto Social y Comunicaciones



Nuestro enfoque ASG

DETERMINACIÓN DE NUESTRAS PRIORIDADES EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

Dialogamos con regularidad con las partes interesadas con el objetivo de escucharlas, aprender de ellas y debatir formas de abordar cuestiones importantes para ellas y para nuestra empresa. Este dialogo nos ayuda a entender mejor nuestro impacto y dónde podemos impulsar mejor el cambio y crear valor. En el **cuadro** de la página siguiente, se resumen nuestros esfuerzos actuales y nuestro compromiso con las partes interesadas en 2023, y cómo abordamos los temas que más le conciernen a cada parte. Scotiabank también interactúa y colabora con las organizaciones destacadas en este informe.

Scotiabank se asoció con una consultoría externa sobre sostenibilidad para que nos ayudara a entender cuáles son los temas más importantes para Scotiabank y sus partes interesadas. Esta evaluación será útil para fundamentar el enfoque y los informes ASG futuros de Scotiabank.

Se siguió una metodología común para la evaluación a fin de identificar, priorizar y validar los temas ASG. Para cada tema, exploramos el potencial de impacto en nuestro negocio y en la sociedad, y la importancia para las principales partes interesadas. Revisamos las normas del sector, las normas pertinentes de SASB y las solicitudes de información de las agencias de calificación. La priorización de los temas ASG se basó en los resultados de encuestas realizadas a partes¹ interesadas internas² y externas, más de una docena de entrevistas con líderes sénior y expertos en la materia dentro y fuera del Banco, y dos grupos de enfoque de empleados. A principios de 2024, se presentaron los resultados de la evaluación al Comité Operativo de Scotiabank y se compartieron con la Junta Directiva del Banco.

¹ Las partes interesadas externas incluían organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas, organizaciones comunitarias y de sostenibilidad, accionistas e inversionistas, agencias de calificación ASG, proveedores y asociaciones industriales.

² Entre las partes interesadas internas, se encontraban empleados y líderes sénior de toda la organización.





COMPROMISO CON LAS PARTES INTERESADAS

Dialogamos con regularidad con nuestras partes interesadas y trabajamos de forma activa para satisfacer sus necesidades en constante cambio. A continuación, presentamos un resumen del compromiso con las partes interesadas en 2023. En todo este informe, se destacan otros ejemplos.

	EMPLEADOS	CLIENTES	ACCIONISTAS, INVERSIONISTAS, AGENCIAS CALIFICADORAS DE RIESGO Y ANALISTAS DE INVESTIGACIÓN	GOBIERNO Y REGULADORES	PROVEEDORES	ONG, INSTITUCIONES ACADÉMICAS Y ORGANIZACIONES COMUNITARIAS Y DE SOSTENIBILIDAD
Cómo nos comprometimos en 2023	<ul style="list-style-type: none">Comunicación interna (plataformas de redes sociales, correo electrónico, intranet y boletines informativos)Asambleas y reuniones de equipo presenciales y virtualesGrupos de Recursos para EmpleadosEncuesta ScotiaPulso sobre el compromiso de los empleadosComunicación entre líderes de personal	<ul style="list-style-type: none">La encuesta Pulso y las llamadas de seguimientoDebates en mesa redondaEventos e informes basados en investigaciones sobre acciones ASGInteracciones a través de nuestra red de sucursalesBanca digitalCentros de contactoRedes sociales	<ul style="list-style-type: none">Asamblea anual de accionistas y llamadas sobre resultados trimestralesLos informes anuales y trimestrales, la circular de representantes de la Dirección, el formulario de información anual, el Informe ASG anual, los comunicados de prensa y el sitio webConferencias de inversionistasInteracción con agencias de calificación ASG, clasificadores y proveedores de datos y divulgaciónReuniones con inversionistas en cuestiones ASG y proveedores de opiniones de segundas partes sobre los criterios y las tendencias de los bonos con etiqueta ASGPropuestas y consultas de los accionistasReuniones individuales y en grupos reducidos	<ul style="list-style-type: none">Debates sobre política pública y diálogo con las autoridades políticas, reguladoras y gubernamentalesPresentaciones para el gobierno y los reguladores de forma bilateral y a través de asociaciones del sectorParticipación en el Consejo de Acciones Sostenibles de Financiamiento de Canadá	<ul style="list-style-type: none">Procedimientos de comprasEvaluaciones de sostenibilidad de proveedores potencialesPrograma de gestión de riesgos con tercerosProceso formal de solicitud de propuestasParticipación en organizaciones centradas en la diversidad de los proveedores	<ul style="list-style-type: none">Inversiones y asociaciones en la comunidadVoluntariado de los empleadosLas membresías incluyen la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente y la Alianza Bancaria de Cero Emisiones Netas que convocó las Naciones UnidasCompromiso con organizaciones como el Pacto Global de las Naciones Unidas (UNGC), los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU, los Estándares de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTI de la ONU y la Iniciativa BlackNorthParticipación en un evento de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos HumanosColaboración con organizaciones relacionadas con los Derechos Humanos, como BSR y The Mekong ClubParte del consorcio que apoyó el establecimiento de la oficina de la Junta de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB) en Canadá
Temas clave que se plantearon	<ul style="list-style-type: none">Bienestar, salud y seguridadAccesibilidad y hospedajeAlianzas y DEIAprendizaje y desarrolloDerechos humanos y reconciliación con los indígenasInversiones en la comunidadCambio climático	<ul style="list-style-type: none">Experiencia de los clientesPrácticas ASG y financiamiento sostenibleCompromiso bancario con las cero emisiones netasInclusión financiera y accesoInversión en la comunidad con un enfoque en la resiliencia económicaProtección del consumidorCiberseguridad y privacidad de los datos	<ul style="list-style-type: none">Asuntos geopolíticosDivulgaciones ASG, armonización de estándares e informesEndeudamiento hipotecario y de consumoIniciativas climáticas y de cero emisiones netasInstrumentos financieros para apoyar la sostenibilidadDirectrices para la estructuración del financiamiento sostenible y los criterios de elegibilidadTransformación digital e IADEIDerechos humanos y relaciones con los indígenasCompensación de ejecutivosCargo de auditorSucesión del Director Ejecutivo	<ul style="list-style-type: none">Ciberseguridad y delincuencia financieraFinanzas digitales, privacidad de los datos e IAComercio internacionalDEIPolítica climática y de financiamiento sostenibleViviendas asequiblesTaxonomías financieras de transiciónRegulaciones y normas emergentes sobre divulgación de información ASG (por ejemplo, ISSB, proyecto de ley S211, OFSI-B15)	<ul style="list-style-type: none">Gestión de riesgos ASGPolítica de Compras Globales<i>Ley contra las Formas Modernas de Esclavitud</i> y derechos humanosCódigo de Conducta del ProveedorDiversidad de proveedores	<ul style="list-style-type: none">Cambio climático, tarificación del carbono y cero emisiones netasDEIInclusión y resiliencia económicasEducación y conocimientos financierosFormas modernas de esclavitud y derechos humanosInmigración y asentamiento de los recién llegadosRespeto por la reconciliación con los indígenasDiversidad de proveedoresTransparencia sobre los riesgos ASGODS de las Naciones Unidas

DESARROLLOS GLOBALES QUE DAN FORMA A NUESTRA INDUSTRIA

Son muchos los factores que modelan nuestra economía mundial y algunos ya afectan al sector financiero, mientras que otros están en auge. A continuación, presentamos algunas de las principales tendencias en materia ASG que consideramos más importantes para Scotiabank (y para la economía mundial en general), así como las medidas que adoptamos para abordarlas.

RIESGOS RELACIONADOS CON EL CLIMA

Los efectos del cambio climático se perciben en todo el mundo. La amenaza de las inclemencias del clima implica un riesgo para los bienes del Banco y la interrupción de nuestras operaciones y las de nuestros clientes. Además, la proximidad a grandes emisores de GEI dentro de nuestro portafolio podría suponer riesgos financieros y de reputación para el Banco.

NUESTRAS ACCIONES:

Nuestras metas climáticas se basan en los siguientes tres pilares: (1) el financiamiento de soluciones climáticas, mediante el financiamiento relacionado con el clima a clientes de todos los sectores, incluidos aquellos con altas emisiones de carbono;¹ (2) el progreso hacia cero emisiones netas, mediante la colaboración con los clientes a fin de reducir las emisiones asociadas a nuestro portafolio de préstamos y el establecimiento de objetivos de reducción de la intensidad de las emisiones por sector para el 2030,² y así, alcanzar nuestro objetivo de cero emisiones netas financiadas en 2050; y (3) la reducción de nuestras emisiones, mediante soluciones que minimicen el impacto directo del Banco sobre el cambio climático.

Consulte [Medioambiente](#)

ANTIDISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN

La discriminación a los grupos que merecen equidad es una amenaza para el futuro de sociedades, organizaciones y economías prósperas y sanas. También limita la capacidad de las personas maltratadas o que carecen de igualdad de acceso a las oportunidades de prosperar en sus carreras profesionales.

NUESTRAS ACCIONES:

Trabajamos para derribar las barreras que impiden a los grupos que merecen equidad el acceso a los servicios financieros, a la educación superior y a un empleo digno. En nuestro lugar de trabajo, nos comprometemos a fomentar una cultura diversa e inclusiva para que los empleados desarrollen todo su potencial y sean ellos mismos.

Consulte las secciones [Apoyo para las comunidades resilientes](#), [Posibilidad de una resiliencia económica a través de ScotiaINSPIRA](#), [Integración de una cultura de diversidad, equidad e inclusión](#), [Empoderamiento de nuestros clientes](#) y [Apoyo a nuestros clientes](#).

CYBERSEGURIDAD, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y RIESGO DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN

La rápida aparición de nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial (IA) y el auge del metaverso, está transformando los servicios financieros tal y como los conocemos. Además, estas herramientas suponen riesgos únicos, como el uso poco ético o inadecuado de los datos de los empleados o clientes, los sesgos perjudiciales, las limitaciones de precisión y el aumento de problemas de seguridad y privacidad. También aumenta la sofisticación, la gravedad y la prevalencia de los ciberataques.

NUESTRAS ACCIONES:

En respuesta a las crecientes demandas, necesidades y expectativas de los clientes, el Banco comenzó una transformación digital de varios años con la aspiración de convertirse en un líder digital en el sector de los servicios financieros. Conforme a esta estrategia, el Banco invierte en sus capacidades digitales para contribuir a la innovación financiera, mientras monitorea los nuevos riesgos que implican las nuevas herramientas tecnológicas.

Consulte [La seguridad de nuestro banco y la protección de los clientes](#) y [Apoyo a nuestros clientes](#).

AUMENTO DE LAS NORMATIVAS Y EXPECTATIVAS DE DIVULGACIÓN

El panorama normativo de los informes ASG evoluciona rápidamente. Los reguladores, los inversionistas y otras partes interesadas exigen cada vez más a las empresas que divulguen y describan los desafíos, las oportunidades y los riesgos sociales, ambientales y económicos de sus negocios, al igual que los impactos y los riesgos que amenazan su cadena de valor. Las empresas deben seguir controlando las próximas normas internacionales voluntarias de divulgación de información y preparándose para ellas, ya que podrían influir en las regulaciones futuras.

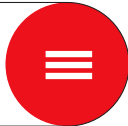
NUESTRAS ACCIONES:

El Banco controla los cambios en las directrices reguladoras y evalúa el impacto de las nuevas regulaciones en toda nuestra presencia operativa. Además, participamos en asociaciones del sector y aportamos nuestra experiencia y conocimientos, y fomentamos el desarrollo de normas para la presentación de informes, a fin de brindar información útil y coherente para la toma de decisiones en todo el sector. Revisamos de forma constante los riesgos mediante nuestros sólidos procesos de gestión de riesgos.

Consulte [Acerca de este informe](#) y [Gobierno corporativo](#)

¹ Para los fines de este informe, se entiende por sectores que emiten mucho carbono aquellos que enumera la **NZBA**: el aluminio, la agricultura, el cemento, el carbón, el sector inmobiliario comercial y residencial, la siderurgia, el petróleo y el gas, la generación de energía y el transporte.

² Los objetivos de reducción de la intensidad de las emisiones son diferentes de los objetivos de reducción de las emisiones absolutas. Los objetivos de reducción de la intensidad de las emisiones de Scotiabank se basan en una estadística de intensidad física. Consulte nuestro [Informe Climático \(p. 24\)](#) para obtener más información.



Apoyo a los ODS

Los sectores financiero y bancario pueden desempeñar un rol importante en los esfuerzos mundiales para avanzar en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas**. A continuación, presentamos los ODS y los objetivos secundarios en los que creemos que Scotiabank puede generar un mayor impacto estratégico mediante sus actividades e inversiones empresariales principales. Para obtener más información sobre estos y otros ODS en los que creemos que podemos tener un impacto significativo, consulte nuestro **Paquete de datos e índices ASG**.



METAS Y OBJETIVOS DE LOS ODS NUESTRAS ACCIONES

1	Fin de la pobreza	Scotiabank brinda educación financiera, herramientas y asesoramiento para ayudar a nuestros clientes a tomar decisiones financieras informadas y responsables. Desarrollamos y ofrecemos productos y servicios financieros esenciales y cuentas bancarias con comisión cero o baja para responder a las necesidades particulares de las comunidades desatendidas e infrabancarizadas.
2	Fin del hambre	Ofrecemos novedosos servicios bancarios y de préstamo específicos para la agricultura a pequeñas explotaciones agrícolas familiares, productores a gran escala y empresas de transformación, a fin de apoyar su capacidad de evolucionar, crecer y alimentar a la población mundial de forma sostenible.
3	Salud y bienestar	Ofrecemos beneficios y recursos para ayudar a que nuestros empleados y sus familias lleven una vida saludable y equilibrada, y fomentamos su salud física y mental a largo plazo.
4	Educación de calidad	Trabajamos para promover la educación financiera en toda nuestra presencia internacional.
5	Igualdad de género	Apoyamos el ascenso de las mujeres en los negocios y la economía mediante, entre otros aspectos, la identificación y eliminación de las barreras de género y los esfuerzos dirigidos a eliminar las brechas entre los géneros. Dentro del Banco, apoyamos programas para ayudar a las mujeres a ascender a roles de liderazgo y realizamos una evaluación anual de la igualdad salarial.
6	Agua limpia y saneamiento	Brindamos financiamiento para proyectos ecológicos elegibles, que podrían incluir la gestión sostenible del agua potable y de las aguas residuales.
7	Energía asequible y no contaminante	Facilitamos el desarrollo de energía confiable y sostenible para un futuro con menos emisiones de carbono mediante el financiamiento y la inversión en soluciones de energía más eficiente, renovable y no contaminante. Dentro de nuestras operaciones, trabajamos para obtener, de forma virtual o física, el 100 % de la electricidad de fuentes sin emisiones. También apoyamos a las asociaciones sin fines de lucro y de beneficencia que permiten el cambio de los sistemas relacionados con el clima y la descarbonización del sector.
8	Trabajo decente y crecimiento económico	Apoyamos a los clientes y a las pequeñas empresas con productos y servicios esenciales. Contribuimos de forma significativa al crecimiento económico mediante salarios competitivos, beneficios generosos y pago de impuestos. A través de nuestros servicios bancarios e inversiones en la comunidad, buscamos abordar las causas principales de la exclusión económica y eliminar las brechas de oportunidades para los grupos desatendidos. Tenemos tolerancia cero con la esclavitud moderna o la trata de personas.
9	Industria, innovación e infraestructura	Brindamos financiamiento para construir infraestructura resiliente, fomentar la innovación y financiar el desarrollo de tecnologías industriales sostenibles y más eficientes en las Américas.
10	Reducción de las desigualdades	Eliminamos las barreras que impiden la igualdad financiera y social a través de asesoramiento y servicios bancarios especializados. Invertimos en programas para empoderar a las personas desfavorecidas y merecedoras de equidad dentro de nuestras comunidades y fuerza laboral.
11	Ciudades y comunidades sostenibles	Brindamos soluciones de préstamo, inversión y suscripción para el desarrollo de viviendas asequibles.
12	Producción y consumo responsables	Scotiabank es miembro de una red de organizaciones que trabajan para conectar a la comunidad de economía circular de Canadá. Tenemos iniciativas para reducir nuestra huella de carbono operacional a través del consumo eficiente de energía.
13	Acción por el clima	En 2023, incrementamos nuestro objetivo de reducir las emisiones operativas de GEI de Alcance 1 y 2 del 35 % al 40 % para 2030 con respecto al año base 2016.
16	Paz, justicia e instituciones sólidas	Combatimos la delincuencia financiera, protegemos los derechos humanos y luchamos contra la explotación a través de productos y servicios financieros innovadores, alianzas nacionales e internacionales con varias partes interesadas, y tecnología. No aceptamos conductas poco éticas por parte de los empleados y tenemos tolerancia cero con el soborno y la corrupción.
17	Alianzas para lograr los objetivos	Apoyamos y participamos en el trabajo de organizaciones no gubernamentales e instituciones de investigación nacionales e internacionales para colaborar y estimular el diálogo, la investigación y el intercambio de información, con miras a avanzar en la acción mundial hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Principales objetivos y desempeño ASG

Una parte integral de nuestro enfoque ASG es nuestro desempeño con respecto a nuestros objetivos y metas ASG. Identificamos varios indicadores clave de desempeño (KPI) diseñados para ayudarnos a cumplir estas metas y verificados de forma externa. A medida que las expectativas de las partes interesadas en relación con estos temas evolucionan, actualizaremos el alcance de los indicadores cubiertos. En el siguiente cuadro, se resumen nuestros avances del año 2023 hacia los objetivos clave. Consulte los cuadros de datos correspondientes [\(p. 94\)](#) si desea más información sobre los datos de resultados interanuales asociados a este informe.

PILAR ESTRATÉGICO ASG	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	KPI PRINCIPAL	DESEMPEÑO EN 2023	VARIACIÓN INTERANUAL	TENDENCIA	VINCULACIÓN CON EL SUELDO EJECUTIVO
Acción ambiental ¹	Brindar la financiación relacionada con el clima que nuestros clientes necesitan para abordar sus propios proyectos y objetivos relacionados con el clima.	\$350 mil millones para 2030 ²	Finanzas relacionadas con el clima desde el año fiscal 2019	\$132 mil millones (acumulados) ²	Más de \$36 mil millones	<div><div></div></div> 38 % del objetivo	<div><div></div></div>
	Descarbonización de nuestras operaciones	Reducción del 40 % de las ³ emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1 y 2 para 2030 (año base: 2016)	% de reducción de las emisiones de GEI Alcance 1 ⁴ Alcance 2 (basado en la ubicación) ⁴	Disminución del % 34 27 402 tCO ₂ eq. ⬆️ 64 777 tCO ₂ eq. ⬆️	Disminución del % 5	<div><div></div></div> 85 % del objetivo	<div><div></div></div>
		Garantía de un 100 % de electricidad sin emisiones en Canadá para 2025 ⁵	% de electricidad sin emisiones	83 %	—	<div><div></div></div> 83 % del objetivo	<div><div></div></div>
Resiliencia económica, sociedad inclusiva ⁶	Empoderamiento de las mujeres en nuestro lugar de trabajo para que tengan éxito y alcancen su máximo potencial	40 % de mujeres en roles de VP o superiores para 2025 a nivel mundial	% de mujeres en roles de VP o superiores (a nivel global) ⁴ mujeres en roles de VP o superiores (en Canadá) ⁴ mujeres en roles de VP o superiores (a nivel internacional) ⁴	39 % ⬆️ 44 % ⬆️ 27 % ⬆️	+1 %	<div><div></div></div> 98 % del objetivo	<div><div></div></div>
	ScotiaINSPIRA: Inversión en la comunidad en apoyo de la resiliencia económica	\$500 millones para 2030 a través de ScotiaINSPIRA	\$ de inversión en la comunidad desde 2021 ▲	\$102 millones (acumulados)	Más de \$42 millones	<div><div></div></div> 20 % del objetivo	<div><div></div></div>
	Aumento de las oportunidades económicas y profesionales para las empresas dirigidas por mujeres	\$10 mil millones para 2025 en Canadá	\$ de capital utilizado a través de la Iniciativa Mujeres Scotiabank® en Canadá desde 2021	\$8,05 mil millones (acumulados)	Más de \$2,45 mil millones	<div><div></div></div> 81 % del objetivo	<div><div></div></div>
Liderazgo y gobierno corporativo	Aspiración a la igualdad entre hombres y mujeres en la Junta Directiva	Representación mínima del 30 % de mujeres en la Junta Directiva	% de mujeres en la Junta Directiva ⁷	36 %	—	Logro del objetivo	<div><div></div></div>
	Valoración de las sugerencias de los empleados y creación de un ambiente de confianza	Por encima de la media móvil de tres años para las instituciones financieras	Puntaje del índice de Compromiso de los Empleados ⁴	87 % ⬆️	—	Por encima del objetivo	<div><div></div></div>

¹ Para obtener más información sobre las emisiones financiadas, consulte el [Informe Climático](#) (p.59).

² El objetivo de \$350 mil millones, que implica la provisión de \$350 mil millones en financiamiento relacionado con el clima para 2030, representa una parte pequeña de los servicios de préstamo y asesoramiento del Banco.

³ Los gases de efecto invernadero, o GEI, se definen en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero como los seis gases enumerados en el Protocolo de Kioto: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorocarbonos (HFC), perfluorocarbonos (PFC) y hexafloruro de azufre (SF₆). El Banco mide actualmente el CO₂, el CH₄ y el N₂O de nuestras emisiones operativas.

⁴ En los cuadros de datos [\(p. 94\)](#) del presente informe, se brindan definiciones de los indicadores asegurados. Consulte los cuadros de datos pertinentes para “Compromiso de los empleados” [\(p. 100\)](#), “Emisiones de GEI en nuestras propias operaciones” [\(p. 104\)](#) y “Mujeres en funciones de liderazgo y en la fuerza laboral” [\(p. 117\)](#).

⁵ Ya sea de forma presencial o virtual. Entre las fuentes sin emisiones, se incluyen fuentes renovables (hidroeléctricas, solares, eólicas, geotérmicas y mareomotrices) y nucleares, y pueden incluir el uso de certificados de energía renovable (REC). Los datos sobre electricidad procedente de fuentes sin emisiones en Canadá se basan en la combinación eléctrica provincial según el libro Natural Resources Canada Energy Fact Book 2023-2024, pp. 62 y 63. Los datos sobre electricidad procedente de fuentes sin emisiones a escala internacional se basan en los informes de la Agencia Internacional de Energía (IEA) sobre generación de electricidad por países y fuentes.

⁶ Los indicadores de resultados relacionados con los objetivos de diversidad, equidad e inclusión para Canadá se presentan en la [página 59](#).

⁷ Las cifras pueden diferir de las presentadas en la Circular de Representantes de la Dirección, que destaca la lista de directores propuestos para la elección de la primavera.

⬆️ Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).

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



Gobierno corporativo

Nuestro negocio se construye sobre la confianza. Trabajamos cada día para ganar y mantener la confianza de nuestras partes interesadas al actuar con integridad y dar prioridad a la supervisión en los mercados en los que operamos. Nuestras estructuras de gobierno se diseñaron para promover la responsabilidad, la transparencia y el comportamiento ético coherente con nuestras normas y valores corporativos en todo el mundo. Esta confianza nos permitió desarrollar relaciones duraderas y sólidas.

EN ESTA SECCIÓN:

- 16** LA CONFIANZA COMO MÁXIMA PRIORIDAD
- 22** LA SEGURIDAD DE NUESTRO BANCO Y LA PROTECCIÓN DE LOS CLIENTES
- 25** PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
- 26** ADQUISICIONES RESPONSABLES Y GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO
- 28** LIDERAZGO: APOYO A NUESTRO EQUIPO



La confianza como máxima prioridad

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Consideramos que la confianza es fundamental para las relaciones que forjamos con nuestros clientes, accionistas, Scotiabankers y las comunidades en las que operamos desde hace más de 190 años. La confianza implica actuar con integridad y luchar por una cultura en la que cada empleado asuma la responsabilidad de sus acciones y entienda que la transparencia y la responsabilidad son esenciales para el éxito de Scotiabank. Buscamos actuar de conformidad con las mejores prácticas, incorporamos una sólida cultura de riesgo y fomentamos los más altos niveles de conducta y estándares éticos.

GOBIERNO DE LA JUNTA DIRECTIVA Y DE LA ALTA DIRECCIÓN

La **Junta Directiva** del Banco supervisa la gestión de los negocios del Banco y marca la pauta de la Alta Dirección, mientras promueve la confianza de nuestros accionistas, clientes, empleados, reguladores y comunidades. Sus deberes y responsabilidades específicos se establecen en el **mandato de la Junta Directiva y en los estatutos de los comités**. Nuestra Junta Directiva aporta diferentes competencias, experiencias y conocimientos a la gestión de nuestra empresa. La mayoría de sus miembros tiene experiencia en cuestiones ASG, entre ellas, los asuntos de sostenibilidad, las cuestiones relacionadas con el clima, la familiaridad con las normas para la presentación de informes sobre el cambio climático y la participación de la comunidad.

Varios comités y consejos de los que forman parte los líderes sénior de todo el Banco supervisan las actualizaciones periódicas relacionadas con cuestiones ASG que se presentan al liderazgo sénior, a la Junta Directiva y a sus comités. Se incluyen las siguientes recomendaciones, orientaciones estratégicas e informes periódicos de los siguientes comités:

- El **Comité de activos y pasivos** (ALCO) supervisa el Marco de Bonos Sostenibles del Banco. En 2023, se creó un nuevo Subcomité ASG de ALCO para ayudar a sus miembros en la revisión y supervisión del Marco.
- Los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima los supervisa un **Comité Directivo para la Transición Climática**.¹ La función del Comité de Transición Climática incluirá la rendición de cuentas sobre el cumplimiento de la norma OSFI B-15 y otras iniciativas normativas relacionadas con el clima, así como la ejecución del Plan de Transición Climática del Banco.
- El **Comité de Inversiones en la Comunidad** es responsable de la ejecución de la estrategia de inversiones en la comunidad del Banco, así como de la revisión y la aprobación de las inversiones en la comunidad, como ScotiaINSPIRA.
- El **Comité de Divulgación** asesora al Presidente y CEO y a la Junta Directiva para garantizar que toda divulgación pública de información que realice el Banco en cualquier forma sea oportuna, precisa y equilibrada, y que los controles pertinentes se realicen y funcionen con eficacia.
- El **Consejo de Inclusión Global** de Scotiabank supervisa la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) del Banco.
- El **Comité de Riesgos Operativos** (ORC) supervisa y cuestiona con efectividad la gestión del Banco de los riesgos medioambientales y sociales. Sus responsabilidades incluyen el monitoreo del perfil de riesgo ASG y la recomendación al ORC de la aprobación de los marcos de riesgo, las políticas, las declaraciones de apetito por el riesgo y los límites pertinentes.

GOBIERNO DE CUESTIONES ASG EN SCOTIABANK



ENLACES DE INTERÉS

[Políticas de Gobierno Corporativo](#)

[Junta Directiva](#)

[Informes anuales de Scotiabank, representantes e información relevante de la AGM](#)

Consulte en la **Circular de Representantes de la Dirección** anual lo siguiente:

- Estructura y composición de la Junta Directiva
- Remuneración de los ejecutivos e indicadores ASG
- Responsabilidades y actividades relacionadas con cuestiones ASG

¹ En el año fiscal 2024, un Comité Directivo para la Transición Climática asumirá el mandato del Comité Corporativo ASG sobre asuntos relacionados con el clima y se responsabilizará sobre el cumplimiento de las regulaciones relacionadas con el clima, y el diseño y la ejecución del Plan de Transición Climática del Banco.

² En el segundo trimestre de 2024, el cargo de Vicepresidente Sénior y Jefe de Riesgo Crediticio Corporativo y Comercial se sustituye por el de Vicepresidente Sénior y Jefe de Riesgos Empresariales.



MANTENIMIENTO DE UNA SÓLIDA CULTURA DE RIESGO

La gestión de riesgos eficaz es esencial para un buen gobierno y requiere una sólida cultura de riesgo que promueva una conducta responsable.

Invertimos en una cultura de riesgo sólida en la que la gestión del riesgo es una responsabilidad que comparten todos los empleados del Banco. Nuestra cultura de riesgo se construye sobre las reglas, las actitudes y las creencias subyacentes que influyen de forma positiva en nuestra conducta de gestión de riesgo en todo el Banco. La Junta Directiva es responsable de la supervisión y el gobierno corporativo del programa de gestión de riesgos del Banco. El Comité de Auditoría y Revisión de la Conducta es responsable de la cultura de riesgo, de la gestión de riesgos y del monitoreo de nuestras normas éticas, y dedicó un tiempo considerable a la supervisión de estos riesgos. Junto con la supervisión de la Alta Dirección, el Comité de Auditoría y Revisión de la Conducta ayuda a garantizar que nuestro programa refleje los valores del Banco y mantenga nuestra cultura de riesgo sólida, donde todos participen y asuman la responsabilidad de gestionar el riesgo y hacer lo correcto para nuestros clientes, accionistas, empleados y las comunidades a las que servimos.

Nuestro Código de Conducta de Scotiabank (nuestro “Código”) refuerza nuestros valores y promueve una fuerte cultura de riesgo. El cumplimiento del contenido y el espíritu de nuestro Código es una condición de empleo en Scotiabank.

Cultura de riesgo

- Nuestras acciones, palabras y comportamientos son coherentes con los valores del Banco.
- Identificamos las actividades de riesgo que van más allá del apetito por el riesgo establecido a fin de mantener la seguridad del Banco.

ENCUESTA SOBRE LA CULTURA DE RIESGO

En nuestra tercera encuesta sobre la cultura de riesgo para toda la empresa, realizada en 2023, se observó un sentimiento positivo en nuestros cuatro indicadores de cultura de riesgo de la empresa: El trato de los superiores, la responsabilidad, la gestión de riesgos y la dirección de personal. Nuestros resultados superaron las referencias mundiales,¹ lo que demuestra la fuerte cultura de riesgo del Banco y su compromiso con la confianza.

¹ Las referencias las brindó Qualtrics, empresa líder en gestión de la experiencia que ofrece herramientas y puntos de referencia para encuestas, informes y planificación de acciones en varios sectores.

Nuestra cultura de riesgo se construye sobre las reglas, las actitudes y las creencias subyacentes que influyen de forma positiva en nuestra conducta de gestión de riesgo en todo el Banco.



“Convertirse en el socio financiero más confiable para nuestros clientes empieza por una fuerte cultura de riesgo. Nuestro compromiso con una conducta empresarial ética y responsable y la mejora continua de nuestro programa de cumplimiento nos ayudan a operar con integridad, mientras mantenemos a salvo al Banco y a nuestros clientes”.

– NICOLE FREW (ELLA/LA),
VICEPRESIDENTA EJECUTIVA Y
OFICIAL GENERAL DE CUMPLIMIENTO



GESTIÓN DE LOS RIESGOS AMBIENTALES Y SOCIALES

Los riesgos ASG son complejos y se relacionan con otros tipos de riesgo (consulte Identificación y evaluación de riesgos en el [Informe Anual de 2023](#), pp. 77 a 86). Integramos los riesgos ASG a los marcos de gestión de riesgos existentes del Banco para gestionarlos conforme a las leyes y regulaciones aplicables, las normas del sector, las prácticas y el apetito por el riesgo del Banco. Nuestras líneas de negocio son responsables de las actividades diarias de gestión de riesgos, mientras que nuestro equipo de Gestión Global de Riesgos y la Junta Directiva supervisan nuestro Programa de Gestión de Riesgos.

Nuestros procesos de gestión de riesgos y estructuras de control permiten a la Junta Directiva, a la Dirección Ejecutiva y a los empleados identificar, evaluar, medir y monitorear los riesgos ASG e informar sobre ellos. Nuestro Marco de Apetito por el Riesgo para toda la empresa incluye una estadística de desempeño en materia ASG que sirve como estadística de apetito por el riesgo. Basamos nuestra medida compuesta de riesgo ASG en nuestro marco en subindicadores, que informan las categorías de riesgo reputacional, crediticio y operacional. Nuestra estadística del desempeño en materia ASG ayuda a garantizar la alineación con las estrategias generales, empresariales y financieras del Banco y que el apetito por el riesgo del Banco opere dentro de niveles aceptables de tolerancia al riesgo ASG. Los ejemplos que abarca la estadística son la exposición a un alto riesgo de transición a nivel del portafolio y los sucesos de riesgo operacionales atribuidos a sucesos ambientales. Presentamos un informe interno sobre esta estadística cada tres meses ante el Comité de Riesgos de la Junta Directiva al igual que sobre otros indicadores de apetito por el riesgo.

Para obtener más información sobre cómo supervisamos y gestionamos el riesgo, consulte nuestra [Circular de Representantes de la Dirección de 2024](#) (pp. 31 a 32 y 43 a 47) y nuestro [Informe Anual de 2023](#) (pp. 73 a 75 y 109 a 111). Para obtener más información sobre cómo gestionamos el riesgo ambiental, incluido el riesgo climático, consulte la [p. 50](#).

Consideramos el riesgo para los Derechos Humanos

Como parte de nuestra Estrategia de Derechos Humanos, evaluamos con regularidad nuestras políticas, procesos y prácticas corporativas, comerciales y de banca internacional. En 2023, identificamos las mejores prácticas y completamos una evaluación de las deficiencias en la diligencia debida en materia de derechos humanos. Evaluamos formas de reforzar las consideraciones de derechos humanos en los procesos de diligencia debida.



“El desarrollo y el mantenimiento de la confianza de nuestras partes interesadas requiere una sólida supervisión, transparencia y buenas prácticas de gobierno. Así es como seguimos generando confianza en el Banco e impulsando una organización sostenible, eficaz e inclusiva”.

– JULIE WALSH, (ELLA/LA) VICEPRESIDENTA SÉNIOR, SECRETARIA CORPORATIVA Y OFICIAL GENERAL DE GOBIERNO CORPORATIVO

VINCULACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN CON CUESTIONES ASG Y EL DESEMPEÑO CLIMÁTICO

Reconocemos la importancia de los factores ASG al momento de evaluar el desempeño del Banco y de determinar los incentivos variables para los ejecutivos. Varios indicadores clave relacionados con cuestiones ASG se incluyeron en una sección discreta del cuadro de mando estratégico y operativo del Banco, a fin de permitir una evaluación más explícita del progreso del Banco con respecto a objetivos ASG críticos. A partir de 2023, Scotiabank añadió otros indicadores ASG básicos, centrados en el financiamiento relacionado con el clima, la descarbonización de las operaciones del Banco y la representación de los grupos que merecen equidad, en combinación con la experiencia del cliente para determinar el Factor de Desempeño Empresarial de todo el Banco, con una ponderación global del 20 %. Los resultados se incluyen en nuestra [Circular de Representantes de la Dirección de 2024](#), pp.67, 69, 93 y 94.





PROMOCIÓN DE UNA CONDUCTA RESPONSABLE Y ÉTICA

Código de Conducta de Scotiabank y Programa de Denuncia de Irregularidades

Nuestro Código refleja nuestro compromiso con las normas éticas más estrictas, de conformidad con nuestras creencias compartidas y los valores que nos guían.¹ Todos los empleados, directivos, oficiales y socios del Banco que realizan actividades en nuestro nombre son responsables de actuar de acuerdo con los comportamientos descritos en nuestro Código.

Nuestro Código, que se basa en seis principios alineados con nuestros valores, promueve y fomenta una cultura de *denuncia* y pone a disposición de los empleados recursos y apoyo para que planteen sus inquietudes. La revisión y certificación anual de nuestro Código es obligatoria para todos los empleados, directores y oficiales.

Presentación de inquietudes: Se anima a los empleados de Scotiabank a hablar y a plantear sus inquietudes sin temor a represalias. Cuando surge una inquietud, los empleados pueden esperar que los traten con justicia, dignidad y respeto. Las inquietudes son algo serio para nosotros, por lo que respondemos a ellas con sensibilidad, coherencia y prontitud. Los empleados pueden plantear sus inquietudes sobre violaciones reales, presuntas o potenciales de nuestro Código mediante varios canales, entre ellos los siguientes:

- un director o responsable del área de negocios;
- Recursos Humanos;
- nuestra Oficina del Defensor de Personal, que ofrece asesoramiento sobre cómo resolver o escalar un problema;
- nuestro Programa de Denuncia de Irregularidades con la opción de permanecer en el anonimato.

Más allá de la manera en que un empleado plantee sus inquietudes, nuestro Código afirma que Scotiabank no tolerará represalias contra las personas que planteen una inquietud de buena fe.

El Programa de Denuncia de Irregularidades es un canal de denuncias formal para plantear inquietudes sobre infracciones reales, presuntas o potenciales de nuestro Código, o violaciones a la ley, las regulaciones o las políticas internas por parte de los empleados, los trabajadores eventuales, los directores, los oficiales o los proveedores de servicios del Banco. Este canal también puede utilizarse para denunciar problemas o deficiencias con las políticas, los procedimientos, las directrices, los procesos o los controles de Scotiabank. El Portal del Programa de Denuncia de Irregularidades, que lo gestiona un tercero independiente, está disponible en inglés, español y francés, y permite a los empleados presentar sus inquietudes mediante un sitio web o por teléfono. En nuestra Política de Denuncia de Irregularidades, se regula cómo se revisan, investigan y abordan las inquietudes planteadas por este canal.

Las conductas indebidas de los empleados que se identifican a través del Programa de Denuncia de Irregularidades se abordan según la política del Banco, que incluye acciones correctivas y disciplinarias desde la capacitación hasta el despido justificado. Los posibles riesgos identificados a través del Programa de Denuncia de Irregularidades se abordan mediante revisiones o auditorías de políticas o procesos.

ENLACES DE INTERÉS

Información general del Marco y la Política de Riesgo ASG de Scotiabank

Código de Conducta de Scotiabank

Política de Denuncia de Irregularidades de Scotiabank

Portal del Denunciante

LOS PRINCIPIOS DE NUESTRO CÓDIGO

- 1 **Cumplir con la ley dondequiera que Scotiabank haga negocios.**
- 2 **Evitar exponer a Scotiabank a un conflicto de intereses, así como exponerse usted mismo a dicho conflicto.**
- 3 **Actuar con honestidad e integridad.**
- 4 **Respetar la privacidad y la confidencialidad, y proteger la integridad y la seguridad de los activos, las comunicaciones, la información y las transacciones.**
- 5 **Tratar a todos de manera justa, equitativa y profesional.**
- 6 **Cumplir nuestros compromisos con las comunidades en las que operamos.**

Llevamos a cabo nuestra actividad empresarial de forma ética, con integridad y cumpliendo las leyes y las regulaciones que rigen nuestra empresa e industria en todos los lugares en los que operamos.

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



APOYO A LA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Damos prioridad a los clientes

Nuestros clientes depositan su confianza en nosotros para que les brindemos soluciones y asesoramiento financieros que les ayuden a alcanzar sus metas. No subestimamos esa confianza. Nuestros empleados se comprometen a proteger a nuestros clientes y a trabajar sin cesar para ofrecerles un asesoramiento y una experiencia bancaria excepcionales.

Scotiabank diseña los productos, los servicios y las ofertas de inversión a fin de que se ajusten a las leyes de protección al consumidor y a las regulaciones y que cumplan con ellas, así como a los Códigos de Conducta Voluntarios y los Compromisos Públicos para el diseño y la venta justos de productos y servicios financieros. Nuestros comités de gestión se reúnen de forma periódica a fin de debatir y revisar los asuntos relevantes para nuestros clientes. Los grupos de productos, las áreas funcionales y los canales de distribución de Scotiabank trabajan juntos para ayudar a garantizar que el Banco cumpla con todas las regulaciones de protección al consumidor en los lugares donde operamos. El Comité de Auditoría y Revisión de Conducta de nuestra Junta Directiva supervisa la protección de los consumidores en todo el Banco.

ENLACES DE INTERÉS

Códigos de Conducta y Compromisos Públicos

Recursos de Atención al Cliente

Proceso de Resolución de Reclamos de los Clientes

Oficina de Apelaciones de Reclamos de los Clientes

Capacitamos a los empleados en nuestras políticas y procedimientos de protección del consumidor y les brindamos herramientas para reforzarlos a diario. Exigimos a los empleados que informen de las presuntas violaciones del cumplimiento de todo tipo (consulte la p. 19). En 2023, ofrecimos capacitación y formación obligatorias sobre el Marco de Protección del Consumidor Financiero de Canadá a los empleados actuales y nuevos que desempeñaban roles de atención al cliente.

Entre las formas en que protegemos a los clientes, se incluyen las siguientes:¹

- **Prohibir** el uso de coacciones, presiones indebidas o toda acción que suponga aprovecharse de un cliente al ofrecerle productos y servicios financieros.
- Incorporar herramientas y controles a los sistemas del Banco para ayudar a los empleados a recomendar ofertas adecuadas a los clientes.
- Crear materiales de marketing y productos que estén redactados en un lenguaje claro y sencillo, con descripciones transparentes de los derechos y las obligaciones de los clientes, las comisiones asociadas, los cargos o las penalizaciones, las limitaciones, la tolerancia al riesgo y las exclusiones relacionadas (vea también Servicios de accesibilidad).
- Respalda la confianza de los clientes en la banca en línea mediante instrucciones paso a paso en nuestra Guía de Banca Digital.
- Explicar cómo los clientes pueden denegar o retirar su consentimiento a través de nuestro Acuerdo de Privacidad.
- Brindar herramientas gratuitas para ayudar a los clientes a estar al tanto de sus finanzas, incluidas las **alertas electrónicas de saldo** que les avisan si sus cuentas personales caen por debajo de los \$100 o si el crédito disponible para una tarjeta de crédito personal o línea de crédito cae por debajo de los \$100 o de una cantidad personalizada que ellos seleccionen. Además, nuestros clientes pueden recibir **alertas de fraude** en tiempo real, las 24 horas al día, los 7 días a la semana.

Evaluamos con regularidad la experiencia del cliente mediante encuestas (como el Net Promoter Score), los reclamos de los clientes y las tasas de retención de clientes (para obtener más información, consulte la página 86).

PROTECCIÓN DE LOS CLIENTES

Nuestros empleados se esfuerzan por hacer lo correcto a fin de entablar y mantener relaciones duraderas con los clientes.

Todos los empleados deben cumplir las normas de nuestro Código, la Política de Compensación y la Política de Conducta Indebida de los Empleados y Gestión de Consecuencias. Nuestros Principios de Ventas Globales y nuestra Política de Gestión de Conducta en Ventas se aplican a todos los empleados que desempeñan roles en ventas y apoyo.

Supervisamos el cumplimiento y nos esforzamos por detectar conductas de venta inadecuadas mediante la evaluación del rendimiento de los empleados de ventas y de apoyo a través de indicadores clave de desempeño equilibrados, financieros y no financieros, operativos y de cumplimiento. Los empleados que infrinjan las leyes, las regulaciones, nuestro Código o las políticas y los procedimientos internos están sujetos a acciones correctivas, que pueden incluir el despido.

Scotiabank es signatario de varios Códigos de Conducta Voluntarios y Compromisos Públicos.

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

¹ De conformidad con los requisitos normativos:

SOLUCIONES A LOS RECLAMOS DE LOS CLIENTES

Nuestro **proceso de gestión de reclamos** brinda a los clientes una forma accesible y cómoda de comunicarse con nosotros. Nuestro Marco de Gestión de Reclamos realiza un seguimiento de los reclamos desde su presentación hasta su análisis, identificación de la causa raíz y corrección. Durante este proceso, se garantiza la comunicación con los clientes mediante el reconocimiento de sus reclamos, se les brinda información actualizada sobre la situación y se trabaja para resolver el problema.

La **Oficina de Apelación de Reclamos de los Clientes (CCAO)** es el último paso en nuestro proceso interno de gestión de reclamos y elabora anualmente un **informe** sobre los reclamos que se reciben y plantean en su oficina, incluida la cantidad y la naturaleza de las preocupaciones que les plantean. Se presenta el informe a la Junta Directiva y también se publica en el sitio web del Banco.

Nuestros empleados se esfuerzan por hacer lo correcto a fin de entablar y mantener relaciones duraderas con los clientes.

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

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

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

Nos comprometemos a lo siguiente:

- Cumplir todas las obligaciones de declaración de impuestos y los requisitos de información fiscal en todas las jurisdicciones en las que opera el Banco.
- Pagar el importe de los impuestos legalmente exigibles dentro de los plazos estipulados y respetar tanto el espíritu como el contenido de todas las leyes fiscales aplicables en todas las jurisdicciones en las que opera el Banco.
- Aplicar metodologías y enfoques reconocidos en materia de precios de transferencia a todas las operaciones internas.
- Fomentar las buenas relaciones con las autoridades fiscales y los gobiernos mediante la realización de todas estas gestiones de forma profesional, educada y oportuna en todas las jurisdicciones en las que opera el Banco.

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE POLÍTICAS PÚBLICAS

El sector financiero está muy regulado, por lo que desarrollamos nuestras políticas a fin de apoyar el cumplimiento de la ley en todas las jurisdicciones en las que operamos. Participamos con responsabilidad en los debates de política pública que afectan a nuestro sector de forma directa y a través de las asociaciones comerciales de las que formamos parte. Nuestra Política de Comunicación con Funcionarios del Gobierno se incluye en **nuestro Código** y se aplica a todos los empleados, directores y oficiales del Banco. Revisamos nuestras actividades de promoción y compromiso político para que sean coherentes con las políticas del Banco, incluidas nuestras metas climáticas revisadas para toda la empresa. Scotiabank no realiza contribuciones políticas y está en contra del acceso a funcionarios electos y responsables de la toma de decisiones mediante el pago de comisiones. Scotiabank informa sobre sus actividades de cabildeo en las jurisdicciones que exigen este requisito.

Las actividades en materia de política pública de Scotiabank y los temas con los que nos comprometemos se encuentran en nuestra **página web sobre Política Pública**.

Nos esforzamos por mantener sólidas prácticas de gestión del riesgo fiscal.

ENLACES DE INTERÉS

Actividades en materia de políticas públicas

La seguridad de nuestro banco y la protección de los clientes

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Nuestra capacidad para brindar servicios bancarios seguros y eficaces y proteger la información personal es fundamental para mantener la confianza de nuestros clientes. Es la razón principal por la que los clientes nos eligen para satisfacer sus necesidades bancarias y por la que nuestros socios ven a Scotiabank como un líder en la lucha contra el fraude y el lavado de dinero.

GARANTÍA DE LA PRIVACIDAD Y LA SEGURIDAD DE LOS DATOS

Reconocemos la importancia de garantizar la privacidad y seguridad de la información de los clientes. Con este fin, Scotiabank estableció medidas sólidas para proteger la confidencialidad, integridad y resiliencia de nuestros sistemas que procesan y conservan la información personal.

El Marco de Gestión de Riesgos de Privacidad para toda la empresa, basado en prácticas industriales, se alinea con las expectativas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Es nuestro principal sistema de gobierno para supervisar y gestionar los riesgos en materia de privacidad y protección de datos. Como parte del Código, nuestro **Compromiso con la Privacidad** contribuye a garantizar que todos los empleados cumplan con las leyes, regulaciones y normas sobre privacidad, así como con las expectativas de las personas con las que interactúan. En el Principio 4 de nuestro Código, se describen las responsabilidades de los empleados de respetar la privacidad y la confidencialidad y proteger la integridad y la seguridad de los activos, las comunicaciones, la información y las transacciones.

El departamento de Cumplimiento Global del Banco, que dirige nuestro Vicepresidente Ejecutivo y Director de Cumplimiento, supervisa el cumplimiento, por parte del Banco, de las normas y los requisitos de privacidad establecidos. Nuestro Director de Privacidad Global dirige la Oficina de Privacidad Empresarial del Banco, que establece y mantiene el programa de privacidad de Scotiabank. Entre los componentes clave de nuestro método, se incluyen los siguientes:

- Una Política de Privacidad del Empleado para toda la empresa, en la que se describe el tratamiento que damos a la información personal de los empleados, el tipo de información que recopilamos, el momento en el que la recopilamos y la razón por la que lo hacemos y la utilizamos, y las circunstancias en las que la compartimos y la divulgamos.
- Políticas o acuerdos de privacidad, disponibles en línea en todos los países en los que opera Scotiabank, en los que se formaliza la manera en que manejamos con responsabilidad la información de los clientes y resguardamos la información personal.
- Capacitación obligatoria en materia de privacidad para todos los nuevos empleados, a fin de mitigar los riesgos para la privacidad y promover la sensibilización. Abarca las prácticas de privacidad de los datos, las obligaciones de retención y destrucción de datos, las evaluaciones de impacto sobre la privacidad y la forma de denunciar y gestionar las violaciones de la intimidad.
- Gestión de los derechos personales de privacidad, tal como se indica en nuestras políticas o acuerdos de privacidad, en donde se explica de qué manera las personas pueden solicitar acceso a su información personal, corregir información personal inexacta y retirar su consentimiento.
- Procedimientos de Gestión de los Incidentes y Violaciones de la Privacidad de Scotiabank para escalar de manera proactiva los incidentes, incluidos los que involucran a terceros, a la Alta Dirección y a nuestra Junta Directiva.
- Evaluaciones del impacto sobre la privacidad y la transferencia de todas las nuevas iniciativas y servicios que utilizan información personal para examinar los posibles riesgos y ayudar a garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos pertinentes.

- Monitoreo de las tendencias internas y externas en materia de privacidad y de problemas emergentes; evaluación y, de ser necesario, escalamiento de los impactos potenciales para nuestro negocio a la Alta Dirección y a nuestra Junta Directiva, y desarrollo de estrategias de cumplimiento o mitigación.
- Presentación de informes sobre riesgos para la privacidad a la Alta Dirección, a nuestra Junta Directiva y a sus comités, incluidos los resultados de tests independientes de nuestros controles de privacidad.

Con algunas excepciones,¹ solicitamos a los proveedores que acepten nuestro Código de Conducta del Proveedor ("Código del Proveedor") actualizado, el cual exige que los proveedores dispongan de políticas escritas o de mecanismos de gobierno o supervisión que contribuyan a garantizar que ellos, y quienes forman parte de sus cadenas de suministro, operen legalmente y de conformidad con los valores fundamentales de Scotiabank y los principios descritos en el Código del Proveedor.

Nuestra capacidad para brindar servicios bancarios seguros y eficaces y proteger la información personal es fundamental para mantener la confianza de nuestros clientes.

ENLACES DE INTERÉS

[Compromiso de Privacidad de Scotiabank](#)

[Acuerdo de Privacidad de Scotiabank](#)

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

[Código de Conducta del Proveedor](#)

¹ Nuestra Política de Compras Globales no cubre las siguientes transacciones: intermediarios que remiten clientes al Banco, proyectos de construcción (excepto algunos casos en nuestra presencia internacional), alquiler de inmuebles por cuenta propia del Banco, actividades de contraparte en relación con (a) nuestro propio financiamiento, gestión de liquidez, cobertura y (b) cobertura por cuenta de nuestros clientes, y (c) transacciones de materias primas, contribuciones benéficas y patrocinios puntuales.



REFUERZO DE LA CIBERSEGURIDAD

Nuestra Política global de Ciberseguridad formaliza el compromiso de Scotiabank de gestionar eficazmente los riesgos de ciberseguridad, ayuda a garantizar el cumplimiento de la regulación aplicable donde operamos, y protege al Banco y a nuestros clientes contra las nuevas amenazas a la seguridad. En ella se basan nuestro Marco de Gobierno de la Seguridad de la Información y nuestros programas de ciberseguridad, que se ajustan a las normas del Instituto Nacional de Normas y Tecnología y a los pilares fundamentales de confidencialidad, integridad y disponibilidad. Nuestra política y marco son parte integral de la estructura de gestión y control de riesgos de Scotiabank.

El Director General de Seguridad de la Información de Scotiabank es responsable de la estrategia global de ciberseguridad del Banco y, cada tres meses, brinda información actualizada al Comité de Riesgos de la Junta Directiva sobre los programas, los riesgos y las tendencias en materia de ciberseguridad. La Junta Directiva revisa y aprueba la estrategia cada año.

Nuestro equipo de ciberseguridad se compone de expertos acreditados en la materia. De forma rutinaria, desarrolla programas integrales exhaustivos para revisar, probar y simular el programa, los sistemas, los productos y las prácticas de ciberseguridad del Banco. Esto incluye la realización de evaluaciones de

vulnerabilidad, como testeos de penetración y ejercicios de equipo rojo con partes internas y externas independientes. Según los resultados, el equipo lleva a cabo esfuerzos y actividades de corrección para mitigar aún más las amenazas de los programas malignos y reforzar la protección de datos y los controles de gestión de acceso. Nuestro equipo de Seguridad y Control de la Información monitorea el riesgo cibernético a través de un mecanismo de medición e información establecido con respecto a objetivos predefinidos. Integramos por completo estos procesos de riesgo en el marco general de gestión de riesgos del Banco. Si se producen incidentes cibernéticos, Scotiabank cumple con las regulaciones globales de notificación aplicables.

Exigimos a todos los empleados que participen en una capacitación anual sobre ciberseguridad y, durante el año, organizamos actos de concientización sobre ciberseguridad. También realizamos pruebas periódicas de fraude electrónico para concientizar e informar a los empleados sobre los correos electrónicos sospechosos.

En 2023, implementamos una nueva solución de identificación y gestión de vulnerabilidades.

Apoyo a la banca segura

A través de nuestro [Centro de Ciberseguridad y Fraude](#) rediseñado, Scotiabank fue el [primer banco canadiense](#) en ofrecer simulaciones interactivas de fraude para ayudar a los clientes a identificar la ciberdelincuencia. En el Centro, también se incluyen mejores prácticas para ayudar a los propietarios de pequeñas y medianas empresas a protegerse del riesgo cibernético.

REFUERZO DE LA SEGURIDAD A NIVEL MUNDIAL

En Chile, nos aliamos con la Universidad Técnica Federico Santa María en 2023 para establecer el Laboratorio de Redes y Ciberseguridad. La alianza se centra en el desarrollo de hardware y software para la implementación de soluciones de ciberseguridad tanto ofensivas como defensivas.

Además, todos los empleados de Tecnología y Automatización de Scotiabank en Costa Rica y Panamá participaron en un programa especialmente diseñado, de dos meses de duración, sobre Defensa contra Riesgos Informáticos.



“Nos comprometemos con el fortalecimiento continuo de nuestros controles de ciberseguridad para proteger al Banco y a nuestros clientes a través del monitoreo de las amenazas de ciberseguridad emergentes y las actualizaciones constantes de nuestras herramientas y procesos”.

– STEVE SPARKES (ÉL/LO), VICEPRESIDENTE EJECUTIVO,
DIRECTOR DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PLATAFORMAS EMPRESARIALES

ENLACES DE INTERÉS

[Prácticas Informáticas Seguras](#)

[Centro de Ciberseguridad y Fraude](#)

INCORPORACIÓN DE LA ÉTICA DE LOS DATOS

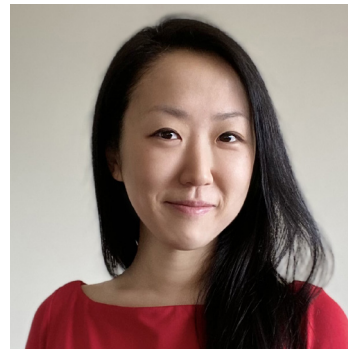
Los equipos de Ética de los Datos y Riesgos de Datos y de IA de Scotiabank promueven el uso responsable de los datos y de la IA en todo el Banco mediante formación, guías, herramientas y procesos, incluidas nuestras Guías de Gestión de Riesgos de la IA. Nuestro enfoque se basa en nuestro Código y en nuestros [Principios de Ética de Datos](#), y se rige por nuestro Marco y Política de Gestión de Riesgo de Datos (consulte el [Informe Anual de 2023](#), p. 111).

El programa Asistente de Ética de Scotiabank, que incluye las herramientas [IA de confianza](#) y Uso de datos de confianza, ayuda a reducir el riesgo de posibles problemas éticos, como el sesgo y la discriminación, al trabajar con datos de clientes y desarrollar modelos de IA y soluciones de aprendizaje automático.

En 2023, Scotiabank ofreció capacitación en ética de datos a todos los empleados y la convirtió en un requisito para quienes trabajan en análisis avanzados.

Gestión del riesgo de las nuevas iniciativas

A medida que Scotiabank explora nuevos mercados y aprovecha las tecnologías avanzadas, nuestro proceso de Evaluación de Riesgos de la Nueva Iniciativa (NIRA) en toda la empresa nos ayuda a gestionar los riesgos potenciales. Abarca 7 riesgos financieros y 26 no financieros, incluidos los relacionados con la privacidad de los datos y los requisitos éticos normativos. Exigimos a nuestros desarrolladores de productos que sigan el proceso NIRA al crear nuevos productos, servicios o tecnología de apoyo del Banco o que modifiquen de manera significativa los existentes. Los comités de Revisión de Riesgos de Nuevas Iniciativas de nuestras líneas de negocio y funciones de control supervisan el proceso NIRA y su cumplimiento.



“Los datos están en el corazón de nuestro negocio, por lo que se deben utilizar con deliberado cuidado. Diseñamos y pusimos en funcionamiento herramientas, procesos y normas para garantizar nuestra proactividad y capacidad de respuesta a las necesidades cambiantes de nuestros clientes, sin dejar de proteger sus datos”.

– GRACE LEE (ELLA/LA), VICEPRESIDENTA SÉNIOR,
DIRECTORA DE DATOS Y ANÁLISIS

Nuestros Principios de Ética de los Datos guían la forma en que recopilamos, gestionamos, utilizamos y compartimos los datos de nuestros clientes de manera responsable.

ENLACES DE INTERÉS

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

DECLARACIÓN CONTRA EL LAVADO DE DINERO (AML)

Scotiabank no permitirá que sus productos o servicios se utilicen para facilitar el lavado de dinero, el financiamiento del terrorismo ni la evasión de sanciones. El Programa Empresarial AML de Scotiabank se diseñó para cumplir con las leyes y las regulaciones aplicables en las jurisdicciones en las que operamos, y todos los empleados reciben capacitación obligatoria sobre AML y sanciones. Nuestro programa se rige por políticas y controles, y se apoya en soluciones tecnológicas para mitigar la posible exposición al riesgo del Banco. Para obtener más información y leer nuestra Declaración contra el Lavado de Dinero, visite nuestro [sitio web](#).

Lucha contra el lavado de dinero mediante alianzas público-privadas

Scotiabank, junto con el Centro Canadiense de Análisis de Transacciones e Informes Financieros (FINTRAC), codirige alianzas público-privadas destinadas a desbaratar las transacciones financieras asociadas con la explotación infantil en línea (Proyecto Shadow) y el tráfico de especies silvestres (Proyecto Anton). Para obtener más información sobre otras alianzas que el Banco apoya en la lucha contra el lavado de dinero, consulte [aquí](#).

ENLACES DE INTERÉS

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

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

Promoción de los derechos humanos

POR QUÉ ES IMPORTANTE

La protección de los derechos humanos se relaciona de forma estrecha con nuestro compromiso con normas éticas estrictas, la protección de los clientes y nuestra visión de una sociedad equitativa e inclusiva *por nuestro futuro*. Respetamos, protegemos y promovemos los derechos humanos universales en nuestras operaciones y relaciones comerciales.

NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Nuestro compromiso con los derechos humanos se aplica en toda nuestra presencia mundial, como se indica en nuestra **Declaración de Derechos Humanos** y en el Principio 5 de **nuestro Código**. En nuestra declaración, se describen los compromisos del Banco y su enfoque en materia de respeto de los derechos humanos como empleador, proveedor de servicios financieros, socio comercial y miembro de las comunidades en las que operamos.

La Junta Directiva revisa y aprueba las principales divulgaciones sobre derechos humanos y se actualiza respecto de los proyectos clave. El Director General de Sostenibilidad, Impacto Social y Comunicación supervisa la estrategia en materia de derechos humanos a nivel mundial que dirige el equipo de Impacto Social. Este equipo es responsable de guiar la implementación de la Declaración de Derechos Humanos, capacitar a los empleados sobre los compromisos y las responsabilidades del Banco en materia de derechos humanos, integrar la Declaración de Derechos Humanos en todas las políticas, programas, productos y servicios del Banco, y actualizar las divulgaciones sobre derechos humanos. El equipo de Impacto Social colabora con equipos de toda la empresa, cuyos líderes sénior son responsables de integrar los derechos humanos en sus respectivos mandatos. Entre estos equipos, se incluyen los siguientes: Legal, Sostenibilidad Global, Servicios de Compras Globales, Gestión de Riesgos de Terceros, Cumplimiento Global y Lucha contra el Lavado de

Dinero, Gestión Global del Patrimonio, Recursos Humanos Globales, Controles Internos y Riesgos ASG.

Varios cursos del programa de Aprendizaje Global Obligatorio para empleados incluyen contenidos sobre derechos humanos. Esto incluye la capacitación relacionada con nuestro Código; la Promoción de la Diversidad, la Inclusión y la Pertenencia; Su Salud y Seguridad; y Repensar la Accesibilidad en Scotiabank.¹

Realizamos evaluaciones de derechos humanos cada cuatro años, y la próxima está prevista para 2025. Durante una evaluación, contratamos a un tercero para que determine, analice y priorice los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos relacionados con las operaciones y las relaciones comerciales del Banco con base en los criterios de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. El resultado es una lista prioritaria de asuntos en materia de derechos humanos que monitoreamos y gestionamos. Consulte nuestro **sitio web** para obtener una lista de las principales áreas de impacto y nuestro enfoque de gestión correspondiente.

Además de las evaluaciones formales, monitoreamos los riesgos emergentes y significativos a través de la participación de las partes interesadas (consulte la **página 11**) y actuamos para consolidar nuestro enfoque. En 2023, empezamos a aplicar planes de acción prioritarios como parte de nuestra nueva Estrategia de Derechos Humanos. Entre los planes de acción, se incluían los siguientes:

- Identificar las oportunidades a fin de mejorar el acceso público al recurso.
- Evaluar formas de reforzar nuestra diligencia debida en materia de derechos humanos al analizar y aprobar solicitudes de crédito.
- Poner a prueba un cuadro de mando ASG de los principales proveedores estratégicos que incluya una revisión de los derechos humanos y la esclavitud moderna.
- Iniciar el desarrollo del plan de acción “Verdad y Reconciliación” para formalizar los compromisos de Scotiabank respecto a la reconciliación con los pueblos indígenas. (consulte la **página 68**).

Scotiabank también es miembro del Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos de Empresas por la Responsabilidad Social (BSR) y de The Mekong Club, a través de los cuales obtenemos acceso a conocimientos estratégicos, experiencia y orientación sobre temas como la esclavitud moderna y los derechos humanos.

Intentamos alinear nuestras acciones con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios Rectores de la ONU).

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS

En 2023 hicimos lo siguiente:

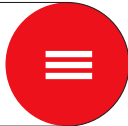
- Organizamos una “Charla ASG” para los empleados de Scotiabank en torno a los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en la que participó un panel de expertos externos.
- Aprovechamos nuestra alianza con The Mekong Club para ofrecer tres sesiones de capacitación en línea sobre la esclavitud moderna en español e inglés a equipos específicos de todo el Banco.
- Conmemoramos el **Día Internacional de los Derechos Humanos** con una sección de preguntas y respuestas en nuestro portal de comunicaciones internas para dar a conocer los compromisos e iniciativas de Scotiabank en materia de derechos humanos.

ENLACES DE INTERÉS

Declaración de Derechos Humanos

Declaración Empresarial sobre la Esclavitud Moderna

¹ Consulte el cuadro de datos de “Certificaciones y capacitación” en la **página 95**.



Adquisiciones responsables y gestión de la cadena de suministro

Nuestro equipo de Servicios de Compras Globales, que dirige nuestro Director de Compras, es responsable de la adquisición por parte de Scotiabank de productos y servicios en todo el mundo. En nuestro Código del Proveedor, se describen las expectativas de Scotiabank con respecto a terceros proveedores y prestadores de servicios que realizan negocios con Scotiabank, le brindan bienes y servicios o actúan en su nombre.

Cada dos años, actualizamos nuestro Código de Proveedores para adaptarlo a los objetivos y las prioridades estratégicos del Banco. Actualizamos nuestro Código del Proveedor durante 2023 y lo publicamos en nuestro sitio web en noviembre de 2023. Con algunas excepciones,¹ solicitamos a los proveedores que acepten nuestro Código del Proveedor actualizado cada dos años. En nuestro Código del Proveedor, se exige que los proveedores dispongan de políticas escritas o de mecanismos de gobierno o supervisión que contribuyan a garantizar que ellos, y quienes forman parte de sus cadenas de suministro, operen legalmente y de conformidad con los valores fundamentales de Scotiabank y los principios descritos en el Código del Proveedor.

En nuestra Política de Compras Globales, se establecen las prácticas y las normas de adquisición requeridas, que incluyen las consideraciones ASG, para todos los empleados del Banco en la selección de proveedores. Los proveedores que el equipo de Servicios de Compras Globales del Banco invite a participar en Solicitudes de Propuestas Formales (RFP) deben revisar y aceptar nuestro Código del Proveedor. En Canadá, evaluamos cada respuesta a las RFP en función de una serie de criterios cuantitativos y cualitativos, que incluyen factores ASG cuando son pertinentes.

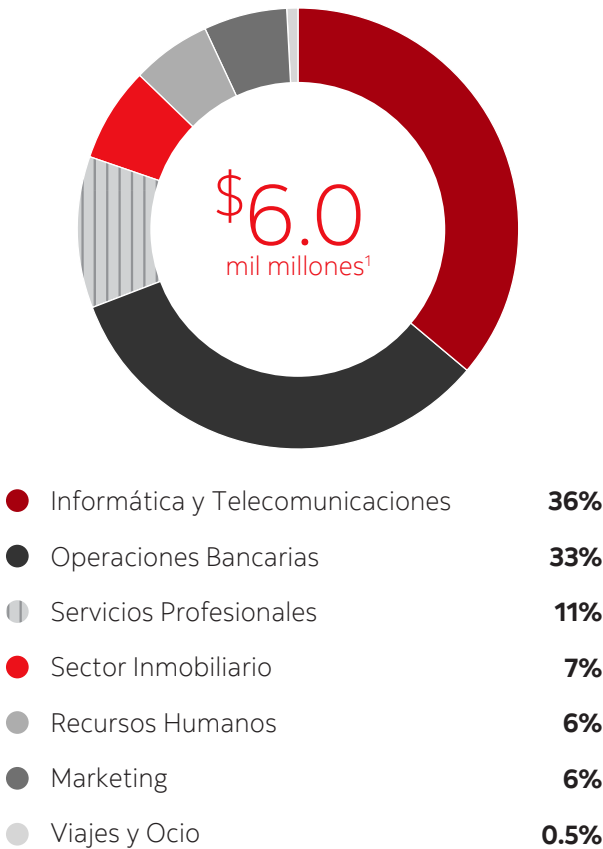
GESTIÓN DE RIESGOS DE TERCEROS

Gracias a nuestro programa de gestión de riesgos de terceros, podemos reducir el riesgo de que el Banco realice operaciones con terceros involucrados en el lavado de dinero, el financiamiento del terrorismo, el incumplimiento de sanciones o la violación de los derechos humanos. De conformidad con las expectativas normativas, nuestro programa de gestión de riesgos de terceros evalúa los riesgos inherentes a los proveedores potenciales y actuales, así como la importancia del producto o servicio para las operaciones del Banco. También evalúa la calidad de los controles del riesgo operativo del proveedor. Todo riesgo identificado puede requerir una diligencia debida adicional y una revisión por parte de expertos internos en la materia. También se brinda capacitación obligatoria en gestión de riesgos de terceros para todos los departamentos del Banco de todo el mundo con responsabilidad sobre los contratos con terceros.

En 2023, trabajamos con aproximadamente

15 000 proveedores en total.

GASTO DE SCOTIABANK EN PROVEEDORES² POR CATEGORÍA



ENLACES DE INTERÉS

[Código de Conducta del Proveedor](#)

¹ Nuestra Política de Compras Globales no cubre las siguientes transacciones: intermediarios que remiten clientes al Banco, proyectos de construcción (excepto algunos casos en nuestra presencia internacional), alquiler de inmuebles por cuenta propia del Banco, actividades de contraparte en relación con (a) nuestro propio financiamiento, gestión de liquidez, cobertura y (b) cobertura por cuenta de nuestros clientes, y (c) transacciones de materias primas, contribuciones benéficas y patrocinios puntuales.

² Los gastos de proveedores excluyen las transacciones con terceros que no sean proveedores, como agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, transacciones con tarjetas corporativas, impuestos y gastos fuera de la gestión de Compras Globales (proveedores que no hayan gestionado la unidad de Compras).

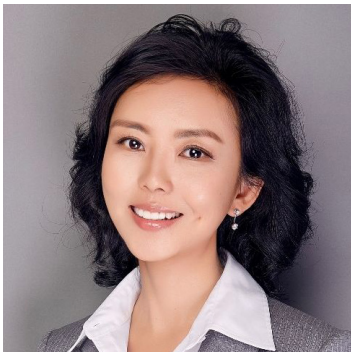


DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

Nos esforzamos por eliminar las barreras y aumentar el acceso a las oportunidades de compra para proveedores diversos donde corresponda, entre ellos los siguientes: pueblos indígenas, personas del colectivo LGBTQ+, personas de color, personas con discapacidades y empresas cuyos propietarios son veteranos o mujeres. Apoyar y ampliar nuestro trabajo con proveedores diversos contribuye a reforzar la base económica de las comunidades a las que servimos y a construir una cadena de suministro que refleje con mayor precisión la diversidad de nuestros clientes y empleados.

Scotiabank es miembro corporativo de los cinco consejos canadienses de diversidad de proveedores. Nuestra pertenencia a cada consejo nos brinda acceso a proveedores certificados diversos y nos ayuda a conectarnos con aquellos proveedores que se ajustan a nuestras necesidades de contratación. También nos ofrece oportunidades de tutoría para apoyar el crecimiento de proveedores diversos.

Nuestros socios



“Es apasionante trabajar para integrar mejor los imperativos sociales, medioambientales y de derechos humanos en nuestra forma de seleccionar proveedores y gestionar nuestra cadena de suministro. Me enorgullece el importante rol que desempeña el área de Compras en el avance de los esfuerzos de Scotiabank por ser más sostenible y responsable”.

□ JACKIE WANG (ELLA/LA), VICEPRESIDENTA SÉNIOR Y DIRECTORA DE COMPRAS

Liderazgo: apoyo a nuestro equipo

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Los buenos líderes son esenciales para el éxito y el bienestar de nuestros empleados. En Scotiabank, los líderes inspiran a otros a fin de alcanzar nuestro propósito y nuestras ambiciones. Dirigen con inclusión e integridad, y crean un entorno de trabajo en el que los compañeros sienten seguridad, valor y respeto. Los líderes también se responsabilizan a sí mismos y a sus equipos del cumplimiento de nuestro Código, de las normas y las políticas, y obran de la forma correcta por nuestros clientes y por los demás.



DESARROLLO DE LÍDERES PREPARADOS PARA EL FUTURO

Para seguir el ritmo del mundo en constante cambio, desarrollamos líderes resilientes, inspiradores e integradores en cada nivel. Esto contribuye a garantizar que contamos con el mejor equipo de nuestro sector y permite que nuestros empleados prosperen y crezcan en sus carreras profesionales dentro de Scotiabank.

Brindamos las herramientas, los programas y la orientación necesarios para ayudar a los empleados a dominar su camino hacia el desarrollo. Nuestra Política global de Desarrollo del Desempeño establece las expectativas de un compromiso continuo entre los empleados y sus gerentes para planificar, desarrollar y evaluar objetivos individuales que sustenten nuestros objetivos empresariales y de desarrollo de los empleados.

En colaboración con sus gerentes, los empleados elaboran un plan anual a fin de mejorar las habilidades, competencias y conductas necesarias en sus roles actuales y de prepararse para los roles futuros. Durante el año, los gerentes aportan sugerencias y asesoramiento transparentes para desarrollar personas y equipos de alto rendimiento, mientras que los empleados fijan, alinean, rastrean e informan los progresos realizados en pos de sus objetivos. Se espera que los empleados actúen de forma proactiva y soliciten sugerencias a diversas fuentes, como gerentes, compañeros y clientes, a fin de identificar puntos débiles, mejorar su desempeño y potenciar su desarrollo.

Programas de aprendizaje y desarrollo

Scotia Academy, la plataforma de aprendizaje global, ofrece una fuente única para la capacitación y el desarrollo de los empleados. En nuestra Política de Aprendizaje Global Obligatorio y en el Programa de Capacitación, se establecen las responsabilidades de los empleados en relación con el cumplimiento de los requisitos normativos o de la política del Banco. Los cursos disponibles en la Scotia Academy abarcan, entre otros, los siguientes temas: discriminación y acoso en el lugar de trabajo, ética, inclusión y privacidad. En 2023, actualizamos nuestro programa de Aprendizaje Global Obligatorio mediante la incorporación de situaciones de la vida real relevantes para nuestro negocio.

La Scotia Academy también permite a los empleados ampliar sus conocimientos a través de cursos y explorar nuevas áreas en cualquier nivel o etapa de la carrera. En 2023, rediseñamos la plataforma en función de las sugerencias de los usuarios, añadimos contenidos nuevos (en inglés, francés y español) y ampliamos el acceso más allá de Canadá a los empleados de Chile, Colombia, Perú y México.

En 2023, los cursos de mayor tendencia en Scotia Academy (a excepción del Aprendizaje Global Obligatorio) se centraron en la cultura de riesgo y el escalamiento, la ingeniería social, la prevención de la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, las experiencias que dan prioridad al cliente, la protección de datos y el desarrollo de la competencia cultural indígena.



SESIONES DE CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS QUE SON PARTE O DESEAN SER PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA

En 2023, en colaboración con [Capacity Canada](#), organizamos sesiones de capacitación para nuestros empleados (VP y superiores) sobre la participación en juntas directivas de organizaciones sin ánimo de lucro. Asistieron más de 40 empleados VP y superiores de todo el Banco. En las sesiones, se brindaron recursos y conocimientos sobre el buen gobierno de la Junta, la planificación estratégica, la colaboración eficaz entre juntas, el panorama de las organizaciones sin ánimo de lucro y las expectativas de los miembros de la Junta. Los participantes también reflexionaron sobre sus experiencias personales de servicio en la Junta Directiva.

Dentro de la Scotia Academy, iLEAD es nuestra experiencia más importante de desarrollo del liderazgo. Hasta la fecha, 11 586 empleados completaron el Programa iLEAD de Conocimientos Esenciales para Gerentes de Personal. En 2023, seguimos encuestando a los gerentes para saber si asistían y aplicaban lo aprendido en la capacitación sobre liderazgo y si creían que habían mejorado su rendimiento general en materia de liderazgo. Alcanzamos una puntuación del 90 % y superamos nuestro objetivo del 76 %, lo que indica un número alto de participación en la capacitación de líderes que se tradujo en mejoras positivas. Además, los empleados pueden capacitarse de forma virtual, a pedido, a través de LinkedIn Learning, Pluralsight y Get Abstract gracias a la Scotia Academy.

Además de la Scotia Academy, ofrecemos a nuestros empleados la oportunidad de desarrollar sus habilidades de liderazgo a través de programas externos como la Academia de Liderazgo McKinsey (consulte la [página 64](#)).



“Nos comprometemos profundamente con la creación de una cultura de alianzas. Para nosotros implica cuestionar los prejuicios, enfrentar la discriminación y valorar y respetar todas las opiniones. Es nuestra responsabilidad continua escuchar y aprender de los colegas a partir de sus experiencias de vida y tomar medidas significativas a fin de construir y mantener la inclusión para todos”.

– JENNY POULOS (ELLA/LA), DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

APOYO MUTUO

Las alianzas son un componente esencial de una cultura inclusiva. Nuestro programa A11yBoost se diseñó para ayudar a los empleados a entender lo que significa la accesibilidad y las habilidades necesarias para ser eficaces. A11yBoost recibió el premio **Brandon Hall Group Excellence Award por Aprendizaje y Desarrollo**¹ (la mejor forma de fomentar el desarrollo de competencias y habilidades). Consulte la [página 32](#) a fin de obtener más información sobre nuestros esfuerzos para crear una cultura de alianzas.

¹ Este premio tiene una tasa asociada por inscripción.



AYUDA A LOS LÍDERES A CONSTRUIR UN BANCO INCLUSIVO

En 2023, añadimos más recursos a la Scotia Academy para ayudar a los gerentes de personal a apoyar la DEI dentro del Banco. Entre los nuevos cursos, se incluyen los siguientes:

- “**Impulsando el Liderazgo Equitativo a través del Lenguaje Inclusivo**” ayuda a los gerentes a utilizar un lenguaje apropiado, mientras los orienta sobre cómo actuar. El curso, que está disponible para todos los empleados en total, es obligatorio para los responsables de DEI y de los socios empresariales de Recursos Humanos, así como para todos los miembros activos del Consejo de Inclusión y de líneas de negocio.
- “**Tomando decisiones de contratación inclusiva**” guía a los gerentes de personal a través del proceso de contratación inclusiva, desde la solicitud hasta la selección del candidato.
- “**Aliados Eficaces**” consiste en cinco artículos que indican a los gerentes cómo mejorar sus prácticas de alianzas, cómo discrepar con respeto y cómo disculparse con autenticidad.

11 586 empleados

completaron el Programa iLEAD de Conocimientos Esenciales para gerentes de personal.



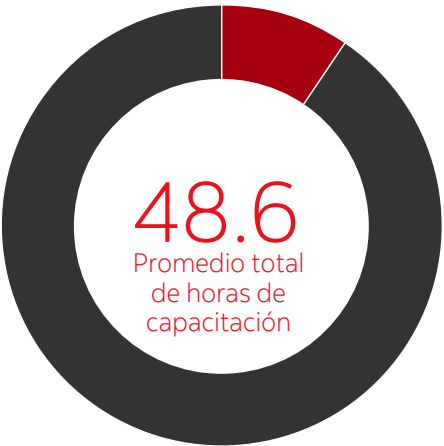
Brindamos oportunidades desde el inicio de la carrera profesional a través de cooperativas y pasantías y de nuestro programa de liderazgo para graduados: Incubadoras de Talento para los Líderes del Mañana (TILT). TILT es una colección de programas rotativos de alto desempeño

diseñados para recién graduados, que introdujimos en 2020, a fin de ayudarlos a promover sus carreras profesionales en el Banco. En 2023, dimos la bienvenida a más de 200 asociados de TILT en todo el mundo en todas las áreas de negocios. También desarrollamos un programa especializado para atraer y capacitar a nuevos graduados que se identifiquen como indígenas (primeras naciones, métis e inuit). El programa, denominado SOAR, dio la bienvenida a la primera cohorte con talleres culturales, mentores y ancianos. Conozca a Diego Alejandro Pedreros Sanchez, uno de nuestros talentosos participantes de TILT.

“Como socio de TILT, tenía un propósito: aprender a convertirme en un gran líder. Durante mi recorrido, viví todo tipo de experiencias y aprendí que la respuesta es sencilla: todo gira en torno a las personas. Una vez que comprendí esto, toda mi experiencia en Scotiabank cambió”.

– DIEGO ALEJANDRO PEDREROS SANCHEZ (ÉL/LO), PARTICIPANTE DE TILT

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS



- Capacitación obligatoria 4.7
- Capacitación no obligatoria 43.9

En 2023, invertimos \$77,8 millones en la capacitación y el desarrollo de nuestros empleados, un promedio de \$862 y 48,6 horas de capacitación por empleado.

Obtenga más información sobre las oportunidades de desarrollo de un empleado de Scotiabank y sobre cómo apoyamos el talento diverso y de alto potencial en todo el Banco.





Medición del impacto de la capacitación

Mediante nuestros esfuerzos de aprendizaje y desarrollo, procuramos dotar a los empleados de las habilidades que necesitan para apoyar con eficacia nuestras actividades y prepararlos para una carrera profesional duradera en Scotiabank. Cuando surgen vacantes dentro del Banco, y siempre que es posible, en primer lugar las cubrimos con personal de nuestra fuerza laboral. En 2023, el 42 % de las vacantes en Canadá se cubrieron con candidatos internos.

También verificamos las respuestas que los empleados y sus gerentes dan a las encuestas después de que los empleados completan los cursos de desarrollo. Las puntuaciones de las respuestas indican si la capacitación impacta en la empresa. En 2023, logramos un puntaje de transferencia del 84 %, en comparación con el objetivo del 70 % establecido para la metodología High Impact Evaluation™ utilizada.¹ Según las investigaciones del **Centre for Learning Impact**, creadores de la metodología de evaluación, un puntaje de transferencia superior al 50 % puede considerarse un indicador confiable de liderazgo para la predicción de mejores resultados organizativos debido a la capacitación.

Nuestro Índice de Capacitación en Liderazgo incluye cuatro indicadores que miden si los gerentes de personal aplicaron lo aprendido, así como la eficacia del aprendizaje y los resultados del aprendizaje a fin de desarrollar capacidades para el futuro. Nuestro objetivo para el Índice de Capacitación en Liderazgo es del 76 %. En 2023, obtuvimos una puntuación del 84 %.

¹ La puntuación de transferencia es el promedio de las respuestas a tres preguntas de una encuesta que se envía a los alumnos y a sus gerentes 90 días después de un evento de capacitación. Las preguntas son las siguientes: (1) ¿en qué medida aplicó usted o su empleado, en el trabajo, los conocimientos, las habilidades o las actitudes aprendidas en el curso?, (2) ¿en qué medida mejoró este aprendizaje su rendimiento o el de su empleado? y (3) ¿en qué medida esta capacitación lo ayudó a usted o a su empleado a obtener mejores resultados empresariales?

Los premios **Brandon Hall Group Excellence Awards¹** reconocieron la calidad de nuestros programas de aprendizaje y desarrollo con cinco premios de oro en 2023 por lo siguiente:

- Programa de Aprendizaje Global Obligatorio (la mejor forma de fomentar la capacitación sobre cumplimiento, la mejor forma de fomentar los contenidos personalizados y los mejores resultados de un programa de aprendizaje)
- Programa de Desarrollo de Socios Empresariales de Recursos Humanos (el mejor programa único/innovador de Recursos Humanos)
- A11yBoost (la mejor forma de fomentar las competencias y el desarrollo de habilidades)

¹ Este premio tiene una tasa asociada por inscripción.



RECONOCIMIENTO A LOS EMPLEADOS

Scotiabank utiliza varias plataformas, redes y canales de comunicación para interactuar con los empleados a través de comunicaciones significativas, de las cuales algunas se centran en el reconocimiento de sus contribuciones en el trabajo. Nuestra plataforma Applause permite a los empleados brindar reconocimientos a los compañeros, y viceversa, que experimentan nuestra cultura y ejemplifican los valores del Banco en su trabajo diario. Los empleados reciben puntos Applause, que pueden canjear por productos, servicios u otros regalos seleccionados.

Para obtener más información sobre cómo interactuamos con nuestros empleados y obtenemos sus sugerencias, consulte la [página 34](#).



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

Las personas no son unidimensionales, como tampoco lo es su bienestar. Para ayudar a nuestros empleados a dar lo mejor de sí mismos en el trabajo y en la vida diaria, invertimos en su bienestar integral, incluida su salud física, financiera, mental y social. También ofrecemos programas flexibles a disposición de los empleados cuando sea necesario, en función de las regulaciones locales.

En 2023, seguimos desarrollando nuestra oferta de bienestar a través de las siguientes iniciativas:

- Incorporación de un nuevo nivel de cobertura para los beneficios de Atención Médica y Dental para los empleados y sus hijos. Ahora los empleados pueden elegir una cobertura para sí mismos y para los hijos a su cargo, a fin de reflejar mejor las composiciones familiares diversas de Canadá, incluidas las familias monoparentales.
- Ampliación de la cobertura de los gastos de bienestar de los indígenas, incluido el aprendizaje cultural, como cursos de idiomas, medicina tradicional y un programa de terapia cognitivo-conductual en línea que desarrollan y dirigen indígenas.
- Incremento de la licencia para padres remunerada en Canadá de seis a ocho semanas.

Los empleados pueden destinar créditos flexibles a su cuenta de bienestar a fin de cubrir varios gastos como actividades deportivas, material y equipos de entrenamiento, equipos ergonómicos de oficina para el hogar, servicios de entrega de comestibles y alimentos, necesidades de cuidado de niños (desde guarderías hasta pañales) y mucho más.

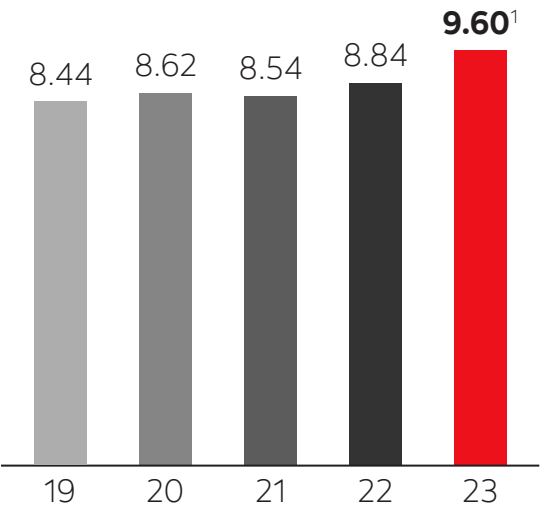
Si desea obtener más detalles sobre nuestros paquetes de beneficios para empleados, consulte el [Paquete de Datos e Índices ASG](#).

OFERTA DE BENEFICIOS ESTÁNDAR EN CUALQUIER LUGAR

En 2023, Scotiabank anunció su meta de alinear nuestros beneficios con las **Normas Globales de Atención Inclusiva**. Los empleados de los países en los que opera el Banco recibirán mejores beneficios como parte de la alineación a nivel global para finales de 2030. En primer lugar: salud para las mujeres y personas del colectivo LGBTQ+, salud mental y barreras a la atención para grupos infrarrepresentados y desatendidos.

GASTO ANUAL EN SUELDOS Y BENEFICIOS PARA EMPLEADOS

Miles de millones de CAD



En muchas de nuestras sucursales, organizamos ferias y eventos relacionados con la salud. Por ejemplo, en Chile, los empleados que asistieron a nuestra feria de la salud de tres días de duración en 2023, aprendieron sobre temas como la prevención del cáncer, la nutrición, la atención plena y el cuidado de los padres ancianos. Más de 2300 empleados también recibieron vacunas gratuitas contra la gripe.

¹ Este aumento se debió a un incremento de los costos de personal, incluidos los ajustes por inflación y los aumentos anuales. Para obtener más información, consulte la p. 35 de nuestro [Informe Anual de 2023](#).

Apoyo para los padres trabajadores

Para 2025, todos los empleados de Scotiabank a nivel global obtendrán ocho semanas de licencia totalmente remunerada cuando adopten un hijo, y ocho semanas adicionales totalmente remuneradas cuando nazca un hijo biológico. Introdujimos esta nueva norma en la mayoría de los 24 países en los que operamos.

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

La Política de Adaptaciones en el Lugar de Trabajo y los procesos de Scotiabank incluyen adaptaciones para las empleadas embarazadas o lactantes. En caso de que las empleadas embarazadas o quienes regresan de una licencia para padres requieran adaptaciones médicas, el equipo de Adaptaciones en el Lugar de Trabajo colaborará con ellos y con su médico o con la persona que le brinde el tratamiento para ofrecer las adaptaciones necesarias. Muchas de nuestras instalaciones disponen de salas privadas de cuidados personales para la extracción de leche.

Apoyo a la salud mental de los empleados

A partir de 2023, todos los empleados a nivel global deberán recibir capacitación sobre salud mental. El curso incluye estrategias para fomentar la resiliencia y brindar apoyo a los empleados que sufren problemas de salud mental.

En Canadá, ofrecemos a los empleados acceso a consejeros de salud, terapeutas familiares, terapia cognitivo-conductual en línea, consejeros matrimoniales, psicólogos y psicoterapeutas. Entre los programas y las herramientas de apoyo, se incluye nuestro Programa de Asistencia Familiar al Empleado, el cuidado de niños y ancianos, la atención médica virtual a pedido, las opciones de trabajo flexible y recursos educativos sobre salud mental.

Nuestro Grupo de Recursos para Empleados sobre Salud Mental y Bienestar ofrece apoyo y defensa a los empleados afectados de forma directa o indirecta por problemas de salud mental.

Scotiabank recibió el reconocimiento
Canadian 2023 Occupational Safety's 5-Star
Psychological Safety Award por ayudar a sus
empleados a sentirse psicológicamente a
salvo en el lugar de trabajo.

LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES

Nos esforzamos por brindar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y clientes. Esto favorece la atracción y retención de los empleados, reduce los costos asociados a las bajas laborales, los gastos sanitarios y las indemnizaciones a los trabajadores, y nos ayuda a cumplir con las nuevas regulaciones en materia de salud y seguridad.

En Canadá, nuestro Comité de Política de Salud y Seguridad en el Trabajo supervisa la seguridad física y psicológica en nuestro lugar de trabajo. Incluye a representantes de nuestros comités de seguridad de los trabajadores y se reúne trimestralmente para revisar las políticas y los procedimientos sanitarios del Banco, así como los datos y las tendencias relacionados con incidentes y lesiones en el lugar de trabajo. En 2023, seguimos trabajando con el fin de obtener la ISO 45001.¹

Trabajamos para reducir las lesiones relacionadas con la ergonomía en Scotiabank. Ofrecemos orientación y recursos a través de nuestro portal Ergonomic, e incluimos una herramienta de autoevaluación ergonómica, para ayudar a los empleados a crear entornos de trabajo seguros, accesibles y favorables, tanto si trabajan en la oficina como desde el hogar.

También tenemos en cuenta a los empleados con discapacidades, patologías, enfermedades o dificultades. Para obtener más información, consulte nuestro **Paquete de Datos e Índices ASG**.

ENLACES DE INTERÉS

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

¹ La ISO 45001 es una norma internacional en la que se especifican los requisitos de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (OH&S). También brinda un marco para que las organizaciones gestionen los riesgos y mejoren su desempeño en materia de salud y seguridad en el trabajo.

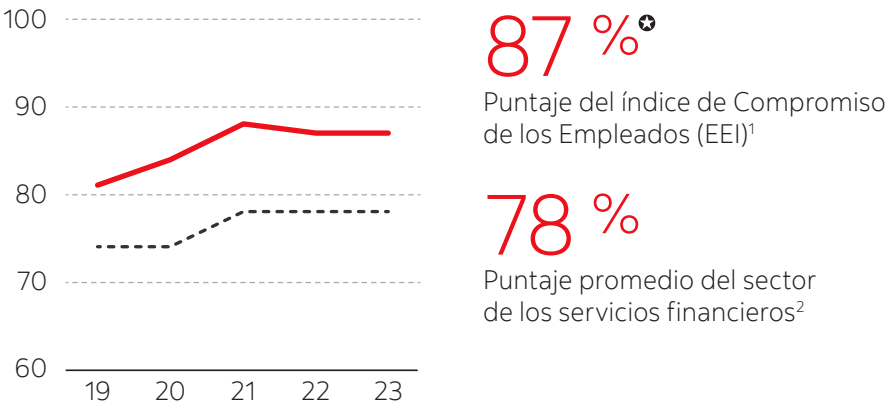


COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

Medir el compromiso de los empleados es importante porque, cuando se recaban las sugerencias y se actúa a tiempo, se construye una cultura más transparente, honesta y de confianza en la que los empleados pueden rendir al máximo y, a su vez, ofrecer lo mejor del Banco a los clientes y accionistas. Nuestra encuesta sobre el compromiso de los empleados, ScotiaPulso, nos permite escuchar a nuestros empleados y reflejar sus sugerencias en nuestras políticas y prácticas.


En 2023, realizamos una encuesta ScotiaPulso voluntaria y confidencial en toda nuestra presencia mundial. Los empleados afirman rotundamente que sienten que el Banco asume un compromiso de responsabilidad social (90 %)

ENCUESTA SCOTIAPULSO SOBRE EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS



y de responsabilidad con el medioambiente (85 %) y que se enorgullecen de trabajar para Scotiabank (92 %). La gran mayoría de los empleados de Scotiabank afirmaron que recomendarían trabajar en Scotiabank a sus amigos y familiares (87 %), que su trabajo les da una sensación de realización (85 %) y que el Banco los motiva a realizar un esfuerzo adicional (83 %). Además, el 86 % de los empleados considera que la dirección del banco emplea el tono adecuado en sus palabras y acciones en materia de DEI.

Atribuimos estos resultados positivos, varios puntos por encima del promedio del sector, a nuestro apoyo a experiencias laborales equitativas y positivas para todos nuestros empleados. Animamos a los directores a mantener el compromiso mediante la revisión, el debate y la acción sobre los resultados con sus equipos. Se espera que los directores de personal incorporen a sus actividades diarias la escucha de las sugerencias de los empleados y la adopción de medidas al respecto, que informen periódicamente a sus equipos de las medidas y compromisos adoptados y que soliciten sugerencias sobre lo que se puede perfeccionar para mejorar la experiencia de los empleados.

 Scotiabank tiene el objetivo de igualar o superar el promedio del sector de los servicios financieros en cuanto al compromiso de los empleados. Superamos este objetivo en 2023.

RETENCIÓN DE LAS PERSONAS CON TALENTO

Al igual que muchas otras empresas, seguimos experimentando un mercado laboral restringido para los mejores talentos. En 2023, tuvimos una tasa de rotación voluntaria del 11 % y una tasa de rotación total del 19 %. Trabajamos para reducir estos índices mediante la identificación de oportunidades a fin de mejorar aún más nuestro lugar de trabajo. Esto lo logramos a través de las sugerencias de los empleados, incluidas las de aquellos que decidieron marcharse.



¹ El Índice de Compromiso de los Empleados (IEE) se basa en el promedio de respuestas favorables a cuatro preguntas incluidas en la encuesta ScotiaPulso de 2023. Solo se incluyen en el cálculo los encuestados que completaron toda la encuesta. Tenga en cuenta que a fin de alinearnos con las mejores prácticas y en respuesta a las sugerencias de los empleados, se actualizó la metodología del Índice de Compromiso de los Empleados en 2021.

² Valores de referencia externos que ofrece Qualtrics según valores de referencia promedio mundiales a 3 años en el sector de los servicios financieros.

✱ Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).



Medio ambiente

Nos esforzamos por lograr los objetivos ambientales de nuestras operaciones, actividades empresariales y cadena de valor. A través de la actualización de las metas climáticas, buscamos apoyar la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono en toda nuestra presencia y colaborar en los esfuerzos para enfrentar el cambio climático. También exploramos soluciones para reducir los residuos y proteger la biodiversidad en las zonas donde operamos.

EN ESTA SECCIÓN:

- 36 FINANCIAMIENTO PARA UN FUTURO SOSTENIBLE
- 47 NUESTRAS METAS CLIMÁTICAS
- 50 GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL Y CLIMÁTICO
- 51 ABORDANDO EL IMPACTO AMBIENTAL DE NUESTRAS OPERACIONES
- 54 COLABORACIÓN EN OTRAS INICIATIVAS MEDIOAMBIENTALES



Financiamiento para un futuro sostenible

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Las instituciones financieras pueden desempeñar un rol importante a la hora de acelerar la transición hacia una economía inclusiva y sostenible, al elegir cómo orientar su financiamiento, en qué invertir y qué soluciones desarrollar. Scotiabank brinda¹ asesoramiento y soluciones de financiamiento sostenible para ayudar en las necesidades cambiantes de nuestros clientes y comunidades.

FINANCIAMIENTO Y ASESORAMIENTO ENFOCADOS EN LA SOSTENIBILIDAD^{2,3}

Como parte de nuestras operaciones bancarias a nivel global y los servicios bancarios más amplios, también trabajamos para brindar capital y servicios financieros que ayuden a nuestros clientes a alcanzar sus metas de sostenibilidad. El Grupo de Financiamiento Sostenible de Scotiabank brinda soluciones financieras sostenibles y asesoramiento de servicio a clientes corporativos, financieros, del sector público e institucionales. Ayudamos a los clientes a

incorporar factores de sostenibilidad junto con sus actividades de financiamiento y a alinear los resultados del mercado de capitales con las estrategias y las metas de sostenibilidad de las empresas. Además, ayudamos a los clientes a identificar proyectos ambientales y sociales elegibles y brindamos soluciones de financiamiento que ayudan a las empresas a maximizar su impacto sostenible. Continuamos con la evaluación de la elegibilidad de estas actividades a medida que evolucionan las taxonomías y los estándares de finanzas sostenibles.

Ayudamos a nuestros clientes de la siguiente manera:

- Mediante la identificación de proyectos ecológicos y sociales y las soluciones de financiamiento a fin de ayudar a maximizar el impacto sostenible.
- Mediante el establecimiento de indicadores y objetivos medioambientales y sociales clave para la estrategia empresarial de un cliente.
- Mediante la incentivación del logro de sus objetivos de sostenibilidad.
- Mediante la armonización de sus programas de financiamiento sostenible con las mejores prácticas locales y del sector en materia de taxonomías de financiamiento sostenible.



“Brindamos soluciones de financiamiento sostenible innovadoras y a medida, que ayudan a nuestros clientes a avanzar en las prioridades medioambientales y sociales clave, incluida la transición a una economía con menos emisiones de carbono, mientras avanzamos hacia un futuro más sostenible”.

– FANNY DOUCET, (ELLA/LA), DIRECTORA EJECUTIVA Y JEFA DE FINANZAS SOSTENIBLES

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS DE 2023

- Recibimos tres premios en la edición **2023 de los premios Global Finance Sustainable Finance Awards** de la revista *Global Finance*, entre ellos, los reconocimientos en las categorías de Liderazgo Sobresaliente en Bonos Sostenibles y Préstamos Vinculados a la Transición/Sostenibilidad, y el Mejor Banco en Canadá para el Financiamiento Sostenible.
- Scotiabank participó en varias transacciones premiadas de nuestros clientes en 2023, las cuales recibieron cinco **premios Bond Awards de Environmental Finance**, entre ellos el Título Social del Año (a nivel soberano), el Título Verde del Año (a nivel soberano), el Título Sostenible del Año (a nivel internacional), el Título Sostenible del Año (a nivel soberano) y el Título Sostenible del Año (a nivel corporativo).
- Scotia iTRADE ganó el premio a la Mejor Experiencia Personalizada y fue finalista por el premio a la Mejor Inversión ASG en los premios **Trading Central's Digital Wealth Awards 2023**.



¹ En general, el financiamiento sostenible se define como un producto o servicio financiero que integra los criterios ASG y puede consistir en instrumentos financieros como bonos y préstamos etiquetados sobre el uso de los ingresos, y bonos y préstamos vinculados a la sostenibilidad. Es distinto del término “financiamiento relacionado con el clima”. Consulte la [página 39](#) para conocer su definición.

² Las actividades de financiamiento y asesoramiento enfocadas en la sostenibilidad representan una parte pequeña de nuestra actividad general de financiamiento y asesoramiento.

³ Las transacciones enumeradas en esta sección incluyen no solo las transacciones que cumplen los requisitos del ámbito de aplicación y de elegibilidad del Marco de Financiamiento relacionado con el Clima de Scotiabank, sino también las transacciones relacionadas con los productos con etiquetado social y de sostenibilidad y otros productos que no son elegibles de conformidad con el [Marco de Financiamiento relacionado con el Clima](#). Por ello, el progreso total calculado hacia el objetivo de \$350 mil millones en financiamiento relacionado con el clima y los valores en esta sección diferirán.



Definiciones a efectos del presente Informe

Bonos Verdes: Los Bonos Verdes son, en general, aquellos tipos de instrumentos denominados Bonos Verdes cuyas ganancias se destinan a financiar o refinanciar, en su totalidad o en parte, actividades elegibles nuevas o existentes relacionadas con el medioambiente.

Bonos Sociales: Los Bonos Sociales son, en general, aquellos tipos de instrumentos denominados Bonos Sociales cuyas ganancias se destinan a financiar o refinanciar, en su totalidad o en parte, actividades elegibles nuevas o existentes relacionadas con lo social.

Bonos de Sostenibilidad: Los Bonos de Sostenibilidad son, en general, aquellos tipos de instrumentos denominados Bonos de Sostenibilidad cuyas ganancias se destinan a financiar o refinanciar, en su totalidad o en parte, actividades elegibles nuevas o existentes relacionadas con el medioambiente o actividades elegibles relacionadas con lo social.

Bonos Vinculados a la Sostenibilidad: Los Bonos Vinculados a la Sostenibilidad son, en general, aquellos tipos de instrumentos denominados Bonos Vinculados a la Sostenibilidad cuyas características de financiamiento o estructurales pueden variar según si el emisor logra los objetivos de sostenibilidad o de desempeño en materia ASG fijados anteriormente.

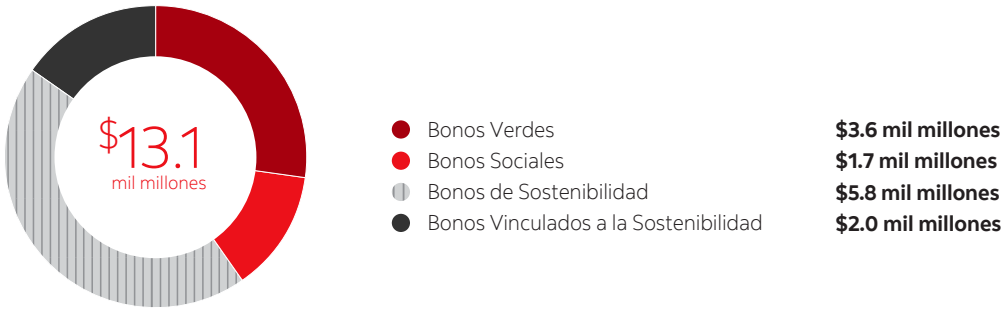
Préstamos Verdes: Los Préstamos Verdes son, en general, aquellos tipos de instrumentos denominados Préstamos Verdes o créditos contingentes disponibles para financiar, refinanciar o garantizar, en su totalidad o en parte, actividades elegibles nuevas o existentes relacionadas con el medioambiente.

Préstamos Sociales: Los Préstamos Sociales son, en general, aquellos tipos de instrumentos denominados Préstamos Sociales o créditos contingentes disponibles para financiar, refinanciar o garantizar, en su totalidad o en parte, actividades elegibles nuevas o existentes, relacionadas con lo social.

Préstamos de Sostenibilidad: Los Préstamos de Sostenibilidad son, en general, aquellos tipos de instrumentos denominados Préstamos de Sostenibilidad o créditos contingentes disponibles para financiar, refinanciar o garantizar, en su totalidad o en parte, actividades elegibles nuevas o existentes relacionadas con el medioambiente y actividades elegibles relacionadas con lo social.

Préstamos Vinculados a la Sostenibilidad: Los Préstamos Vinculados a la Sostenibilidad son, en general, aquellos tipos de instrumentos denominados Préstamos Vinculados a la Sostenibilidad o créditos contingentes cuyas características de financiamiento o estructurales pueden variar según si el emisor logra los objetivos de sostenibilidad o de desempeño en materia ASG fijados anteriormente.

BONOS SOSTENIBLES SUSCRITOS¹



PRÉSTAMOS VERDES Y VINCULADOS A LA SOSTENIBILIDAD: IMPORTE AUTORIZADO²



TRANSACCIONES DESTACADAS

El grupo de Financiamiento Sostenible trabaja en estrecha colaboración con los clientes para integrar la sostenibilidad en los objetivos de financiamiento con el fin de acelerar el impacto mediante el uso de opciones innovadoras de financiamiento sostenible. Entre sus principales productos y servicios, se encuentran los Préstamos Verdes y Vinculados a la Sostenibilidad, la emisión de Bonos Verdes, Sociales, de Sostenibilidad y relacionados con la Sostenibilidad, los Servicios de Asesoría para empresas que integran la Sostenibilidad en sus operaciones y la recaudación de capital social para empresas con “operaciones puras”.³ En la página siguiente, se muestran los aspectos destacados de las operaciones de financiamiento realizadas durante el año fiscal 2023.

¹ Incluye Bonos Verdes, Sociales, de Sostenibilidad y Vinculados a la Sostenibilidad. Refleja el valor proporcional de las transacciones en las que Scotiabank actuó como agente de colocación, conforme a las normas de la tabla clasificatoria del sector.

² Incluye la cantidad autorizada de Préstamos denominados Verdes y Vinculados a la Sostenibilidad.

³ Al hablar de empresas con “operaciones puras”, nos referimos a aquellas en la que más del 90 % de los ingresos proceden de proyectos ecológicos elegibles, según la definición del Marco de Financiamiento Relacionado con el Clima (CRFF).



PRÉSTAMOS VERDES

Enwave Energy Corporation (Energía y Servicios Públicos en Canadá)

Scotiabank actuó como agente de estructuración ecológica en el Préstamo Verde de \$50 millones de Enwave. Los ingresos se destinarán a proyectos ecológicos elegibles, según el Marco de Financiamiento Ecológico de Enwave, que incluye la eficiencia energética y la gestión de la energía, las energías renovables, la prevención y el control de la contaminación, y la gestión sostenible del agua y de las aguas residuales.

Grasshopper Energy (Energía y Servicios Públicos en Canadá)

Scotiabank actuó como coorganizador principal y prestamista en el Préstamo Verde a dos años de ~\$155 millones de GSC Solar Fund I LP (GSC), con el financiamiento del 50 % del compromiso de crédito. El capital se utilizó para refinanciar el portafolio diversificado existente de sistemas fotovoltaicos en techos y en tierra de GSC, que incluye 133 activos comerciales e industriales a gran escala y más de 3000 activos residenciales, con una producción total combinada de aproximadamente 77 MWh.

PRÉSTAMOS VINCULADOS A LA SOSTENIBILIDAD

Tricon Residential (Bienes Raíces en Canadá)

Scotiabank actuó como agente conjunto estructurador de sostenibilidad y prestamista para la línea de crédito renovable de USD 500 millones vinculada a la sostenibilidad de Tricon. La instalación está ligada a mejoras en la eficiencia energética, certificaciones de edificios ecológicos y el programa Tricon Vantage.

BONOS VERDES

Puget Sound Energy (Energías y Servicios Públicos, Estados Unidos)

Scotiabank actuó como único agente estructurador de sostenibilidad y agente conjunto de colocación del primer título verde de Puget Sound Energy por USD 400 millones a 30 años. Los ingresos de la transacción se asignarán a proyectos ecológicos elegibles de conformidad con el Marco de Financiamiento Sostenible de Puget Energy, que incluyen las energías renovables y la eficiencia energética.

BONOS SOCIALES

Fondo Especial para Financiamientos Agropecuarios (FEFA) (Fondo de Desarrollo Agrícola, México)

Scotiabank actuó como agente conjunto de colocación en el título social del FEFA por MXN 3 000 millones a tres años. Los ingresos de la transacción se destinaron a conceder oportunidades de financiamiento para el desarrollo de empresas, el trabajo autónomo y la inclusión financiera exclusivamente para las mujeres de zonas rurales, de forma individual o en grupo.

Gobierno de Canadá (Bono Soberano)

Scotiabank actuó como gestor principal conjunto del Título Soberano de Ucrania por \$500 millones del Gobierno de Canadá y como asesor del Gobierno durante todo el proceso. Los fondos ayudarán al Gobierno ucraniano a prestar servicios esenciales a los ucranianos, como pensiones, combustible e infraestructura energética. Esta operación recibió el premio al Título Soberano Social del Año de Environmental Finance.

BONOS DE SOSTENIBILIDAD

Hydro One (Energía y Servicios Públicos en Canadá)

Scotiabank actuó como agente conjunto estructurador de sostenibilidad y agente conjunto de colocación en la oferta de Bonos de Sostenibilidad de triple tramo a 6,8 años, 10 años y 30 años por \$1,05 mil millones de Hydro One. Los ingresos de la transacción se asignarán a proyectos ecológicos y sociales elegibles de acuerdo con el Marco de Financiamiento Sostenible de Hydro One, el primer marco de una empresa de servicios públicos canadiense que aborda tanto proyectos ecológicos como sociales.

Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (IBRD) (Banco de Fomento)

Scotiabank actuó como gestor principal conjunto del Título de Desarrollo Sostenible a cuatro años del IBRD por USD 1,75 mil millones. Los ingresos de la transacción se asignarán a proyectos ecológicos y sociales elegibles de acuerdo con el Marco de Bonos de Desarrollo Sostenible del Banco Mundial.

Secretaría de Hacienda de México (a nivel soberano)

Scotiabank actuó como distribuidor ASG del título de los ODS de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de México por MXN 23 mil millones. Esta transacción supone la primera vez que México recurre al mercado local con una oferta de bonos de los ODS a tasa fija.

Infraestructura de EllisDon: alianzas con el South Niagara Hospital (Infraestructura en Canadá)

Scotiabank actuó como coasesor en materia de estructuración ASG, gestor principal en la evaluación de riesgos y agente conjunto de colocación del primer título de sostenibilidad de EllisDon por \$475 millones, a través de una colocación privada. Los ingresos de la emisión se destinarán al desarrollo del South Niagara Hospital. El hospital se centrará en la atención de las personas mayores y se esforzará por lograr un rendimiento energético LEED de Plata superior al del Código de Edificación de Ontario.

BONOS VINCULADOS A LA SOSTENIBILIDAD

Liberty Costa Rica (Telecomunicaciones)

Scotiabank actuó como agente estructurador de sostenibilidad, agente conjunto de colocación y agente estructurador de bonos A/B del Banco Interamericano de Desarrollo en el título vinculado a la sostenibilidad de Liberty Costa Rica por USD 400 millones. Este fue su primer título vinculado a la sostenibilidad, e incluye indicadores clave de desempeño relacionados con las emisiones de GEI.

TELUS (Telecomunicaciones, Canadá)

Scotiabank actuó como agente conjunto de colocación de todos los bonos canadienses vinculados a la sostenibilidad de TELUS hasta la fecha y desde 2021, incluidos sus bonos vinculados a la sostenibilidad por \$500 millones a 10 años y \$850 millones a 10 años en 2023. Los bonos vinculados a la sostenibilidad de TELUS fijan la tasa del cupón en función de la reducción absoluta de las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2.



SERVICIOS DE FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE

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

- **Asesoramiento:** Asesoramiento sobre cuestiones ASG y finanzas sostenibles para ayudar a los clientes a aplicar marcos, informes y estrategias de sostenibilidad según las últimas tendencias y desarrollos emergentes en materia ASG.
- **Mercados de deuda sostenible y de capital social:** Emisión y sindicación de los bonos y los productos de renta variable sostenibles de nuestros clientes.
- **Préstamos sostenibles:** Préstamos vinculados a la consecución de objetivos de sostenibilidad o cuyos ingresos apoyen actividades subvencionables relacionadas con el medioambiente o la sociedad.
- **Productos vinculados a la sostenibilidad:** Productos financieros no crediticios, como depósitos y derivados, vinculados a la consecución de objetivos de sostenibilidad.
- **Productos estructurados:** Soluciones estructuradas de inversión que integran factores y temas ASG.
- **Bienes de consumo ambientales:** Capacidades de negociación, que incluyen soluciones de financiamiento y cobertura para bienes de consumo ambientales, entre ellos los derechos y las compensaciones de carbono.

Scotiabank es miembro del [Consejo Canadiense de Acción para las Finanzas Sostenibles \(SFAC\)](#) y cuenta con representantes en su Grupo de Expertos Técnicos en Taxonomía y en su Grupo de Expertos Técnicos en Divulgación. El SFAC reúne a expertos del sector financiero para que aporten su opinión sobre la infraestructura fundamental de mercado necesaria para un mercado financiero sostenible, estable y fiable en Canadá. Scotiabank también participa en los grupos de trabajo de la [Asociación Internacional de Mercados de Capitales](#), como el Grupo de Financiamiento para la Transición Climática, el Grupo de Bonos Vinculados a la Sostenibilidad, el Grupo de Bonos Sociales y el Grupo de Informes de Impacto.

Innovación financiera sostenible

A medida que el financiamiento sostenible continúa creciendo y su adopción entre los clientes aumenta, Scotiabank lanza productos innovadores de financiamiento sostenible en toda su plataforma mundial, incluidos depósitos y derivados vinculados a la sostenibilidad. Con ello se pretende incentivar a las organizaciones para que fijen y alcancen objetivos ASG y amplíen sus estrategias de financiamiento sostenible.

CANADÁ Derivado vinculado a la sostenibilidad de Bell Canada

Los derivados vinculados a la sostenibilidad son operaciones de derivados con un impacto sobre los precios o un evento de pago en algún momento durante la vigencia del derivado, que depende de que una contraparte cumpla determinados objetivos ASG preestablecidos. En mayo de 2023, Scotiabank actuó como coagente estructurador de sostenibilidad del derivado de Bell Canada vinculado a la sostenibilidad. Introdujo un ajuste de precios basado en los resultados de Bell en relación con su objetivo de emisiones de GEI.

MÉXICO Bono de Resiliencia del Fondo Especial Para Financiamiento Agropecuarios (FEFA)

Scotiabank actuó como agente conjunto de colocación del primer título de resiliencia del FEFA por MXN 8500 millones. Este fue el primer título de resiliencia emitido en Latinoamérica y se centrará en la prevención de los impactos climáticos extremos a través de inversiones que respondan al estrés climático.

CHILE Bono Vinculado a la Sostenibilidad de la República de Chile

Scotiabank actuó como coagente estructurador de sostenibilidad, agente conjunto de colocación y administrador de la transacción de los bonos vinculados a la sostenibilidad por USD 1100 millones y EUR 750 millones de la República de Chile. Se trata de una operación histórica y del primer título soberano vinculado a la sostenibilidad que incluye un KPI social.

CMPC: Bono Verde Vinculado a la Sostenibilidad

Scotiabank actuó como coordinador global y agente conjunto de colocación del primer título verde vinculado a la sostenibilidad de Inversiones CMPC S. A. por USD 500 millones. Este fue el primer título verde vinculado a la sostenibilidad de Latinoamérica, en el que se aprovecharon tanto las características financieras vinculadas a la sostenibilidad como el uso de los ingresos del Marco de Finanzas Sostenibles de CMPC.

ENLACES DE INTERÉS

[Finanzas Sostenibles](#) | [Banca y Mercados Globales de Scotiabank](#)



PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE BONO SOSTENIBLES

EMISIÓN SOSTENIBLE DE TESORERÍA DEL GRUPO

El **Marco de Bonos Sostenibles** de Scotiabank incluye 14 categorías ambientales y sociales que se ajustan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. El marco respalda las emisiones de bonos sostenibles de Scotiabank, como la primera oferta de bonos verdes de CHF 200 millones emitida en septiembre de 2023, la primera emisión de bonos verdes en el mercado suizo por parte de un banco canadiense. Los ingresos netos de nuestras emisiones sostenibles ayudan a refinanciar los ¹activos verdes y sociales, las empresas y los proyectos elegibles que cumplen con los criterios de elegibilidad del **Marco de Bonos Sostenibles** de Scotiabank y sustentan nuestro portafolio de activos sostenibles.

Consulte en el **Apéndice** la asignación de los ingresos y el impacto.

La Tesorería del Grupo, Scotiabank Chile y el grupo de Soluciones para Inversionistas emitieron un total de **CDE 2,4 mil millones** en Bonos sostenibles y notas estructuradas desde 2019, de los cuales CDE 1,7 mil millones estaban vigentes al 30 de septiembre de 2023, y CDE 0,3 mil millones se emitieron durante los doce meses que terminaron en esa fecha.² Estas ganancias financian los activos verdes y sociales elegibles que financia el Banco, según lo establecido en el Portafolio de Activos Sostenibles.

ENLACES DE INTERÉS

[Bono Sostenibles de Scotiabank](#)

[Marco de Bono Sostenibles](#)

Portafolio de Activos Sostenibles^{3,4}
(Incluye los activos asignados a emisiones pendientes)



Activos Asignados

● Bono Sostenible de 2021	\$1.3 mil millones
● Bono Verde de Chile de 2023	\$0.05 mil millones
● Bono Verde en CHF de 2023	\$0.3 mil millones
● Notas estructuradas	\$0.1 mil millones

Activos Disponibles

● Activos Verdes Disponibles	\$2.7 mil millones
● Activos Sociales Disponibles	\$0.4 mil millones

PORTAFOLIO DE INVERSIONES SOSTENIBLES DE LA TESORERÍA DEL GRUPO

Invertimos en bonos sostenibles diseñados para apoyar la transición hacia una economía global más sostenible.

En 2023, la Tesorería del Grupo invirtió CAD 1,4 mil millones en bonos sostenibles, lo que refleja una inversión acumulada de CAD 5,7 mil millones desde 2019 (emisión de terceros, como entidades patrocinadas públicamente o soberanos, supranacionales o agencias). Las inversiones se llevaron a cabo en el mercado primario y forman parte del portafolio de activos líquidos de alta calidad del Banco.



¹ Los activos refinanciados, como se identifican en el Portafolio de Activos Sostenibles, se financiaron inicialmente con los fondos generales del Banco.
² En el Equivalente en Dólar Canadiense (CDE) convertido al momento de cada emisión respectiva.
³ El Portafolio de Activos Sostenibles se compone de activos que cumplen los criterios de elegibilidad según el Marco de Bono Sostenibles (convertidos a CDE el 30 de septiembre de 2023), de los cuales se asignaron CDE 1,7 mil millones para respaldar las emisiones pendientes.
⁴ El Portafolio de Activos Sostenibles, así como las emisiones sostenibles pendientes, representan una pequeña cantidad del total de activos y pasivos del Banco, respectivamente, al 31 de octubre de 2023.



GESTIÓN RESPONSABLE DE PATRIMONIOS Y ACTIVOS

El organismo de gestión de activos de Gestión Patrimonial Global de Scotiabank es Gestión de Activos Globales de Scotia (Scotia GAM). Dentro de Scotia GAM Canada, entre nuestros negocios de inversión, se incluyen los siguientes:

- 1832 Asset Management L.P. (1832), gestor de fondos de inversión de las marcas Scotia Funds y Dynamic
- Jarislowsky, Fraser Limited (JFL)
- MD Financial Management Inc. (MD)

Las tres adoptaron políticas de inversión responsable y publican informes anuales de transparencia en materia de inversiones como firmantes de los Principios de Inversión Responsable (PRI) con el apoyo de las Naciones Unidas. Scotia GAM, JFL y MD son miembros de la Asociación Canadiense de Inversión Responsable (RIA).

Scotia GAM promueve las mejores prácticas ASG para las juntas corporativas como miembro activo de la [Coalición Canadiense para el Buen Gobierno Corporativo](#) y su Comité Ambiental y Social. Scotia GAM continúa desempeñando un rol activo en cuestiones ASG y la educación sostenible para la industria como miembro del Consejo de Liderazgo de RIA. Scotia GAM también es miembro fundador de Climate Engagement Canada. Esta iniciativa orientada a las finanzas impulsa el diálogo entre la comunidad financiera y los emisores corporativos para lograr el objetivo de una transición justa hacia una economía de cero emisiones netas.

1832 ASSET MANAGEMENT

1832 cuenta con \$164,2 mil millones en activos bajo gestión, de los cuales \$123 millones los gestiona a través de inversiones en sostenibilidad, y \$96 millones a través de fondos con criterios ASG. El Comité de Inversión ASG de 1832 supervisa su proceso de inversión ASG y su Política de Inversión Responsable. El comité está formado por varios gestores de portafolio y líderes sénior. El Comité de Riesgos de 1832 reporta los procesos de gestión de riesgos de 1832, que se integran a la estrategia más amplia de gestión de riesgos del Banco.

En el caso de los fondos gestionados de forma activa, 1832 tiene en cuenta los factores ASG en su enfoque, cuando dichos factores repercuten en el perfil de riesgo/rentabilidad de un valor y emplea un enfoque sistemático de las oportunidades y los riesgos con el apoyo específico de su Comité de Inversión ASG.¹

El tamaño significativo de la base de activos de 1832 ayuda a facilitar el diálogo directo con los equipos de gestión sobre temas relevantes en materia ASG, como el gasto financiero relacionado con el clima, las metas de cero emisiones netas y las medidas adoptadas para la transición hacia un futuro con menos emisiones de carbono. Para obtener más información, consulte nuestro [Informe de Gestión e Inversión Responsable](#).

Además del compromiso directo con las empresas, el enfoque de inversión de 1832 implica una investigación ASG propia y el voto de los representantes. 1832 no suele imponer una visión vertical de la empresa en las votaciones por representación, sino que vota caso por caso en función de los méritos de la propuesta.

AUM de 1832 que emplea lo siguiente:²

Inversión en temas de sostenibilidad

\$123 millones

Evaluaciones ASG

\$96 millones

ENLACES DE INTERÉS

[Política de Inversión Responsable de 1832](#)

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

[Informe sobre Gestión e Inversión Responsable](#)

¹ Los factores ASG no son determinantes para los portafolios a menos que un fondo incorpore consideraciones ASG en sus objetivos de inversión o estrategias primarias de inversión (se trata de un Fondo ASG). Los fondos gestionados de forma pasiva (como los de seguimiento de índices) que no son fondos ASG no tienen en cuenta los factores ASG, salvo en lo que respecta al voto por representación si redundaría en beneficio del fondo.

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



JARISLOWSKY FRASER

JFL es una empresa de gestión de inversiones que presta servicios a clientes institucionales e individuales en Canadá y a escala internacional. JFL cuenta con \$52 000 millones combinados en AUM y activos bajo asesoramiento. En el caso de los activos gestionados internamente, JFL incorpora factores ASG en el análisis de sus inversiones y en los procesos de toma de decisiones, como se muestra en la barra lateral de la derecha.¹ Como se indica en su Política de Inversión Sostenible, existen cuatro principios que guían su enfoque en materia ASG:

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

El Comité de Inversión Sostenible (SIC) de JFL es responsable de la Política de Inversión Sostenible de la empresa. El Jefe de Investigación y el Líder de Estrategia de Inversión Sostenible de JFL presiden conjuntamente el SIC, que está compuesto por profesionales con gran experiencia y conocimientos en materia ASG.

JFL utiliza la información ASG según proceda para fundamentar sus investigaciones y decisiones, identificar riesgos y oportunidades y priorizar los temas que permitan

el compromiso. Mediante el uso de herramientas propias de JFL para realizar análisis ASG de forma sistemática, JFL consolida la información en un cuadro de mando ASG para cada emisor.² Los cuadros de mando incluyen cuatro categorías de datos ASG:

- **Gobierno corporativo:** como la estructura de votación, la independencia de la Junta Directiva, la composición de la Junta Directiva, la diversidad de la Junta Directiva y la supervisión de cuestiones ASG.
- **Remuneración:** como la remuneración absoluta del Director General, la estructura o una parte del plan de incentivos a largo plazo, los criterios de rendimiento, los indicadores ASG vinculados a la remuneración y la dilución de opciones.
- **Medioambiente:** como los informes alineados con el TCFD, las tendencias y los objetivos de emisiones de GEI, y temas específicos del sector, que incluyen la gestión de la energía, los residuos y los materiales peligrosos.
- **Social:** como la DEI, el compromiso de los empleados, el cumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la salud y la seguridad en el trabajo y temas específicos del sector, como la seguridad de los datos, y la calidad y la seguridad de los productos.

JFL personaliza los cuadros de mando en función de las normas del SASB específicas del sector y añade o elimina temas en función de los conocimientos de sus analistas sobre un emisor concreto. Luego, JFL investiga los temas e indicadores que se consideran más relevantes para la inversión.

El diálogo directo y permanente con la dirección y la Junta Directiva de las empresas en las que se invierte forma parte integrante del enfoque y del proceso de inversión a largo plazo de JFL. Los analistas de investigación de JFL

utilizan sus conocimientos para determinar las prioridades de compromiso y se centran en las áreas críticas de mejora potencial. JFL colabora con empresas para comprender mejor cómo gestionan ciertos temas ASG y para impulsar el refuerzo del gobierno corporativo, la alineación de la gestión, la adopción de prácticas ASG y la mejora de la divulgación de información ASG.

AUM de JFL que emplea lo siguiente:¹

Enfoque de integración ASG

\$36,3 mil millones

Enfoque de integración ASG + evaluaciones

\$874 millones

Enfoque de integración ASG + evaluaciones + inversión en temas de sostenibilidad

\$32 millones

¹ Indicador de la presentación de informes de SASB: FN-AC-410a.1. El desglose de los activos figura en los cuadros de datos de la p. 102. Activos que gestiona de forma interna el Equipo de Inversión Global de JFL. El Equipo de Inversión Global de JFL integra factores ASG significativos como parte de su enfoque de inversión, de acuerdo con la política y el enfoque de Inversión Sostenible de la firma. Cuando se identifica un riesgo o una oportunidad ASG pertinente, se tiene en cuenta en la decisión de inversión. Esta cifra excluye los activos bajo asesoramiento y los activos que gestionan filiales o gestores externos, así como el efectivo y equivalentes, y los fondos de inversión o ETF de terceros que se mantienen en cuentas segregadas de clientes.

² El cuadro de mando ASG de JFL no es una herramienta de evaluación excluyente ni cuantitativa.



Durante el año fiscal 2023, JFL colaboró con 46 empresas, incluidos 24 proyectos de colaboración (orientados a los resultados) y 27 debates de colaboración (orientados a la información). Varias empresas tienen tanto proyectos de colaboración como debates. Los temas más recurrentes fueron la remuneración de los ejecutivos (12), la composición de la Junta Directiva (12), las emisiones de GEI (11), la independencia de la Junta Directiva (7) y las prácticas laborales (6). Muchas empresas tratan más de un tema. JFL informa a sus clientes sobre la actividad de colaboración y voto por representación por año natural.

JFL es miembro o signatario de las siguientes asociaciones e iniciativas: Canadian Coalition for Good Governance, CDP, IFRS Sustainability Alliance, PRI, FAIRR Network, Climate Action 100+, Climate Engagement Canada, la Declaración sobre el Cambio Climático de RIA Canadian Investor, la Declaración sobre Diversidad e Inclusión de RIA Canadian Investor y la Declaración de Quebec Financial Centre for Sustainable Finance.

El voto por representación también forma parte integrante del enfoque y del proceso de inversión a largo plazo de JFL. El equipo interno de inversión global de JFL toma las decisiones de voto en función de las aportaciones de sus analistas y en los debates con su Comité de Estrategia de Inversión. JFL utiliza el voto por representación para influir en las juntas directivas en materia de gobierno corporativo, la remuneración de los ejecutivos, los derechos de los accionistas minoritarios y diversas cuestiones medioambientales y sociales.

FOMENTO DE LA DIVULGACIÓN CLIMÁTICA

En 2023, JFL colaboró con una empresa canadiense de consumo discrecional para abogar por el establecimiento y la divulgación de sus objetivos de emisiones de Alcance 3, en particular para sus bienes y servicios adquiridos. En sus conversaciones con la empresa, JFL señaló que esta información es importante para las partes interesadas y que, si no se divulga, dichas partes se basarán en estimaciones que no tienen en cuenta el modelo empresarial verticalmente integrado de la empresa (es decir, la doble contabilidad). Además, estos parámetros son cada vez más importantes para los clientes que fijan sus propios objetivos de cero emisiones netas. JFL también trató de comprender mejor la trayectoria de emisiones de la empresa, el uso de la biomasa como fuente de energía, la clasificación de los ingresos con bajas emisiones de carbono y los planes para aumentar las ambiciones hasta una trayectoria de 1,5 grados. Como resultado del compromiso de JFL, la empresa aceptó varias de nuestras medidas recomendadas. Si bien la empresa no adoptó aún todas las medidas, el compromiso ayudó a JFL a confirmar que sus objetivos y su estrategia climáticos son completos y están profundamente integrados en su estrategia operativa.

REGISTRO DE VOTOS¹

Cantidad de propuestas de gestión 2451

% de votos en contra de la elección de los directores 14 %

% de votos en contra de la remuneración 18 %

Cantidad de propuestas de accionistas 132

% de votos a favor de las propuestas de los accionistas 21 %

ENLACES DE INTERÉS

- [Política de Inversión Sostenible de JFL](#)
- [Guía para la Votación por Representación de JFL](#)
- [Informe de Administración de JFL](#)
- [Informe TCFD de JFL](#)

¹ Registro de voto por representación de JFL 2022 de los portafolios modelo de JFL para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.



GESTIÓN FINANCIERA DE MD

MD ofrece productos de inversión, asesoramiento y orientación exclusiva para los médicos canadienses y sus familias. Las inversiones de MD representan \$40,3 mil millones en AUM, de los cuales \$318,4 millones se gestionan con un proceso de evaluación ASG a través de los fondos Fossil Fuel Free Funds de MD (Fondos MD). 1832 es el gestor de portafolio de los Fondos MD.

1832 gestiona activamente los Fondos MD y fomenta el compromiso directo e indirecto con los asesores secundarios contratados y las empresas en las que invierten los Fondos MD.

El equipo de Gestión de Activos Múltiples de 1832 es responsable de tener en cuenta los factores ASG relevantes en el proceso de inversión de MD donde corresponda. 1832 utiliza herramientas de evaluación ASG para profundizar en su comprensión de los riesgos de exposición ASG de cada inversión. Las exposiciones en materia ASG forman parte de la gestión de riesgo financiero de los fondos gestionados de forma activa y, si un fondo tiene objetivos relacionados con el clima o la sostenibilidad, dicho análisis se refiere a la consecución de los objetivos de su portafolio.¹ 1832 no suele excluir las inversiones basadas únicamente en factores ASG, salvo en el caso de empresas que fabriquen tabaco o productos relacionados con el tabaco, o cuya actividad principal sea el cannabis o productos relacionados con el cannabis.

ENLACES DE INTERÉS

[Política de Inversión Responsable de MD](#)

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

[Gestión Financiera de MD](#)



¹ Los factores ASG no son determinantes para los portafolios a menos que un fondo incorpore consideraciones ASG en sus objetivos de inversión o estrategias primarias de inversión (se trata de un Fondo ASG). Los fondos gestionados de forma pasiva (como los de seguimiento de índices) que no son fondos ASG no tienen en cuenta los factores ASG, salvo en lo que respecta al voto por representación cuando redundan en un beneficio para el fondo.

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



INVERSIONES ASG: HERRAMIENTAS Y PRODUCTOS DE SCOTIABANK

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

INVERSIONES MINORISTAS

Herramienta de inversión sostenible Scotia iTRADE

Brinda a los clientes autónomos acceso a las ideas ASG y al análisis sobre inversiones sostenibles de una calificadora ASG líder: Sustainalytics. La herramienta todavía cuenta con la participación de decenas de miles de inversionistas autodirigidos que buscan calificaciones e ideas sobre el desempeño de las empresas desde una perspectiva ASG.

Fondos sostenibles de Scotia Global Asset Management™

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

Fondos Scotia de Baja Emisión de Carbono

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

Fondos cotizados en bolsa (ETF) de Inversión Responsable de Scotia

Este conjunto de fondos cotizados en bolsa (ETF) con exclusión de factores ASG ofrece un enfoque sencillo, transparente y de bajo costo para los inversionistas que buscan una base responsable para sus portafolios. Incluye cuatro clases centrales de activos de bloques de construcción que ofrecen una amplia exposición en el mercado a la vez que eliminan los negocios controvertidos y excluyen los combustibles fósiles a fin de reducir la intensidad de carbono.¹

Soluciones dinámicas, activas y sostenibles

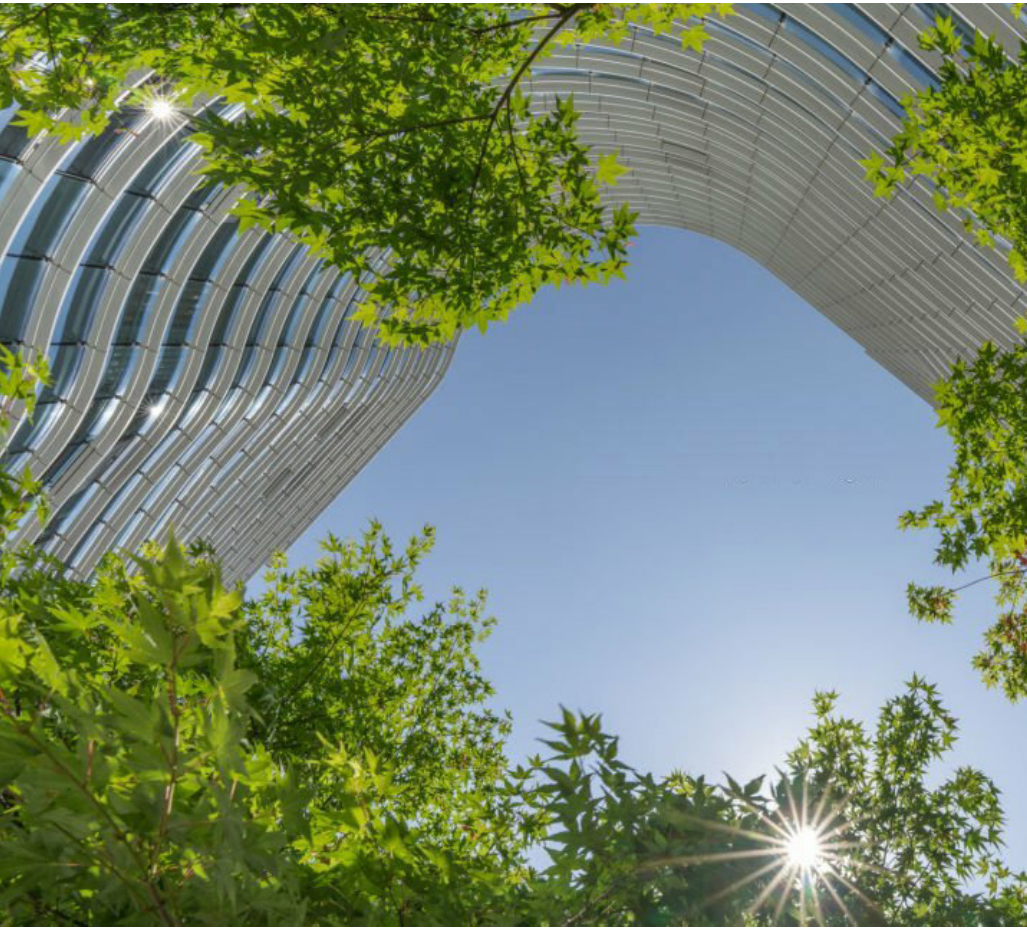
Esto ofrece soluciones sostenibles en una gama de oportunidades de renta fija y variable. El Fondo de Evolución Energética y el ETF invierten en empresas que apoyan la transición energética, entre ellas las energías renovables, las soluciones emergentes y los innovadores en nuevas energías. El Fondo Dinámico de Crédito Sostenible y el Fondo de Renta Variable combinan la gestión activa, nuestro enfoque único de integración de cuestiones ASG y temas sostenibles específicos para ofrecer valor a largo plazo a los inversionistas e impulsar un cambio social positivo.

Fondo Mutuo para la Igualdad de Género de Scotiabank Perú

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

Portafolios globales con responsabilidad social de Tangerine

Excluye a las empresas que participan en actividades empresariales polémicas, que se sitúan por encima del 25 % de intensidad de carbono, que incumplen las normas internacionales establecidas, que no cuentan con representación femenina en los puestos de toma de decisiones o que tienen una vinculación verificada con armas controvertidas.



¹ La intensidad de carbono se expresa en toneladas métricas de emisiones de CO₂e de Alcance 1 y 2 por USD 1 millón que genera la empresa.

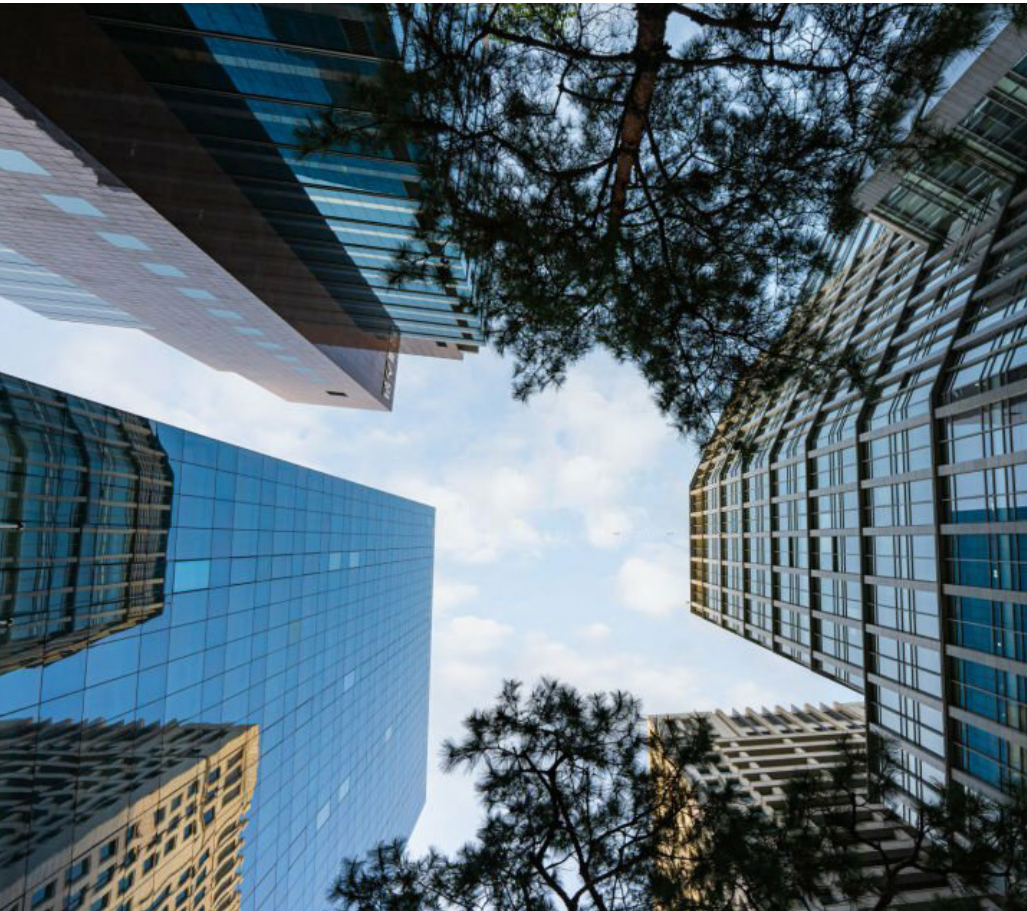


GESTIÓN DE ACTIVOS INSTITUCIONALES

Fondos libres de combustibles fósiles	Un conjunto de fondos comunes privados que gestiona JFL y excluye a las empresas con operaciones de energía no renovable, importantes reservas de combustibles fósiles o aquellas que tienen un valor significativo atribuible de forma directa a la extracción, distribución o producción de combustibles fósiles.
Fondo de bonos sostenibles y de impacto	Un fondo común que gestiona JFL cuya inversión principal recae en una combinación de bonos de deuda que se ajustan al concepto de sostenibilidad o impacto positivo de JFL.

ASESORAMIENTO PATRIMONIAL

Mandatos bajos en carbono y sin combustibles fósiles	Bajo la gestión de JFL, los mandatos están disponibles a través del Consejo Privado de Inversión y los Portafolios de Inversión de ScotiaMcLeod sobre una base de asesoría discrecional.
Portafolio orientado a acciones ASG	Este portafolio global orientado a las acciones de empresas libres de combustibles fósiles excluye a las empresas con una exposición importante a las armas, el tabaco o el alcohol. Se aplican clasificaciones ASG a los bonos incluidos en los portafolios centrales orientados a acciones de Scotia Wealth Management Global Portfolio Advisory Group.
Programa de la Cumbre ScotiaMcLeod	Scotia Wealth se compromete con una empresa consultora a seleccionar gestores/mandatarios de inversiones que los asesores puedan usar para la creación de portafolios de los clientes. La empresa brinda un informe sobre los factores ASG que pueden incorporarse al análisis.
Portafolio orientado a los vehículos de inversión colectiva en materia ASG	Una combinación equilibrada de fondos de inversión y ETF registrados en Canadá que siguen un enfoque de inversión sostenible.
Portafolio orientado a acciones de SRI	Este portafolio orientado a las acciones de Inversión Socialmente Responsable (SRI) comprende valores de los portafolios centrales orientados a acciones de Scotia Wealth Management Global Portfolio Advisory Group que también cumplen con la ley islámica, según lo determina su inclusión en el índice S&P Global 1200 Shariah Index.





Nuestras metas climáticas

POR QUÉ ES IMPORTANTE

A medida que se acentúan los efectos del cambio climático en la economía mundial,¹ las instituciones financieras reconocen que deben adoptar prácticas sólidas de gestión del riesgo climático.² En reconocimiento de esta necesidad en aumento, la Oficina del Superintendente de Instituciones Financieras (OSFI) finalizó la Guía B-15 sobre Gestión de Riesgos Climáticos en 2023, en la que se crea un marco para la integración y divulgación de los riesgos relacionados con el clima en el sistema financiero canadiense.³ Al mismo tiempo, el cambio climático y la necesidad de lograr una transición energética a nivel mundial ofrecen a las instituciones financieras y a sus clientes oportunidades de negocio únicas. Scotiabank reconoce que estas oportunidades y estos riesgos económicos cada vez más importantes en relación con el clima nos exigen evaluar el rol que podemos desempeñar y tomar medidas para apoyar a nuestros clientes y nuestras comunidades en la transición climática.



“En consonancia con nuestras metas climáticas revisadas, seguimos apoyando a nuestros clientes mediante la oferta de productos y servicios que respalden sus objetivos relacionados con el clima y sus esfuerzos por reducir las emisiones. Alcanzar las cero emisiones netas es un esfuerzo de colaboración, y estamos aquí para desempeñar nuestro rol en la transición energética global”.

– KIM BRAND (ELLA/LA), VICEPRESIDENTA Y JEFA GLOBAL DE SOSTENIBILIDAD

Aspectos destacados de 2023

- Ofrecemos \$36 mil millones a nuestro objetivo de \$350 mil millones⁴ en financiamiento relacionado con el clima⁵ para 2030, lo que refleja un total acumulado de \$132 mil millones desde el 1 de noviembre de 2018.
- Publicamos un **Marco de Financiamiento relacionado con el Clima** que define aquellos productos y servicios elegibles para su inclusión en el objetivo del Banco de ofrecer \$350 mil millones para 2030 en financiamiento relacionado con el clima.
- Continuamos desarrollando y poniendo a prueba una puntuación interna detallada, como parte de nuestro proceso de underwriting, con vistas a generar un medio estandarizado de evaluación de las metas y planes de transición a cero emisiones netas de nuestros clientes.
- Publicamos informes de liderazgo intelectual sobre la adopción de **vehículos eléctricos** y la **descarbonización del sector agrícola**.



ENLACES DE INTERÉS

[Informe Climático de Scotiabank](#)

[Marco de Financiamiento relacionado con el Clima](#)

¹ Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático de 2023: Resumen para Responsables de Políticas. En Climate Change 2023: Synthesis Report. Informe de los Grupos de Trabajo I, II y III para el Sexto Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático [equipo principal de redacción: H. Lee y J. Romero (eds.)]. IPCC, Ginebra, Suiza, pp. 1-34, DOI: 10.59327/IPCC/AR6-9789291691647.001.

² Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, 2022: [Principios para la gestión y supervisión eficaces de los riesgos financieros relacionados con el clima](#). Banco de Pagos Internacionales.

³ En la Guía B-15 (“B-15”), que entra en vigencia a fines del año fiscal 2024 para los Bancos Nacionales de Importancia Sistémica, incluido Scotiabank, se describen las expectativas de la OSFI con respecto a la gestión y la divulgación de los riesgos relacionados con el clima por parte de las instituciones financieras que regula el gobierno federal.

⁴ El objetivo de \$350 mil millones, que implica la provisión de \$350 mil millones en financiamiento relacionado con el clima para 2030, representa una parte pequeña de los servicios generales de préstamo y asesoramiento del Banco.

⁵ Conforme a su empleo en el presente informe, el financiamiento relacionado con el clima consiste en aquellos productos y servicios (como los servicios de préstamo y asesoramiento), así como los tipos de transacciones (como los préstamos vinculados a la sostenibilidad o con fines específicos), que apoyan, entre otros aspectos, la mitigación del cambio climático, la adaptación, la prevención de la contaminación, la gestión sostenible de los recursos naturales, la conservación de la biodiversidad y la economía circular. Consulte el [Marco de Financiamiento relacionado con el Clima](#) de Scotiabank para obtener más detalles sobre los productos, los servicios y las transacciones elegibles relacionados con el clima.



	<div>2023</div> <div>Inmediato</div>	<div>2024 A 2025</div> <div>A corto plazo</div>	<div>2030</div> <div>A mediano plazo</div>	<div>2050</div> <div>A largo plazo</div>
Financiamiento de soluciones climáticas	Lanzamos un Marco de Financiamiento relacionado con el Clima. Creamos el Subcomité ASG del Comité de Activos y Pasivos (ALCO) para mejorar la emisión, el gobierno corporativo y la supervisión de los productos sostenibles del Banco.	Apoyar la energía renovable y el financiamiento de la transición y fomentar los servicios de asesoramiento. Lanzar uno o dos productos más relacionados con el clima. Continuar con la digitalización del seguimiento de nuestro objetivo de \$350 mil millones. Explorar oportunidades de asociación con gobiernos y organizaciones intergubernamentales para ofrecer financiamiento mixto.	Año objetivo para cumplir con nuestra meta de ofrecer \$350 mil millones al financiamiento relacionado con el clima para el 2030.	
Progreso hacia las cero emisiones netas	Publicamos el primer Informe Climático independiente. Se estableció un objetivo provisional de reducción de la intensidad a cero emisiones netas para el Sector de Fabricación de Automóviles Publicamos informes de liderazgo intelectual sobre vehículos eléctricos, minerales críticos y sostenibilidad en el sector agrícola.	Integrar el programa piloto de preparación para las cero emisiones netas en las actividades habituales y vincularlo a la estrategia de participación de los clientes. Implementar una herramienta trimestral de Sistemas de Información de Gestión de la exposición financiera para los sectores en los que se fijaron objetivos intermedios de cero emisiones netas. Extender la presentación de informes de emisiones financiadas a otros sectores cuando se disponga de datos. Incorporar las emisiones facilitadas a los informes de emisiones financiadas. Mejorar la información financiera relacionada con el clima de acuerdo con la Guía B-15 de la OSFI y la NIIF S2. Trabajar hacia la obtención de un aseguramiento limitado sobre los informes de emisiones financiadas. Trabajar con el RMI y sus empresas homólogas en un artículo técnico donde se evalúe la metodología de fijación de objetivos para el sector agrícola en Canadá. Finalizar la arquitectura de datos climáticos. Definir el rol de las compensaciones en la estrategia de cero emisiones netas. Seguir contribuyendo con el liderazgo intelectual con respecto a las cero emisiones netas.	Año objetivo para cumplir las siguientes metas: <ul style="list-style-type: none">Reducir la intensidad de las emisiones físicas de nuestro portafolio de petróleo y gas en un 30 % (Alcance 1 y 2) y entre un 15 % y un 25 % (Alcance 3).Reducir la intensidad de las emisiones físicas de Alcance 1 y 2 en nuestro portafolio de Electricidad y Servicios Públicos entre un 55 % y un 60 %.Reducir la intensidad de las emisiones físicas descendentes¹ de Alcance 1, 2 y 3 en nuestro portafolio de fabricación de automóviles en un 36 %.Establecer más objetivos provisionales de cero emisiones netas para 2035 y los años siguientes.Financiar con \$25 millones a organizaciones benéficas y laboratorios de ideas sobre el clima y cero emisiones netas, incluidos \$10 millones a través del Fondo de Investigación de Cero Emisiones Netas de Scotiabank.	Año objetivo para cumplir nuestra meta de alcanzar las cero emisiones netas financiadas.
Reducción de nuestras emisiones	Incrementamos nuestro objetivo global de reducir las emisiones operativas de GEI de Alcance 1 y 2 del 35 al 40 % para 2030 en relación con el año base 2016.	Medir las emisiones de GEI en la cadena de suministro y establecer una base de referencia y un objetivo de reducción de GEI. Lanzar la campaña para empleados Live Net-Zero a fin de fomentar la reducción de emisiones en el trabajo y en el hogar. Cumplir con nuestra meta de lograr la neutralidad de carbono ² en las operaciones del Banco en Canadá para 2025. Aumentar el precio interno del carbono.	Año objetivo para cumplir las siguientes metas: <ul style="list-style-type: none">Reducir las emisiones propias de Alcance 1 y 2 en un 40 % para 2030 en relación con el año base 2016.Lograr la neutralidad de carbono en las operaciones internacionales del Banco para 2030.	
Herramientas e iniciativas para toda la empresa (p. ej., cultura, competencias, gestión de riesgos climáticos y promoción de la resiliencia)	Estrategia climática actualizada en toda la empresa. Creación de un proyecto en toda la empresa para integrar la Guía de Gestión del Riesgo Climático B-15 de OSFI. Realización de proyecciones iniciales del riesgo climático hasta 2050 para el portafolio de préstamos corporativos de Scotiabank. Estimación del impacto del riesgo físico del cambio climático en el portafolio hipotecario canadiense.	Establecer un Comité Directivo para la Transición Climática, que asumirá el mandato del Comité Corporativo ASG sobre asuntos relacionados con el clima y se responsabilizará sobre el cumplimiento de las normas relacionadas con el clima, así como el diseño y la ejecución del Plan para la Transición Climática del Banco. Crear un Comité de Impacto Climático y Social para la división de la Banca Internacional. Lanzar el plan inaugural para la Transición Climática. Participar en los ejercicios de análisis de escenarios climáticos 2024 de la OSFI. Desarrollar un modelo de interacción de roles y responsabilidades en las tres líneas de defensa en relación con el clima. Establecer una plataforma de aprendizaje para mejorar el enfoque de los responsables bancarios y crediticios sobre las actividades de transición climática de los clientes y sobre las trayectorias hacia las cero emisiones netas por sector.		

¹ En relación con el objetivo de intensidad de las emisiones físicas relacionadas con nuestro portafolio de Fabricación de Automóviles, las emisiones descendentes de Alcance 3 abarcan las procedentes de la combustión de vehículos, a menudo denominadas “emisiones del tubo de escape”.
² Para obtener una definición de neutralidad de carbono, consulte la [p. 51](#).



NUESTRAS METAS CLIMÁTICAS
ACTUALIZADAS

En 2023, actualizamos las metas climáticas de toda nuestra empresa sobre la base de las principales prácticas, los nuevos requisitos normativos y la evolución de los enfoques científicos.


Nuestras metas climáticas se basan en los siguientes tres pilares:

- **Financiar soluciones climáticas** mediante el financiamiento relacionado con el clima a los clientes de todos los sectores, incluidos algunos con altas emisiones de carbono.
- **Lograr las cero emisiones netas** mediante el trabajo con los clientes con el fin de reducir las emisiones y el establecimiento de objetivos de reducción de la intensidad de las emisiones por sector para 2030, con el fin de mantenernos encaminados hacia la consecución de nuestra meta de alcanzar las cero emisiones netas financiadas para 2050.
- **Reducir nuestras propias emisiones** mediante la introducción de soluciones para minimizar el impacto directo del Banco sobre el cambio climático.


La clave de nuestro trabajo ha sido el compromiso con las siguientes personas:

- Con nuestros clientes para que logren sus metas y objetivos relacionados con el clima
- Con nuestras partes interesadas para entender sus preocupaciones
- Con nuestros empleados para mejorar sus conocimientos sobre el clima y darles la oportunidad de participar de forma activa en la implementación de soluciones.


Con cada paso, mejoramos nuestro conocimiento de las tareas que desempeñamos, implementamos e integramos mejor las oportunidades y los riesgos climáticos en las actividades del Banco y mejoramos nuestra capacidad de servir a nuestros clientes. Obtenga más información sobre nuestra estrategia y nuestros avances en nuestro primer [Informe Climático](#).



OBJETIVOS Y
AMBICIONES




PRINCIPALES
HERRAMIENTAS
Y MECANISMOS



FINANCIAMIENTO DE
SOLUCIONES CLIMÁTICAS

Brindar financiamiento relacionado con el clima a las industrias emergentes con bajas emisiones de carbono y también a la aceleración de la transición del resto de la economía, con especial atención a los sectores con altas emisiones de carbono.


- Desarrollo de productos y servicios financieros relacionados con el clima.
- Marco de Financiamiento y taxonomía relacionado con el Clima.



PROGRESO HACIA LAS CERO
EMISIONES NETAS

Descarbonizar nuestro portafolio conforme al Acuerdo de París, nuestros objetivos y trayectorias sectoriales para 2030 y nuestra meta de alcanzar cero emisiones netas financiadas para 2050. Medimos y evaluamos nuestras emisiones financiadas en nuestras carteras de préstamos, lo que, a su vez, influye en nuestra estrategia corporativa, procesos internos y toma de decisiones para toda la empresa.


- Objetivos de reducción de la intensidad de las emisiones provisionales de carbono en determinados sectores con altas emisiones de carbono (por ejemplo, petróleo y gas, electricidad y servicios públicos, y transporte)
- Revisión de las políticas relacionadas con los umbrales en determinados sectores (por ejemplo, la Declaración sobre el Financiamiento en el Artículo y la Declaración sobre el Financiamiento del Carbón)
- Realización de la debida diligencia ambiental
- Puntuación de Preparación hacia las Cero Emisiones Netas para los clientes que participan de los objetivos de reducción de la intensidad de las emisiones.



REDUCCIÓN DE NUESTRAS
EMISIONES


Descarbonizar nuestras propias operaciones e introducir soluciones innovadoras a fin de reducir el impacto directo del Banco sobre el cambio climático.

- Trabajo en pos de los objetivos intermedios para las emisiones de Alcance 1 y 2
- Aumento del precio interno del carbono del Banco
- Desarrollo de una estrategia de compensación de las emisiones de carbono
- Adopción de iniciativas para reducir el consumo de energía y mejorar la eficiencia energética
- Suministro de electricidad sin emisiones a nivel global y en Canadá.



CULTURA, HABILIDADES Y COMPETENCIAS
PARA RESPALDAR LA TRANSICIÓN CLIMÁTICA

Plan de Transición Climática, capacitación relacionada con el clima para los empleados, Fondo de Investigación de Cero Emisiones Netas y Centro de Excelencia para el Cambio Climático



GESTIÓN DE RIESGOS CLIMÁTICOS
Y FOMENTO DE LA RESILIENCIA

Evaluaciones de riesgos del cambio climático y análisis de situaciones climáticas

49



Gestión del riesgo ambiental y climático

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Al identificar, evaluar y supervisar los riesgos potenciales relacionados con el clima para nuestro negocio, creemos que podemos mitigar de forma proactiva los efectos del cambio climático y adaptar nuestro negocio para garantizar nuestra sostenibilidad.

GESTIÓN DE RIESGOS

En la Política de Gestión de Riesgos Ambientales de Scotiabank, se describen los principios clave que guían al Banco en su enfoque de gestión de los riesgos ambientales:

1. Cumplir con las leyes y regulaciones ambientales aplicables y con los estándares y las iniciativas voluntarias que adopte el Banco.
2. Empezar iniciativas que ayuden a reducir el impacto ambiental del Banco y permitan el desarrollo sostenible y la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono.
3. Incorporar criterios de evaluación y mitigación de riesgos ambientales en los procedimientos de gestión de riesgos del Banco cuando corresponda.
4. Contribuir al diálogo permanente con las partes interesadas pertinentes, como clientes, empleados, gobiernos, ONG y asociaciones del sector.
5. Medir y reportar de forma pública el desempeño ambiental del Banco, al menos, una vez al año.

El equipo de Riesgos ASG del Banco colabora con los equipos de crédito y préstamo de toda nuestra actividad para ayudarlos a evaluar los riesgos ambientales y de cambio climático para las transacciones en diversos sectores y áreas geográficas.

Tenemos en cuenta los riesgos medioambientales y climáticos en nuestros procesos de debida diligencia y de adjudicación de créditos. Aquí se incluyen los procedimientos y los requisitos obligatorios de evaluación de riesgos ambientales y de exposición al cambio climático para créditos de empresas no minoristas. Nuestra Evaluación de Riesgos de Cambio Climático (CCRA) obligatoria se utiliza para evaluar el riesgo crediticio relacionado con el clima en todo nuestro portafolio de préstamos no minoristas. Estos procesos ajustados según el riesgo nos permiten identificar los riesgos y las responsabilidades ambientales y de cambio climático inherentes a las actividades empresariales de un prestatario y a cualquier bien inmueble dado al Banco como garantía. Las evaluaciones también valoran la eficacia de las estrategias de gestión y mitigación del prestatario. Integramos estos procesos de evaluación del riesgo en las políticas de riesgo crediticio del Banco. Las transacciones que se considere que presentan riesgos ambientales elevados o significativos se elevan al o a los comités de riesgos y las revisan los comités de riesgos sénior/ejecutivos que correspondan. Además, las consideraciones de riesgo medioambiental y climático se incorporan a nuestro proceso anual de revisión del sector.

En 2023, el equipo de riesgo ASG del Banco respondió, aproximadamente, 1100 solicitudes internas de asesoramiento y recomendaciones técnicas en apoyo de los procesos de diligencia debida y mitigación de riesgos ambientales para créditos empresariales.

Para obtener más información sobre el proceso de evaluación de riesgos del cambio climático, consulte nuestro [Informe Climático](#).

ADHESIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL ECUADOR

Scotiabank es signatario de los Principios del Ecuador desde 2006. El Banco utiliza el marco de gestión de riesgos de los Principios del Ecuador para identificar, evaluar, gestionar y mitigar los riesgos e impactos medioambientales y sociales al financiar proyectos de desarrollo. Estos proyectos suelen ser obras de infraestructura e industria a gran escala con el potencial de provocar un impacto considerable en las personas y el medio ambiente.¹ Este marco sienta un estándar mínimo de debida diligencia y monitoreo de proyectos y tiene por objeto apoyar la toma de decisiones responsables en materia de riesgos ambientales y sociales a nivel global.

La utilización de este marco ayuda al Banco en nuestro empeño por financiar proyectos de desarrollo a gran escala que se lleven a cabo de forma responsable desde el punto de vista ambiental y social, de acuerdo con las normas reconocidas en el ámbito internacional. Scotiabank informa anualmente sobre la implementación y aplicación del marco de los Principios del Ecuador a través de su [sitio web](#) sobre políticas relacionadas con cuestiones ASG y el [centro de información sobre los Principios del Ecuador](#).

¹ Asociación de los Principios del Ecuador, Principios del Ecuador EP4: “Los grandes proyectos industriales y de infraestructura pueden acarrear consecuencias negativas para las personas y el medioambiente”.

² Asociación de los Principios del Ecuador, Principios del Ecuador EP4: “Los grandes proyectos industriales y de infraestructura pueden acarrear consecuencias negativas para las personas y el medioambiente”.



Abordando el impacto ambiental de nuestras operaciones

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Tenemos en propiedad o alquilamos más de 1,9 millones de metros cuadrados de inmuebles para nuestras oficinas y sucursales a nivel global. El uso responsable de los recursos necesarios para construir, mantener y explotar estas instalaciones no solo ayuda a proteger a las comunidades locales y a nuestro planeta, sino que también puede reducir los costos de operación y los riesgos para nuestro negocio.

DESCARBONIZACIÓN DE NUESTRAS OPERACIONES

Como parte de nuestro esfuerzo por conseguir una emisión neutra de carbono¹ en nuestras operaciones para 2030,² nos centramos en la descarbonización mediante mejoras de la eficiencia energética y una mayor adquisición de electricidad sin emisiones. En 2023, incrementamos nuestro objetivo mundial de reducir las emisiones operativas de GEI de alcance 1 y 2 del 35 % al 40 % para 2030 con respecto al año base 2016. Seguimos con la evaluación de la vulnerabilidad climática física actual y futura de los activos inmobiliarios de Scotiabank e integramos la resiliencia climática mediante la incorporación de prácticas ASG en las políticas y los procedimientos inmobiliarios.

En 2023, nos beneficiamos de la disminución de la intensidad de carbono de las redes eléctricas a nivel global. El aumento de la adopción y la prestación de servicios de banca en línea, junto con una estrategia inmobiliaria en curso para optimizar nuestra huella y los modelos híbridos de trabajo, también contribuyeron a reducir nuestro consumo de energía operativa. Aunque observamos un aumento de los viajes de negocios, nuestras emisiones por viajes de negocios de Alcance 3 continúan siendo inferiores a los niveles anteriores a la pandemia. En 2022, **Scotiabank logró un acuerdo de compra de energía renovable por 15 años** para recibir energía de una granja solar de 40 MW que se planea construir en Alberta, Canadá. Una vez en funcionamiento, Scotiabank será el único comprador de la electricidad renovable generada sin emisiones. Se espera que el proyecto comience a generar energía durante el segundo trimestre de 2024.

ENLACES DE INTERÉS

[Metodología de GEI de Scotiabank](#)

[Emisiones de GEI: Declaración de aseguramiento limitado](#)

INDICADORES DESTACADOS DE GEI Y ENERGÍA QUE SUSTENTAN NUESTRA META DE ALCANZAR LAS CERO EMISIONES DE CARBONO PARA 2030³

OBJETIVO	ESTADO	AVANCE EN 2023	NUEVO OBJETIVO PARA 2024
Reducción de las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 (con respecto a la base de referencia de 2016) en un 40 % a nivel global para 2030 ⁴	Por buen camino	Reducción de las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 en un 34 %	
Aseguramiento de un 100 % de electricidad sin emisiones en Canadá para 2025 ⁵	Por buen camino	Conseguimos que el 83 % de nuestra electricidad en Canadá proceda de fuentes sin emisiones ⁵	
Precio interno del carbono de \$65/tCO ₂ eq. en 2023	Logrado	Logrado en 2023	Se espera aumentar el precio a \$80/tCO ₂ eq. para 2024

¹ Scotiabank define la neutralidad de carbono como la compensación de las emisiones de nuestras operaciones durante un período determinado con el retiro de créditos verificados de compensación de carbono o energía renovable. Esto difiere de nuestra definición de cero emisiones netas que, en primer lugar, implica reducir las emisiones pertinentes en la medida de lo posible y, luego, compensar cualquier emisión residual durante un período de tiempo determinado mediante el retiro de créditos de eliminación de carbono verificados.

² Incluye las emisiones de Alcance 1 y 2 y las emisiones de Alcance 3 de las pérdidas por Transmisión y Distribución. Debido a un cambio en la metodología, no se incluyen las emisiones de los viajes de negocios de Alcance 3.

³ Para obtener detalles relacionados con la interpretación y la aplicación de Scotiabank del Protocolo de GEI del WRI y el WBCSD, consulte la [Metodología de GEI de Scotiabank](#) actualizada a diciembre de 2023.

⁴ Además de este objetivo de reducción, Scotiabank utilizará certificados de energía renovable (REC) y compensaciones de carbono para lograr que las emisiones de carbono de nuestras operaciones sean neutras en 2030 después de tomar medidas razonables para reducir las emisiones operativas. Por lo tanto, nuestra capacidad para cumplir con estos objetivos supone un crecimiento y una liquidez razonables de los mercados de carbono y REC y la disponibilidad de compensaciones/REC de alta calidad en estos mercados.

⁵ Ya sea de forma presencial o virtual. Entre las fuentes sin emisiones, se incluyen fuentes renovables (hidroeléctricas, solares, eólicas, geotérmicas y mareomotrices) y nucleares, y pueden incluir el uso de certificados de energía renovable (REC). Los datos sobre electricidad procedente de fuentes sin emisiones en Canadá se basan en la combinación eléctrica provincial según el libro Natural Resources Canada Energy Fact Book 2023-2024, pp. 62 y 63. Los datos sobre electricidad procedente de fuentes sin emisiones a escala internacional se basan en los informes de la Agencia Internacional de Energía (IEA) sobre generación de electricidad por países y fuentes.



ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

En 2018, Scotiabank estableció un precio interno del carbono de CAD 15/ tCO₂ eq. por tonelada de emisiones asociadas a las emisiones globales de Alcance 1 y 2 del Banco. La fijación de un precio interno para el carbono desempeña una función esencial en la reducción de las emisiones de nuestras propias operaciones al incorporar un proceso que permite destinar fondos a proyectos de descarbonización e iniciativas de eficiencia energética.

Desde su creación en 2018, gastamos \$76,3 millones en proyectos de descarbonización y eficiencia energética, de los cuales se gastaron 16,4 millones en 2023.

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



EJEMPLOS DE INICIATIVAS DE REDUCCIÓN Y EFICIENCIA ENERGÉTICA EN 2023

INICIATIVA	ACTUALIZACIONES DE 2023
Certificación Green Globe	Canadá: se completaron las renovaciones en dos sucursales para un total de 62 sucursales renovadas a fin de cumplir la <u>certificación Green Globe</u> .
Modernización de la iluminación	Canadá: se completaron los proyectos de retroadaptación de la señalización LED en las sucursales seleccionadas, lo cual supuso un ahorro anual de 655 MWh y una reducción de las emisiones de GEI de 107 tCO ₂ eq. México: se puso en marcha un proyecto de modernización del alumbrado LED, con un ahorro anual de 360 MWh y una reducción de 281 tCO ₂ eq. de GEI.
Modernización de la calefacción, la ventilación y el aire acondicionado (HVAC)	Chile: se reemplazaron los sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado de 28 locales por equipos más eficientes, con un ahorro energético anual de 38 MWh, equivalente a 14 tCO ₂ eq. de reducción de emisiones de GEI. Colombia: se reemplazaron los sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado de 53 locales por equipos más eficientes, con un ahorro energético anual de 179 MWh y 73 tCO ₂ eq. de emisiones de GEI. Perú: se reemplazaron un total de 18 sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado por equipos más eficientes, con un ahorro energético anual de 36,5 MWh y una reducción de las emisiones de GEI de 7 tCO ₂ eq. México: se reemplazaron un total de 215 sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado por equipos más eficientes, con un ahorro energético anual de 410 MWh, equivalente a 320 tCO ₂ eq. de reducción de las emisiones de GEI.
Instalaciones de paneles solares	República Dominicana: se instalaron paneles solares en la Zona Franca de Las Américas, con una generación estimada de 528 MWh de energía y una reducción estimada de 302 toneladas de CO ₂ eq.
Sustitución de las ventanas del cerramiento del edificio	Trinidad y Tobago: se impermeabilizó un tejado de 20 000 pies cuadrados, lo cual aumentó su reflectividad y resiliencia a la transferencia de calor para reducir el consumo de energía.
Estaciones de recarga de vehículos eléctricos en Canadá	Canadá: En Ontario, añadimos tres estaciones más de recarga de vehículos, para un total de 46 estaciones en 42 sucursales. Estas estaciones están a disposición del público las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

\$76,3 millones

para financiar inversiones con bajas emisiones de carbono y los proyectos de eficiencia energética y reducción de emisiones en nuestras operaciones desde 2018.



REDUCCIÓN DE RESIDUOS

Uso del papel

Los Servicios de Distribución de Scotiabank redujeron el consumo de papel del Banco mediante el trabajo con sus socios para pasar del correo físico a la entrega electrónica y a la tecnología de prueba sin papel para los recibos de entrega. En 2023, realizamos más de 146 000 envíos por vía electrónica.

Otras iniciativas:

- **Chile:** Se brindaron kits de bienvenida a los nuevos clientes de banca personal que incluyeron envases fabricados con papel 100 % reciclable, los cuales se entregaron en bolsas compostables.
- **República Dominicana:** Se incorporaron nuevos clientes digitalmente, con lo cual se evitó el uso de 48 968 hojas de papel desde 2021.
- **México:** Se reciclaron 955 kilogramos de papel, lo que equivale a reducir las emisiones de CO₂ en más de 859 kilogramos.

Residuos electrónicos

En todos los lugares donde operamos, nuestro objetivo es reciclar y reutilizar los equipos electrónicos y, al mismo tiempo, garantizar protocolos adecuados de eliminación de datos de clientes y empleados. De conformidad con las políticas del Banco, todo el equipo que el Banco ya no puede utilizar, desde computadoras portátiles hasta cables, celulares, baterías y monitores, se evalúa para determinar si es posible reciclarlo o reacondicionarlo a fin de reutilizarlo o donarlo a instituciones benéficas.

Scotiabank se comprometió con Rogers Communications para mejorar la recolección de los dispositivos celulares corporativos usados a fin de revenderlos o garantizar su eliminación ecológica. Según las directrices del programa, cuando un empleado cumple los requisitos para una actualización de teléfono, recibe un paquete de devolución prepago con su nuevo dispositivo a fin de facilitar la devolución de su antiguo dispositivo móvil. En 2023, se reciclaron o revendieron 1348 dispositivos a través de este programa.

Plástico

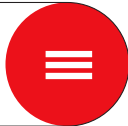
El equipo de Servicios Alimentarios de Scotiabank utiliza soluciones creativas y prácticas para reducir los plásticos de un solo uso. Tras un exitoso proyecto piloto en nuestra sede de Toronto, ampliamos el uso de contenedores reutilizables en colaboración con Friendlier Company a otras seis instalaciones del Banco en Canadá. Redujimos más de 1500 kilos de residuos plásticos y evitamos más de 4400 kilos de emisiones de GEI.

En 2023, en Scotiabank, se consumieron 890 000 tazas de café. Nuestros empleados recogieron y reciclaron las cápsulas y las bolsas de café de plástico usadas en nuestros campus de todo Canadá. Tras su depósito en un centro de reciclaje, el material orgánico del café se convierte en compost. Al mismo tiempo, el plástico y la lámina se reciclan para su uso en productos de consumo, como los bancos de los parques.



Reciclaje de tapas de plástico en Costa Rica

Al recolectar y reciclar tapas de botellas, Scotiabank Costa Rica ayudó a dar un nuevo uso a más de 70 kilogramos de plástico en forma de pasarelas retráctiles para acceder a las playas del país, sillas de ruedas anfibias, mesas de picnic y bancos.



Colaboración en otras iniciativas medioambientales

TRABAJO PARA PROTEGER LA BIODIVERSIDAD

La biodiversidad es una cuestión emergente e importante en los servicios financieros que está estrechamente relacionada con el impacto climático.¹ Estamos trabajando a fin de abordar los riesgos para la biodiversidad dentro de nuestra esfera de influencia, por ejemplo, mediante la colaboración con nuestros pares para comprender los impactos sobre la biodiversidad relacionados con las actividades financieras y de inversión. También apoyamos la protección de la biodiversidad en los países en los que operamos a través de asociaciones e inversiones innovadoras.

El impacto de la biodiversidad y los recursos naturales se tiene en cuenta en la definición de riesgo ASG que se encuentra en nuestro Marco de Gestión de Riesgos ASG. También usamos el marco de gestión de riesgos de los Principios del Ecuador en colaboración con nuestros clientes con el fin de identificar, evaluar y gestionar los impactos ambientales cuando financiamos proyectos de desarrollo en curso (consulte la [p. 50](#)).

El grupo de Financiamiento Sostenible de Scotiabank ayuda a los clientes a incorporar la sostenibilidad en sus estrategias de financiamiento mediante la identificación de proyectos ambientales elegibles para el financiamiento sostenible, como los que incluyen componentes de biodiversidad. También ofrecemos soluciones de financiamiento que ayudan a las empresas a maximizar su impacto de acuerdo con sus metas ASG y de biodiversidad. Nuestro [Marco de Bonos Sostenibles](#) cuenta con categorías específicas relacionadas con la biodiversidad: Gestión Ambiental Sostenible de los Recursos Naturales Vivos y del Uso de la Tierra, y Conservación de la Biodiversidad Terrestre y Acuática. Consulte la [p. 90](#) para obtener más información.

El Refugio Nacional de Vida Silvestre del Ártico (ANWR) alberga una rica fauna y flora silvestres y una gran riqueza cultural, además de ser importante para la subsistencia de las comunidades indígenas. De acuerdo con nuestra [Declaración sobre el Financiamiento en el Ártico](#), Scotiabank no ofrecerá financiamiento directo ni servicios financieros y de asesoría específicos a proyectos de actividades que estén directamente relacionadas con la exploración, explotación o producción de petróleo y gas dentro del Círculo Polar Ártico, incluido el ANWR.

Protección del medioambiente en nuestras comunidades locales

Ecologización de nuestras comunidades

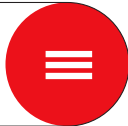


Barbados: Los empleados de Scotiabank plantaron 100 árboles de uva de mar – una especie autóctona de la costa oriental del país – en una reserva natural local. Los árboles ayudan a reducir la erosión del suelo y, al madurar, se espera que produzcan 275 toneladas de oxígeno y que absorban 103 toneladas de carbono.



Trinidad y Tobago: Ofrecemos a miles de personas y familias paquetes de semillas para crear huertos. Los huertos ofrecen opciones alimentarias tanto sostenibles como nutritivas y, a la vez, contribuyen a reducir las emisiones de carbono.

¹ Baruah, Ribhu Ranjan, [“Por qué el sector financiero debe invertir en la biodiversidad del planeta”, mayo de 2023, Foro Económico Mundial \(weforum.org\).](#)



Uruguay: pusimos en marcha un proyecto de tres años con la organización medioambiental local sin ánimo de lucro **AMBA** para recuperar y proteger casi 250 acres de plantas autóctonas de yerba mate.

Caribe: en nuestras sucursales, también se llevan a cabo limpiezas costeras voluntarias. Por ejemplo, los colegas de Jamaica ayudaron a limpiar más de 4000 libras de residuos de una playa de la capital, Kingston, mientras que nuestro personal de la República Dominicana recogió casi 3000 libras de residuos de las playas locales.

APOYO A LOS CLIENTES PARA QUE REALICEN COMPRAS MÁS ECOLÓGICAS

Según la Agencia de Protección Ambiental (EPA) de los EE. UU., ¹un vehículo para pasajeros típico a gasolina emite 4,6 toneladas métricas de dióxido de carbono al año. Scotiabank brinda productos financieros a los clientes que se preocupan por las emisiones de carbono y que buscan financiamiento para tomar decisiones de compra de vehículos más ecológicos. Como socio bancario de confianza de los fabricantes y compradores de vehículos eléctricos (EV), Scotiabank atiende a clientes con conciencia ecológica.

Aspectos destacados de 2023

- **Canadá:** se financiaron 49 000 préstamos minoristas para vehículos híbridos y eléctricos por un valor de \$2600 millones, el doble que en 2022.
- **México:** se financiaron más de 1700 vehículos eléctricos o híbridos a través del Programa de Crédito Verde de CrediAuto en los últimos cinco años, lo que incluyó más de \$16 millones en 2023.
- **Costa Rica:** se concedieron USD 9,4 millones en préstamos ecológicos para el financiamiento y el arrendamiento financiero de vehículos eléctricos e híbridos.
- **República Dominicana:** se brindaron RD 9 millones en préstamos para la compra de vehículos eléctricos.
- **Panamá:** se lanzó un nuevo producto de financiamiento para la compra de vehículos eléctricos e híbridos.

Involucramos a nuestros clientes

En 2023, continuamos nuestra colaboración con la empresa de software Lightspark al patrocinar la prueba piloto de Lightspark Engage en Calgary y Edmonton. Engage es una plataforma tecnológica innovadora que ofrece a los propietarios de viviendas información sobre ahorro de energía y carbono en el hogar y una auditoría energética digital del hogar. Más de 40 000 propietarios de viviendas se informaron sobre el consumo energético de sus hogares y las opciones de modernización gracias al proyecto piloto.

¹ Agencia de Protección Ambiental de EE. UU.: Emisiones de gases de efecto invernadero de un vehículo típico para pasajeros.



Social

Trabajamos para lograr nuestro propósito: *por nuestro futuro*, nuestros empleados, comunidades y clientes. Esto incluye promover una cultura diversa e integradora en la que los empleados puedan desarrollar todo su potencial. A través de nuestras inversiones comunitarias, asociaciones y programas, fomentamos comunidades más inclusivas y equitativas, así como la resiliencia económica. Para ampliar los beneficios de la inclusión financiera a más personas y aportar mayor comodidad y apoyo a todos los clientes, ofrecemos productos y servicios de confianza.

EN ESTA SECCIÓN:

- 57 INTEGRACIÓN DE UNA CULTURA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN
- 72 APOYO PARA LAS COMUNIDADES RESILIENTES
- 73 POSIBILIDAD DE UNA RESILIENCIA ECONÓMICA A TRAVÉS DE SCOTIAINSPIRA
- 78 EMPODERAMIENTO DE NUESTROS CLIENTES

Integración de una cultura de diversidad, equidad e inclusión

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Nuestro trabajo requiere atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos: empleados con las aptitudes adecuadas, que aporten nuevas ideas y comprendan las necesidades y las perspectivas de las diversas comunidades a las que servimos. Al promover la diversidad, equidad e inclusión (DEI) y aplicar prácticas equitativas y sin prejuicios, contribuimos a liberar el potencial de éxito de nuestros empleados y creamos un entorno en el que deseen crecer.

Nuestro enfoque

Nuestra estrategia global de DEI guía nuestros esfuerzos diarios para lograr lo siguiente:

- Fomentar la diversidad y la equidad en nuestros empleados y en la contratación.
- Crear una cultura inclusiva.
- Impulsar estrategias y planes formales de equidad en el empleo para atraer, retener y promover talentos diversos.
- Escuchar a nuestros empleados para conocer sus experiencias de vida, las barreras a las que se enfrentan y cómo podemos apoyarlos mejor en el lugar de trabajo.

Scotiabank se esfuerza por ser un empleador de preferencia dentro de las diversas comunidades en las que presta servicios y por incorporar oportunidades equitativas y un trato justo en los sistemas, las prácticas y los procesos.

La DEI no es responsabilidad de un solo equipo de Scotiabank. Más bien, es responsabilidad de todos en cada una de las funciones, líneas de negocio y ubicaciones geográficas del Banco.

- El **Comité de Capital Humano y Compensación** de nuestra Junta Directiva supervisa los esfuerzos globales del Banco en materia de DEI.
- A nivel de la dirección, nuestro **Consejo de Inclusión Global** interdisciplinario es responsable de nuestra estrategia global de DEI. El Presidente y Director General de Scotiabank es el Patrocinador Ejecutivo del Consejo, y nuestro Jefe de Grupo y Director de Recursos Humanos y nuestro Vicepresidente Sénior de Servicios Globales de Recursos Humanos ocupan el cargo de copresidentes. El Consejo se reúne seis veces al año.
- **Los consejos de inclusión** ayudan a hacer operativa la estrategia de DEI del Banco dentro de sus líneas de negocio y funciones.
- Nuestro **Comité de Equidad en el Empleo** está compuesto por representantes de diferentes grupos y líneas de negocios del Banco merecedores de equidad. Cada trimestre, se debaten temas como nuestra Encuesta Global sobre Diversidad, nuestros Planes e Iniciativas de Equidad en el Empleo, los resultados de la Revisión de los Sistemas de Empleo y las formas de atraer candidatos de grupos merecedores de equidad.
- Los **Grupos de Recursos para Empleados** contribuyen a una mayor integración de la DEI a través de actos e iniciativas.

Planes de equidad en el empleo

Un componente clave de nuestra estrategia de DEI son nuestros Planes de Equidad de los Empleados. Nos ayudan a contratar, desarrollar, promocionar y retener de forma proactiva a personas procedentes de grupos merecedores de equidad. Dichos planes se basan en datos y se actualizan anualmente. Allí se describe nuestro enfoque para derribar las barreras que impiden un empleo equitativo y para aumentar la representación en áreas de nuestra plantilla en las que un grupo merecedor de equidad no está suficientemente representado.

ENLACES DE INTERÉS

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

[Alianza por nuestro futuro](#)

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

[Grupos de recursos para empleados](#)

[Informe narrativo sobre la equidad en el empleo de 2022 \(Canadá\)](#)



Implementamos nuestra estrategia de DEI en toda la empresa teniendo en cuenta el marco **Escuche, Eduque, Actúe y Mantenga**.

- *Escuche*: Convoque a los empleados en un ambiente de confianza en el que se sientan a gusto para hablar.
- *Eduque*: Fomente una cultura inclusiva mediante una mayor concientización y derribe de barreras.
- *Actúe*: Tome medidas para atraer a candidatos diversos y fomentar una cultura inclusiva que permita a los empleados rendir al máximo de su potencial y dar todo de sí en el trabajo.
- *Mantenga*: Mantenga una cultura de inclusión y pertenencia mediante la incorporación de una perspectiva de equidad e inclusión en todo lo que hacemos.

NUESTROS OBJETIVOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN PARA 2025¹

- Duplicar la representación de los empleados indígenas.²
- Aumentar la representación de las personas con discapacidades en un 20 %.²
- Aumentar al 30 % o más la representación de personas de color en roles de liderazgo sénior (VP o superiores).²
- Aumentar la representación de empleados afrodescendientes en roles de liderazgo sénior hasta el 3,5 %, y la plantilla de estudiantes afrodescendientes hasta, al menos, el 5 % o más, como se establece en el Compromiso de los Directores Generales de la Iniciativa BlackNorth.²
- Aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo sénior (VP o superiores) hasta el 40 % a nivel global.
- Aumentar al 7 % o más la representación de empleados que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales u otra orientación sexual diversa.²

Conozca nuestros avances hacia los objetivos quinquenales de DEI:
[Informe narrativo sobre la equidad de los empleados de 2022.](#)



Reconocimientos

[Best Workplaces™ \(mejores lugares de trabajo\) en Canadá](#) de Great Place To Work®

[Best Workplaces™ \(mejores lugares de trabajo\) en servicios financieros y de seguros en Canadá](#) de Great Place To Work®

Lista de Forbes de los mejores empleadores de Canadá por su diversidad

[Índice global de Diversidad e Inclusión de Refinitiv](#)



“Crear y mantener una cultura de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo es importante para Scotiabank porque repercute positivamente en todo lo que hacemos. Nuestros líderes aprecian, aceptan y celebran las culturas diversas, las experiencias únicas y las perspectivas y los conocimientos que aporta cada empleado y cliente. Este núcleo de la cultura impulsa todo lo que hacemos y haremos en el futuro. Es nuestra estrella guía para aspirar a ser el banco y el empleador preferido en todo el mundo”.

– DENINE DAS (ELLA/LA), VICEPRESIDENTA DE INCLUSIÓN GLOBAL

¹ Los objetivos de DEI del Banco para 2025 son relativos a nuestro año de referencia 2020.

² Indica un objetivo de DEI específico de Canadá.



REPRESENTACIÓN GLOBAL DE LOS EMPLEADOS¹

POR REGIÓN (TOTAL)



● Internacional	41,833
● Canadá	41,797

POR GÉNERO
(PORCENTAJE DEL TOTAL)



● Mujeres	54%
● Hombres	45%
● Identidades de género diversas	1%
● Género no revelado	0.5%

POR EDAD
(PORCENTAJE DEL TOTAL)



● Menor de 30 años	23%
● De 30 a 50 años	58%
● Mayor de 50 años	19%

Encuesta global sobre diversidad

A través de nuestra encuesta global sobre diversidad de todos los años, pedimos a los empleados que se autoidentifiquen de forma voluntaria como miembros de un grupo merecedor de equidad para entender mejor la composición de nuestra fuerza laboral. Esto nos ayuda a diseñar iniciativas específicas para atraer, desarrollar y retener talentos diversos. Dado que los países tienen diferentes composiciones y enfoques para las personas merecedoras de equidad, en 2022, ampliamos nuestra encuesta sobre diversidad y empezamos por los empleados de los Estados Unidos, el Reino Unido e Irlanda. En 2023, lanzamos la encuesta en Chile, Colombia, México y Perú. En 2024, tenemos previsto incluir países de América Central, el Caribe y Uruguay.

Diversidad en lo más alto

Creemos que las mejores juntas directivas incluyen una mezcla diversa de experiencia, conocimientos, perspectivas, género, identidad y expresión de género, edad, orientación sexual, etnia, raza, capacidades, procedencia geográfica, habilidades y cualidades personales. En nuestra Junta Directiva, el 50 % de nuestros consejeros se identifican como afrodescendientes, pueblos indígenas, LGBT+, personas de color, personas con discapacidades y mujeres. Las mujeres representan el 36 % de nuestra Junta Directiva (cinco directoras), lo cual supera nuestro objetivo de composición de la Junta de, al menos, el 30 %. Las mujeres componen más del 25 % de nuestra Junta Directiva desde 2012, y aspiramos a alcanzar la paridad de género. Aunque la paridad de género no representa una nueva prioridad para nuestra Junta, mantenemos nuestro compromiso de aumentar la representación de los grupos merecedores de equidad dentro de ella. Scotiabank es signatario del [Catalyst Accord](#), el [30 % Club](#), la [BlackNorth Initiative](#) y otras organizaciones dedicadas a aumentar la representación de las mujeres y de otros grupos designados en el liderazgo empresarial. Para obtener más información, consulte nuestra [Circular de Representantes de la Dirección de 2024](#).

¹ A menos que se indique lo contrario, los datos de los empleados en el Informe ASG de 2023 se brindan por cantidad de empleados y no incluyen al personal ocasional, estudiantes, pasantes, empleados en licencia, trabajadores eventuales, las filiales y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de informes distintos. Esto difiere de la cantidad de empleados en el [Informe Anual de 2023 de Scotiabank](#) (p. 134), lo cual se presenta sobre la base del equivalente a tiempo completo (FTE).



INTEGRACIÓN DE UNA CULTURA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN | APOYO PARA LAS COMUNIDADES RESILIENTES |
POSIBILIDAD DE UNA RESILIENCIA ECONÓMICA A TRAVÉS DE SCOTIAINSPIRA | EMPODERAMIENTO DE NUESTROS CLIENTES

INFORME ASG DE 2023

DIVERSIDAD DE LOS EMPLEADOS: CANADÁ ¹	OBJETIVO	DISPONIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL	2023
Diversidad en el liderazgo sénior (roles de VP o superiores)			
Afrodescendientes	3,5 % para el 2025 (Compromiso de la Iniciativa BlackNorth)	1,0 %	2,4 %
Orientaciones sexuales diversas			4,4 %
Pueblos indígenas		3,2 %	0,4 % ⚡
Personas de color	30 % o más para 2025	11,5 %	28,0 % ⚡
Personas con discapacidades		5,0 %	9,9 % ⚡
Veteranos			1,4 %
Diversidad en los empleados (representación de los empleados como % de los empleados canadienses)			
Afrodescendientes		3,3 %	5,4 %
Empleados que son estudiantes afrodescendientes	5 % o más para el 2025 (Compromiso de la Iniciativa BlackNorth)		5,6 %
Identidades de género diversas			1,9 %
Orientaciones sexuales diversas	7 % o más para 2025		4,9 %
Pueblos indígenas	Se duplicará para 2025 con respecto al 2020	2,3 %	1,2 %
Personas de color		27,7 %	42,2 %
Personas con discapacidades	Aumento del 20 % para 2025 respecto del 2020	9,4 %	8,6 %
Veteranos			0,7 %



¹ Los datos de representación se revelan en una encuesta voluntaria e incluyen solamente las respuestas de los empleados en Canadá. Los objetivos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) se fijan, en líneas generales, en función de la Disponibilidad del Mercado Laboral (LMA). Statistics Canada calcula la LMA para cada grupo designado.
Consulte el cuadro de datos sobre “liderazgo y diversidad de los empleados” de la p. 113 para ver las notas a pie de página detalladas del cuadro. Scotiabank sigue esforzándose por mejorar la disponibilidad y exhaustividad de los datos sobre diversidad y representación.
⚡ Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG.

CONTRATACIÓN Y RECLUTAMIENTO DE TALENTO DIVERSO

Nuestro objetivo es contratar a los mejores talentos para cada rol en Scotiabank. Los candidatos con talento que buscamos no se encuentran en un solo lugar y no tienen las mismas experiencias ni siguen el mismo camino para llegar hasta aquí.

Contratamos a candidatos con formación y aptitudes muy diversas, que representan una gran variedad de culturas y experiencias. Para ello, es necesario contratar en nuevos lugares y de nuevas maneras, como mediante asociaciones comunitarias y diversas bolsas de trabajo en línea. Por ejemplo, en Perú participamos en la feria de empleo LGBT+ que organizó nuestro socio Pride Connection, en la que nos reunimos con más de 200 asistentes.

También es esencial reducir las barreras que puedan haber limitado, en el pasado, el acceso a los roles de los grupos merecedores de equidad. Por ejemplo, nosotros hacemos lo siguiente:

- Adoptamos un proceso de selección “sin *curriculum vitae*” para todos los roles de estudiantes y nuevos licenciados del Banco en Canadá, tras un exitoso programa piloto que aumentó la cantidad de nuevas contrataciones procedentes de grupos merecedores de equidad.
- Revisamos nuestras políticas, prácticas y sistemas de RR. HH. para ayudar a garantizar que nuestros sistemas de empleo apoyen una contratación justa y equitativa.

Nuestro equipo de Adquisición de Talento adapta nuestros esfuerzos de contratación a la estrategia y los objetivos de DEI del Banco y se reúne cada dos meses para revisar el progreso y mejorar continuamente nuestros programas.

- Formamos a nuestros profesionales de RR. HH. y responsables de contratación en prácticas de contratación inclusiva y prejuicios inconscientes.
- Utilizamos una herramienta de análisis de ofertas de empleo para identificar palabras o frases potencialmente no inclusivas en las ofertas de empleo y las modificamos para que sean neutras desde el punto de vista del género.
- Introdujimos una iniciativa de Publicación de Medidas Especiales mediante la cual los líderes empresariales revisan su fuerza laboral para identificar áreas en las que los grupos merecedores de equidad no están suficientemente representados. Cuando se detectan carencias de empleados de grupos merecedores de equidad, los líderes empresariales pueden aprovechar los anuncios de empleo de medidas especiales para publicar y cubrir un rol específico para ese grupo merecedor de equidad.

Compartimos proactivamente con todos los candidatos potenciales información sobre el programa de Accesibilidad y Adaptaciones del Banco. La información se comparte durante el proceso de solicitud de empleo y entrevistas y cuando se ofrece el puesto. Los candidatos pueden formular preguntas y buscar apoyo a través de un correo electrónico sobre adaptaciones durante la entrevista o el proceso de contratación.

También colaboramos con nuestro equipo ScotialNSPIRA para ponernos en contacto con socios sin ánimo de lucro centrados en ayudar a los candidatos merecedores de equidad a encontrar empleo. En 2023, colaboramos con socios como el Instituto Nacional Canadiense para Ciegos ([CNIB](#)) y [JumpStart Refugee Talent](#) para organizar sesiones informativas sobre carreras profesionales y jornadas de entrevistas.



Nuestros empleados también actúan como embajadores de Scotiabank en nuestras campañas de promoción profesional. En 2023, nuestras publicaciones en las redes sociales sobre las experiencias de diversos empleados del Banco recibieron más de 4,3 millones de interacciones.



También trabajamos con nuestros **Grupos de Recursos para Empleados (ERG)** para llegar a los candidatos. Por ejemplo, nos asociamos con la Red de Empleados Afrodescendientes de Scotiabank (SBEN) y **Accelerate Her Future™**, un acelerador de carreras para pueblos indígenas, afrodescendientes y mujeres racializadas, en actos universitarios centrados en la diversidad. Los miembros de la SBEN también asistieron a actos de contratación en los campus y se asociaron con Toronto Finance International para atraer a estudiantes afrodescendientes interesados en el sector bancario. Nuestro ERG de ORGULLO nos ayudó a desarrollar un taller para más de 40 reclutadores de talento de Scotiabank sobre cómo atraer, apoyar y retener mejor a los candidatos LGBT+.

La SBEN colaboró con **Onyx** en varios actos de contratación en 2023. Onyx pretende eliminar la brecha en la contratación, retención y promoción de estudiantes universitarios afrodescendientes y recién graduados para roles en empresas canadienses.

Obtenga más información sobre cómo trabajamos para derribar barreras y atraer a los mejores talentos [aquí](#).

Aumento de la contratación de pueblos indígenas

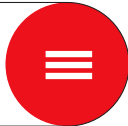
SOAR es nuestro programa de desarrollo rotativo de 24 meses diseñado para abordar las barreras a las que se enfrentan muchos estudiantes indígenas que buscan trabajo en el sector financiero. Forma parte de nuestras **Incubadoras de Talento para los Líderes del Mañana (TILT)**, el conjunto de programas de desarrollo de recién graduados a tiempo completo del Banco, cuyo objetivo es contratar a los mejores y más brillantes talentos diversos en todas las líneas de negocios. A través de SOAR, buscamos candidatos que se identifiquen como primeras naciones, métis o inuit y cursen estudios postsecundarios. En 2023, se incorporaron al programa siete asociados indígenas.



Angela Boutilier (ella/la), participante de SOAR

“El Programa SOAR no solo me permitió adquirir nuevas competencias y conocimientos en materia de recursos humanos, sino que me apoyó en mi recorrido para aprender más sobre mi indigenismo. Con muchos recursos a mi disposición y un gran sistema de apoyo, estoy progresando en mi carrera de recursos humanos, así como en mi recorrido indígena”.





APOYO AL AVANCE PROFESIONAL DE LOS
TALENTOS DIVERSOS

Invertimos en programas que apoyan el desarrollo, la promoción y la retención de todos los empleados, lo que incluye programas específicos para empleados diversos y de alto desempeño.

El Programa ScotialNSPIRA se diseñó para desarrollar diversos roles de directores, VP y roles superiores de alto potencial en todo el Banco. En 2023, también ampliamos nuestra participación en la **Academia de Liderazgo Conectado de McKinsey**, que incluyó a más de 50 empleados del Banco que se identifican como personas de color, quienes completaron un programa de la Academia. Desde 2020, 77 empleados afrodescendientes de Scotiabank participaron en los programas de la Academia de Liderazgo Conectado de McKinsey, y otros 41 empleados afrodescendientes y asiáticos participaron en los programas en 2023.

Tras poner a prueba con éxito nuestro Programa Global de Patrocinio de DEI de nueve meses de duración en Gestión Patrimonial Global, ampliamos el programa a otras tres líneas de negocios y funcionales: Banca Canadiense, Operaciones Globales y Funciones de Control. El programa ayuda a desarrollar futuros líderes potenciales en todos los grupos merecedores de equidad. A los “protegidos” se les asigna un “patrocinador” que los ayuda a ampliar su red profesional y a desarrollar sus habilidades estratégicas de influencia y presentación.

Resultados de la prueba piloto:

- Unos 37 graduados protegidos (FTE) se graduaron del programa en 2023.
- El 46 % de los graduados protegidos accedieron a un mandato ampliado o a un ascenso.
- El 100 % de los graduados protegidos permanecieron en el Banco seis meses después del programa.

En nuestros ERG, también se ofrecen oportunidades de desarrollo profesional. Por ejemplo, en 2023, la Red de Empleados Afrodescendientes de Scotiabank (SBEN) lanzó una serie de actividades de desarrollo profesional con más de 315 participantes en seis sesiones. La SBEN también colaboró con la Red Caribeña de Scotiabank para organizar un evento del Día de la Emancipación de 2023 llamado Breaking Free, al que se sumaron más de 100 empleados de todo el mundo.

A través de su programa New Hire Buddy, la SBEN asigna a empleados afrodescendientes que acaban de incorporarse al Banco a un empleado ya existente para que los ayude a resolver dudas en sus primeras semanas.

600 empleados o más

en todo el mundo participaron en un programa de tutoría que administró el ERG HOLA, la SBEN, la Red Caribeña de Scotiabank o el ERG de la Red Sudasiática.



“Para mí, como recién contratado, fue muy útil tener a alguien con quien conversar de mis primeras experiencias y retos. Puesto que soy un recién llegado a Canadá y muy nuevo en la cultura laboral canadiense, pude obtener esa experiencia

de primera mano y la opinión de alguien que estuvo en mi misma situación. Esto desempeñó un rol muy importante y útil a la hora de reforzar mi confianza y mi decisión de seguir adelante. También me ayudó poder hablar no solo de asuntos relacionados con el trabajo con alguien de un origen similar. El impacto que tiene el programa en los nuevos contratados es saber que uno tiene un contacto directo, o puede estar en contacto, con alguien que entiende sus orígenes, de dónde viene, los retos a los que puede enfrentarse y saber que puede estar dispuesto a escucharlo y guiarlo lo mejor que pueda”.

– OLUMIDE IGE (ÉL/LO),
GESTOR DE PROYECTOS INMOBILIARIOS



Empoderamiento de las mujeres en nuestra fuerza laboral

Las investigaciones muestran que son muchas más las mujeres que los hombres que abandonan el sector financiero a mitad de su trayectoria profesional, lo que aumenta la brecha de género en los cargos superiores. En Scotiabank, apoyamos a las empleadas que se identifican como mujeres en todo el mundo para que avancen en sus carreras profesionales y alcancen su máximo potencial.

Aspectos destacados de 2023

- Lanzamos el segundo bloque de nuestro programa virtual de liderazgo “Empoderamiento de la Mujer”, con más de 40 empleadas en Chile, Colombia, México y Perú.
- En México y Chile, más de 1180 mujeres participaron en nuestro programa de liderazgo femenino, que incluyó sesiones mensuales de capacitación y creación de redes con líderes sénior en cada país.
- Ampliamos al exterior nuestro programa de desarrollo Elevate de seis meses de duración. El programa, pensado para directoras adjuntas de Banca y Mercados Globales, incorpora sesiones centradas en el desarrollo, tutorías, evaluaciones psicométricas y creación de redes con líderes sénior. Más de 350 directoras asociadas completaron el programa de seis meses y el 95 % permanecían en Scotiabank tres años después. Doce directoras asociadas completaron el programa en 2023.

Reconocimientos

Por tercer año consecutivo, *The Globe and Mail* incluyó a Scotiabank en la sección Women Lead Here de su revista Report on Business. Scotiabank también obtuvo un lugar por sexto año consecutivo en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género y Great Place To Work® lo nombró entre los 10 mejores lugares para trabajar para las mujeres en Colombia.

Además de tener programas, seguimos colaborando con nuestros socios para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Consulte la p. 117 para obtener más datos sobre las mujeres en funciones de liderazgo y en nuestra fuerza laboral.

39 %*

de los roles de VP o superiores a nivel mundial los desempeñaron las mujeres en 2023.



⚙ Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG.



CREACIÓN DE UNA CULTURA INCLUSIVA

Nuestros 15 ERG principales y 105 secciones nacionales, regionales y mundiales son una forma clave de celebrar la diversidad y promover la inclusión. Estos grupos voluntarios, que abarcan diversas identidades de género, edades, capacidades, orientaciones sexuales, razas, etnias, veteranos y aliados, crean un foro abierto para que los empleados se conozcan y se apoyen mutuamente. Los programas de ERG también ofrecen apoyo personal, profesional y organizativo, así como oportunidades para ayudar a las comunidades locales.

Nuestros ERG se rigen por nuestro Marco global de ERG, diseñado para impulsar la estrategia global de DEI del Banco y, al mismo tiempo, permitir que se reflejen los problemas locales en los capítulos. Los jefes de nuestros principales ERG se reúnen en nuestro Consejo Global de Presidentes de ERG. Cada año, participan en nuestro Foro de Impacto de los ERG para compartir las mejores prácticas. Además, las líderes de nuestros 25 ERG globales de mujeres forman nuestro Consejo Mundial de Presidentas. En 2023, se celebraron debates trimestrales sobre inclusión y un panel mundial sobre liderazgo.

Aspectos destacados de 2023

- Se introdujo el Programa de Aplausos del ERG para reconocer los logros de los miembros del ERG.
- Se permitió a los miembros del ERG plasmar su trabajo voluntario y recibir premios a través de Spark (consulte la [p. 76](#)).

Más de 850 empleados de Scotiabank de México, Colombia y Canadá participaron en nuestro programa individual de “intercambio de idiomas” con el auspicio del ERG HOLA del Banco. Durante tres meses, empleados de habla inglesa e hispana se reunieron para practicar el idioma, conocer una cultura diferente y establecer contactos con sus compañeros.

Durante nuestra encuesta ScotiaPulso de empleados más reciente, el **94 %** de los encuestados dijo que sienten que el Banco se compromete con la creación de un lugar de trabajo inclusivo.

Creación de una cultura de alianzas

En 2023 **celebramos nuestra segunda Cumbre Mundial de Alianzas: Alianzas en Acción**. Casi 5000 empleados participaron virtualmente para aprender a desafiar los prejuicios, enfrentarse a la discriminación y valorar respetuosamente todas las opiniones. También lanzamos una categoría de reconocimiento de Alianzas siempre activa en nuestra plataforma Aplausos para el reconocimiento de los empleados. Durante el año, los empleados enviaron más de 34 000 reconocimientos relacionados con alianzas a sus compañeros de Scotiabank en todo el mundo.

El lenguaje inclusivo es también un componente esencial de la alianzas. En 2023, introdujimos Impulsando el Liderazgo Equitativo a través del Lenguaje Inclusivo. En los tres primeros meses, más de 500 directivos completaron el curso. También actualizamos nuestra Guía de Terminología Inclusiva para ayudar a los empleados a mejorar sus habilidades de lenguaje y comunicación inclusivos.

ENLACES DE INTERÉS

Alianza por nuestro futuro



Celebramos actos especiales a lo largo del año para conmemorar momentos culturales:

Nuestra red bancaria en China celebró el **Año Nuevo Lunar** con una retransmisión por Internet en la que se mostraron varias culturas de Asia Oriental.

Celebramos el **Mes de la Historia Negra** con la organización de una retransmisión mundial por Internet con más de 2000 empleados. Juntos, celebramos y difundimos las opiniones y los logros de nuestros empleados, clientes y socios comunitarios afrodescendientes.

Nuestra red de Oriente Medio organizó su retransmisión anual del **Año Nuevo persa (Nowruz)**, en la que se mostraron tradiciones y costumbres culturales.

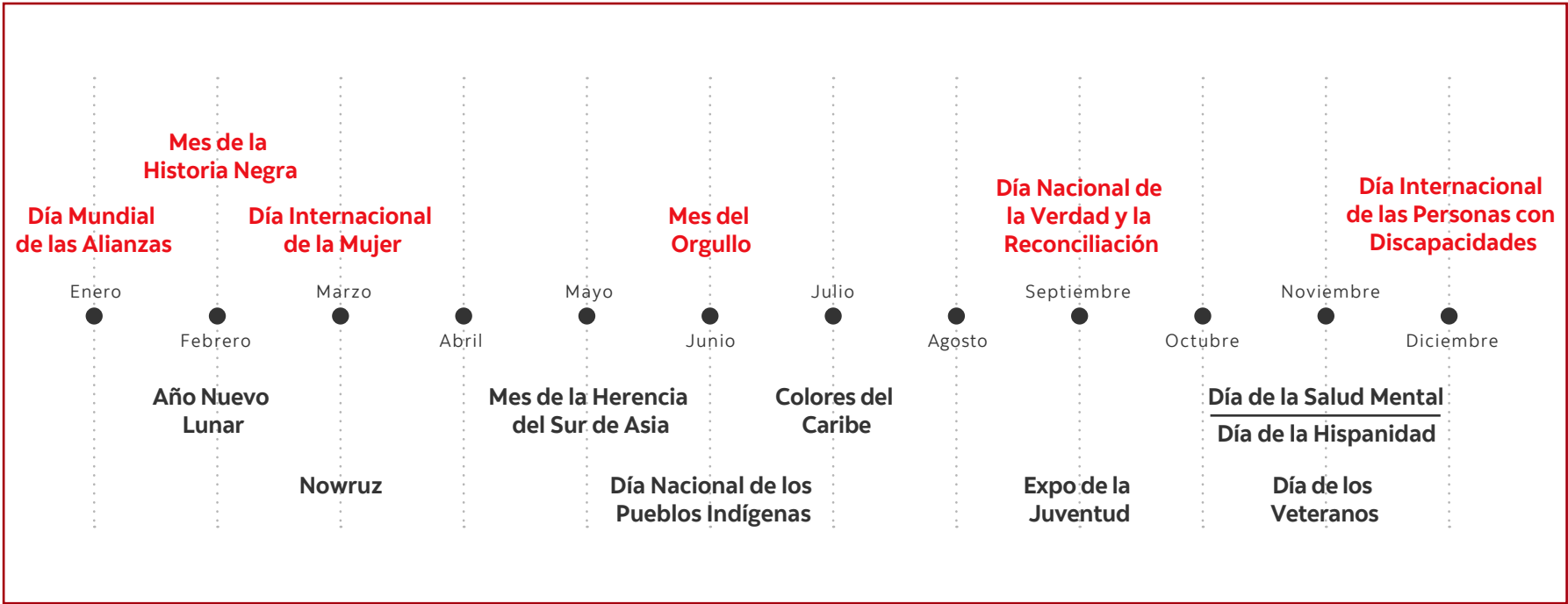
Organizamos una retransmisión mundial del **Día Internacional de la Mujer** en la que explicamos cómo ser mejores aliados de las mujeres los 365 días del año.

Nuestra Red de Asia Meridional organizó un **debate mundial virtual** en el que participaron mujeres líderes de ascendencia sudasiática que compartieron sus trayectorias profesionales.

Nuestra retransmisión mundial anual por Internet del **Orgullo** incluyó una conversación magistral con un defensor de personas de dos espíritus; una mesa redonda con miembros del Consejo Mundial de Presidentes LGBT+ de Scotiabank de México, República Dominicana y Costa Rica; así como una charla informal con el socio comunitario de ScotiAINSPIRA, [Outright Action International](#).

Celebramos el **Mes Nacional de la Historia Indígena** con cinco videos pregrabados y dos actos en directo con nuestros empleados.

Nuestra Red Caribeña organizó **Colours of the Caribbean**, una retransmisión mundial por Internet en la que se celebra la cultura caribeña.



La SBEN y la Red Caribeña de Scotiabank (SCN) organizaron un acto de celebración del **Día de la Emancipación** de 2023 titulado “Breaking Free”. El acto incluyó una mesa redonda con el patrocinador ejecutivo y los copresidentes de la SBEN, así como una charla con Claudette McGowan, Directora General de Protexxa, una empresa de ciberseguridad.

Los empleados de Scotiabank apoyaron los eventos del **Día de la Camisa Naranja** y del **Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación** al trabajar como voluntarios en el Pow Wow de 2023 de los Servicios para Familias y Niños Nativos de Toronto y al participar en la Caminata anual por Wenjack en la Isla de la Tortuga durante la Semana del Camino Secreto. (Consulte las [p. 68](#) para conocer más formas en las que celebramos este Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación).

Nuestra Red de Veteranos celebró el quinto evento anual de Scotiabank de **Conmemoración del Día de los Veteranos** en nuestra sede y lo transmitió a todo el mundo.

Celebramos nuestra segunda retransmisión por Internet del **Día Internacional de las Personas con Discapacidades** en cuatro idiomas (inglés, francés, español y lengua de señas de los Estados Unidos) con subbonos en directo.



APOYO A LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES Y DE COLOR

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

Para apoyar el desarrollo de los empleados afrodescendientes y de color, Scotiabank inscribió a empleados afrodescendientes y asiáticos en los programas McKinsey Leadership Essentials y McKinsey Management Accelerator con el fin de desarrollar sus aptitudes de liderazgo.

En nuestro Plan de Equidad en el Empleo para las Personas Afrodescendientes y de Color en Canadá, se abordan las brechas y las barreras de representación identificadas con el apoyo de los empleados que se identifican como personas afrodescendientes y de color. A su vez, se esbozan acciones sistémicas para apoyarlos.

FOMENTO DE LA INCLUSIÓN LGBTQ+

Apoyamos una cultura inclusiva de las diversas orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género en la que nuestros empleados y clientes de las comunidades LGBTQ+ y sus aliados puedan sentir seguridad, valoración y respeto.

Reconocemos los pronombres de los empleados en nuestro directorio de empleados, sistemas de RR. HH. y firmas de correo electrónico. En 2023, impartimos a los empleados que atienden directamente a los clientes canadienses un nuevo curso en línea que ofrece orientación sobre el compromiso con los clientes para promover la inclusión de diversas identidades y expresiones de género. En colaboración con nuestros socios comunitarios de ScotialNSPIRA, lanzamos una guía actualizada de terminología LGBTQ+ en inglés, francés y español. También estamos mejorando los beneficios sanitarios para nuestros empleados LGBTQ+ en todo el mundo a través de nuestras nuevas **Normas Globales de Atención Inclusiva** (consulte la **p. 32**), que incluye abordar las deficiencias en la cobertura relacionadas con las parejas del mismo sexo y la atención a la afirmación de género.

Reconocimientos

En noviembre de 2023, Scotiabank EE. UU. obtuvo un reconocimiento en el **Índice de Igualdad Corporativa (CEI) de 2023 de la Campaña de Derechos Humanos (HRC)** por sus esfuerzos en la creación de ambientes de trabajo más inclusivos y diversos, donde los empleados sienten que los reciben, valoran y pueden ser ellos mismos. Scotiabank México y Scotiabank Chile también recibieron ese año un reconocimiento en el CEI de la HRC por su inquebrantable apoyo y compromiso con la comunidad LGBTQ+.

En Perú, celebramos nuestro primer panel regional LGBTQ+ titulado “Usted pertenece aquí: vivamos nuestra diversidad con orgullo”. Asistieron más de 1240 empleados, familiares y aliados. Los empleados en Perú y los miembros de la comunidad también publicaron comentarios y fotografías a través de los canales de redes sociales de Scotiabank en apoyo a la comunidad LGBTQ+. Nuestra región del Caribe también se centró en el apoyo al colectivo LGBTQ+ durante una asamblea ciudadana sobre alianzas.

Somos un miembro fundador de la Asociación para la Igualdad Global LGBTQ+ (PGLE) y el primer banco canadiense en adoptar los Estándares Globales de Conducta LGBTQI de la ONU para las empresas.

PROGRESO HACIA LA INCLUSIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Compromiso con la verdad y la reconciliación

Scotiabank reconoce que la larga historia de asimilación de Canadá aún no es historia. Como precursores de la reconciliación, tratamos de comprender mejor nuestros errores históricos y cómo las instituciones financieras como la nuestra erosionaron la confianza entre las primeras naciones, los inuit y los métis. Scotiabank entiende que el camino de la Verdad y la Reconciliación debe abordarse de buena manera, sobre la base del respeto y el desarrollo conjunto, y llevarse a cabo con urgencia y paciencia a la vez.

En mayo de 2023, Scotiabank formalizó su compromiso con la Verdad y la Reconciliación al elaborar un Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación. Desde entonces, se creó un equipo de Verdad y Reconciliación con el mandato de supervisar la implementación, el mantenimiento y la evolución de los programas y las iniciativas de reconciliación en todo Scotiabank Canadá, que usará las perspectivas y los conocimientos indígenas para realizar el trabajo de manera informada e impulsar resultados positivos. Trabajamos con una consultoría de propiedad indígena y con titulares de derechos internos y externos. En el Plan, cuya finalización está prevista para 2024, se esbozarán los compromisos formales y las medidas que tomaremos para lograr la reconciliación y establecer relaciones de confianza entre Scotiabank y los empleados, los clientes y las comunidades indígenas.

Antes de que haya reconciliación, debe haber verdad

En Scotiabank, tenemos un rol que desempeñar para develar la verdadera historia de Canadá. Nos comprometemos a buscar la verdad a través de la autorreflexión, la creación de espacios para la conversación y el fomento de la escucha. Seguiremos aprovechando nuestros canales de comunicación para amplificar las opiniones, perspectivas, enseñanzas y conocimientos indígenas entre los empleados y nuestras comunidades más amplias.

Nuestra capacitación en Competencia Cultural Indígena, desarrollada en conjunto con los miembros de nuestro ERG indígena, es obligatoria para todos los empleados de Scotiabank en Canadá y para los empleados de todo el mundo que atienden a clientes canadienses. Desde su introducción en 2020, casi 45 000 empleados completaron el curso.

Para llamar la atención sobre las mujeres y niñas indígenas desaparecidas y asesinadas, las personas de dos espíritus y de género diverso, y para apoyar a los empleados indígenas, Scotiabank celebró el **Día del Vestido Rojo** el 5 de mayo de 2023 con dos círculos de reunión. También reforzamos nuestra asociación con **The Moose Hide Campaign**, que utiliza el conocimiento y las creencias indígenas para acabar con la violencia contra las mujeres, y seguimos apoyando los programas de capacitación y educación sobre traumas de **Clan Mothers Turtle Lodge Inc.**

Como uno de los socios oficiales del **Gord Downie & Chanie Wenjack Fund** en el **Día Nacional de los Pueblos Indígenas**, organizamos una celebración de las culturas, historias, tradiciones y lenguas indígenas para 1300 estudiantes en el Scotiabank Arena de Toronto. También colaboramos con la artista indígena Jasmine Bernard, miembro de la Primera Nación Madawaska Maliseet, también conocida por el nombre tradicional Wolastoqiyik, a fin de diseñar materiales de marketing para nuestras sucursales digitales y presenciales del Banco.

Día de la Camisa Naranja y Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación

En 2023, seguimos celebrando el **Día de la Camisa Naranja** y el **Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación** a través de las voces de destacados oradores invitados de la comunidad indígena y de conversaciones sinceras entre empleados indígenas y miembros del equipo de la alta dirección del Banco.

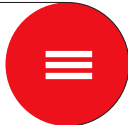


“Ver a personas y empresas esforzarse por ser aliados de buena manera es muy significativo. El Día de la Camisa Naranja se creó para que todos, indígenas y no indígenas, pudiéramos hablar sobre todos los aspectos de los internados en Canadá. Sé

que su generosa contribución, que facilitó este libro a escuelas y educadores indígenas, inició muchas conversaciones importantes y ayudó a muchos niños indígenas a comprender que son importantes. Hay que decir y entender las verdades de lo que ocurrió para que haya reconciliación. Kukstemcw, gracias por compartir mi verdad”.

– PHYLLIS JACK WEBSTAD (ELLA/LA)

En el marco de la celebración del Día de la Camisa Naranja y el Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación de 2023 por parte de Scotiabank, cerca de 2500 empleados aprendieron de Phyllis Jack Webstad, fundadora del Día de la Camisa Naranja y autora reconocida de Northern Secwepemc de la Primera Nación Stswecem'c Xget'tem (arriba). Compartió sus experiencias personales como superviviente de un internado y el trauma intergeneracional que sigue existiendo. Scotiabank también se comprometió a adquirir y distribuir 2500 ejemplares de su nuevo libro infantil, *Every Child Matters* (Cada niño importa), a 190 escuelas indígenas de toda la Isla de la Tortuga y a educadores, empleados y socios comunitarios indígenas.



“La labor de reconciliación es comprensiblemente ardua, pero podemos afrontar el desafío. Al basarnos en el *porqué*, al comprometernos con un viaje guiado por las perspectivas indígenas y al querer trabajar duro, tenemos la capacidad de lograr un impacto social entre los titulares de derechos, los clientes, los empleados y la industria en general”.

– MYAN MARCEN-GAUDAUR (ELLA/LA), DIRECTORA DE IMPACTO SOCIAL Y RECONCILIACIÓN

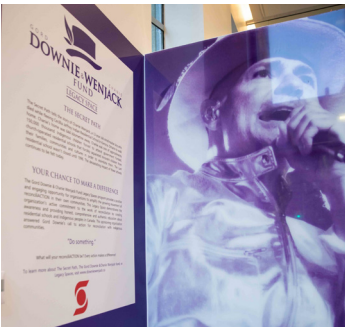


Con motivo del Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación, el Grupo de Recursos para Empleados de la Red Indígena organizó un acto para empleados con el **Native Canadian Centre de Toronto**, en el que se presentó un mercado con arte indígena, cocina de inspiración indígena y camisetas e insignias naranjas. También actuaron músicos indígenas y bailarines de Pow Wow.



El compromiso de Scotiabank de conservar la certificación del **Consejo Canadiense de Empresas Aborígenes para las Relaciones Progresistas Aborígenes** refleja nuestros esfuerzos continuos y progresivos por establecer relaciones sólidas y basadas en la confianza con los pueblos indígenas. El Banco es una de las únicas 10 empresas públicas que cotizan en la Bolsa de Toronto con este nivel de certificación. Scotiabank también designó a un Defensor Aborígen de Compras.

Scotiabank es la primera institución financiera que alberga cuatro **Espacios del Legado de Gord Downie y Chanie Wenjack** abiertos al público: tres en



Toronto, Ontario, y uno en Yellowknife, en los Territorios del Noroeste. En estos espacios, creados con la orientación de las comunidades indígenas, se brinda capacitación a empleados e invitados sobre el trauma intergeneracional que provoca el sistema de internados de Canadá y se ofrece un espacio solemne para reflexionar.



Pueblos indígenas

Las naciones, empresas y particulares indígenas pueden tener dificultades para acceder al capital debido a barreras legislativas y reglamentarias. Esto puede afectar a sus tierras y derechos tradicionales, así como a su control sobre la riqueza que generan.

Scotiabank desarrolla productos y servicios financieros para ayudar a derribar estas barreras. Nuestro equipo especializado en servicios financieros para indígenas está compuesto por empleados indígenas con experiencia en el trabajo con comunidades y empresas indígenas y en el desarrollo de tierras tanto dentro como fuera de las reservas.

Para comprender y atender mejor a los clientes indígenas, todos los empleados del Banco en Canadá y quienes se relacionan con nuestros clientes canadienses deben completar una capacitación obligatoria sobre competencia cultural indígena. Además, promovemos iniciativas de bienestar económico dentro de las comunidades indígenas con el Grupo de Trabajo de la Cámara de Comercio Canadiense sobre Compromiso Corporativo e Indígena, los Defensores Boreales para la Administración Ambiental y la Mesa de Aliados para la Prosperidad de Tkaronto.

ENLACES DE INTERÉS

Acciones de Scotiabank para apoyar la Reconciliación
Servicios financieros para las comunidades indígenas

CREACIÓN DE UN ENTORNO INCLUSIVO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES

Scotiabank defiende prácticas accesibles e inclusivas para los empleados con discapacidades. Nuestro Consejo Ejecutivo de Accesibilidad de los Empleados ofrece directrices y guía nuestros esfuerzos relacionados con nuestro Plan de Equidad en el Empleo para Personas con Discapacidades. También supervisa nuestro Modelo Operativo de Accesibilidad de Recursos Humanos, nuestro marco para fomentar la accesibilidad, equidad e inclusión de los empleados con discapacidades de Scotiabank más allá de las normas de cumplimiento.

En 2023, como parte de la **Ley de Accesibilidad de Canadá** y de nuestro Plan de Accesibilidad trienal, revisamos nuestras políticas, planes y procesos de accesibilidad en todas nuestras líneas de negocios. Los resultados de la revisión se incluyen en nuestros procesos del **Plan de Accesibilidad** y **Retroalimentación**.

En diciembre de 2022, el Banco organizó una retransmisión mundial del Día Internacional de las Personas con Discapacidades (IDPWD) para concienciar sobre la neurodivergencia y la presencia de identidades interseccionales en el Banco, con especial atención a cómo las personas experimentan el mundo e interactúan con él de diferentes maneras. El acto contó con un orador principal centrado en el autismo y las mentes neurodiversas. La retransmisión se ofreció en inglés, francés, español y lengua de señas de los Estados Unidos, con subtítulos en directo para cada uno de los cuatro idiomas.

APOYO A LOS VETERANOS

La Red de Veteranos de Scotiabank, establecida desde hace mucho tiempo, aún apoya la inclusión de empleados y candidatos que sean veteranos militares y reservistas. La red sigue en crecimiento: la cantidad de miembros aumentó un 6 % en 2023. La red apoya la concientización del Banco como destino para el talento militar y establece conexiones con socios externos como Veterans Affairs Canada, el Grupo de Transición de las Fuerzas Armadas Canadienses y organizaciones sin ánimo de lucro como **Treble Victor Group**. En 2023, la red puso en marcha su segundo programa de mentores para reforzar su apoyo a los veteranos actuales y en transición.

PAGO EQUITATIVO

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

Llevamos a cabo una comparación similar, mediante el análisis de la remuneración promedio por grupo designado para roles del mismo nivel y estructura de compensación similar con el fin de realizar una comparación justa y precisa en toda la organización. Aunque el objetivo de nuestro programa de igualdad salarial es eliminar las brechas salariales, reconocemos que es posible que haya variaciones modestas (tanto positivas como negativas) como resultado de las diferencias en el desempeño, la experiencia, el alcance del rol y el valor externo o la demanda de competencias en cada mercado. Además, como parte de nuestros informes reglamentarios, llevamos a cabo una revisión de nuestras diferencias salariales brutas (o no ajustadas) en Canadá y el Reino

Unido. En consecuencia, estos resultados pueden diferir, ya que las diferencias salariales no tienen en cuenta los factores determinantes de la retribución, como el tamaño y el alcance del rol, el sector en el que opera y las demandas externas para desempeñarlo.

En general, en nuestro análisis de las brechas salariales en términos comparables de 2023, se demostró lo siguiente:

- **Personas de color:** En general, logramos la igualdad de retribución dentro de nuestra población no ejecutiva. En los niveles ejecutivos, observamos una variación inferior al 2 %.
- **Personas con discapacidades:** En general, observamos una variación de, aproximadamente, un 2 % en la remuneración entre los distintos niveles de empleo.
- **Mujeres:** Dentro de los niveles ejecutivo y profesional con experiencia en gestión, redujimos la diferencia en, aproximadamente, un 1 % de un año a otro. Así, se observa una varianza del 4 % en los niveles ejecutivos y del 2 % en el nivel de profesionales con experiencia en gestión. En cambio, dentro de nuestros puestos júnior, la diferencia aumentó ligeramente debido a los cambios de población, por lo que observamos una variación inferior al 1 % dentro de esta población.

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



Nuestras políticas y programas de compensación tienen diseño neutral en cuanto al género y están libres de prejuicios en base a nuestro sólido proceso de evaluación de empleos. Se rigen por una filosofía de remuneración en función del desempeño, que respalda nuestra estrategia para capacitar a equipos ganadores, fomentar un sólido desempeño corporativo y ayudar al Banco a crear y mantener el valor para los accionistas. Todos los empleados con el mismo rol o industria tienen las mismas oportunidades para obtener una compensación basada en el desempeño u otros criterios establecidos. Además, contamos con varios programas, como las iniciativas de contratación, para aumentar la diversidad y la inclusión en todo el Banco. Mediante la consolidación de nuestra red de talentos y el esfuerzo por garantizar que todos los empleados tengan el mismo acceso a las oportunidades de ascenso, pretendemos crear un equipo de alto desempeño y que nos reconozcan como líderes en desempeño empresarial.

El Comité de Capital Humano y Compensación de la Junta supervisa las estrategias de capital humano y compensación relacionadas con la DEI, la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, y otras políticas y prácticas ASG. Para obtener más información, consulte nuestro [Informe Anual de 2023](#), p. 110.

COMPENSACIÓN TOTAL PROMEDIO¹

ROL	MUJERES EN RELACIÓN CON LOS HOMBRES	PERSONAS DE COLOR EN RELACIÓN CON EL RESTO DE LOS EMPLEADOS	PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN RELACIÓN CON EL RESTO DE LOS EMPLEADOS
Vicepresidente o Vicepresidente Sénior	96 % ²	98 %	98 %
Gerencia: profesional experimentado	98 %	100 %	97 %
Profesional, administrativo y operativo	99 %	100 %	99 %
Todos los niveles de empleo	99 %	100 %	98 %



¹ La remuneración total comprende el salario básico, incentivos a corto plazo e incentivos a largo plazo (cuando corresponde) y refleja el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023. A fin de garantizar una comparación justa, se incluyó a todos los empleados de Canadá en roles a tiempo completo, excepto a aquellos en ventas que trabajan en contacto directo con los clientes o a los participantes en un plan de incentivos especializados.

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



INTEGRACIÓN DE UNA CULTURA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN | APOYO PARA LAS COMUNIDADES RESILIENTES |
POSIBILIDAD DE UNA RESILIENCIA ECONÓMICA A TRAVÉS DE SCOTIAINSPIRA | EMPODERAMIENTO DE NUESTROS CLIENTES

Apoyo para las comunidades resilientes

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Nos conectamos con las comunidades de las regiones en las que operamos. Es el lugar donde trabajamos y vivimos junto a nuestros clientes, donde educamos a nuestros hijos y nos relacionamos con nuestros vecinos. También es en ellas donde contratamos a muchos miembros de nuestra fuerza laboral y nos asociamos con proveedores locales. Ser un buen vecino significa invertir nuestros recursos para ayudar a todos a salir adelante.

INVERSIONES EN LA COMUNIDAD

En 2023, nuestro compromiso creció en cada una de nuestras áreas de inversión en la comunidad.

Nuestra estrategia global de inversión en la comunidad conecta nuestro propósito “por nuestro futuro” con nuestro negocio, nuestros empleados, nuestras estrategias de compromiso con la comunidad y nuestro enfoque de las conexiones de inversión en la comunidad.

Nuestra Junta Directiva y nuestro CEO supervisan la Estrategia de Inversión en la Comunidad de Scotiabank, incluida nuestra iniciativa emblemática, ScotiAINSPIRA. Se requiere la aprobación de la Junta Directiva y del CEO para todas las solicitudes de financiamiento caritativo que superen las siete cifras. El Vicepresidente Sénior, Director de Sostenibilidad, Impacto Social y Comunicaciones de Scotiabank es responsable de la estrategia y las operaciones de inversión en la comunidad en toda la empresa, conforme a nuestra Política Global de Donaciones y Patrocinio Comunitario, y preside nuestro Comité de Inversión en la Comunidad. El comité contribuye a nuestra Estrategia de Inversión en la Comunidad, políticas y programas, y aprueba las solicitudes que superan un determinado umbral financiero.

El London Benchmarking Group (LBG) de Canadá verificó de forma independiente la contribución total a la inversión en la comunidad para el año fiscal 2023. LBG se reconoce como la norma mundial para gestionar, medir y reportar la inversión en la Comunidad.

INVERSIONES EN LA COMUNIDAD MUNDIAL EN 2023

CONTRIBUCIÓN POR TIPO	CONTRIBUCIÓN
Efectivo	\$80,6 millones
Tiempo ¹	\$0,9 millones
Costos de gestión ²	\$5,7 millones
Total	\$87,2 millones

Como Empresa Solidaria con Imagine Canada, Scotiabank destina el 1 % de los beneficios nacionales antes de los impuestos para apoyar organizaciones benéficas y sin fines de lucro en las comunidades donde viven y trabajan nuestros empleados en Canadá.³



INVERSIONES EN LA COMUNIDAD



ENLACES DE INTERÉS

ScotiAINSPIRA

Declaración de Verificación de la Inversión en la Comunidad de 2023 (LBG Canada)

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

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

³ Las donaciones filantrópicas totales del ejercicio fiscal 2023 se comparan con los beneficios antes de los impuestos de los últimos cinco ejercicios fiscales sobre la base de un año de retraso.

⁴ Otra categoría incluye el bienestar animal y otras inversiones en la comunidad que no se clasifican de manera fácil en las categorías existentes.



Posibilidad de resiliencia a través de ScotiaINSPIRA

POR QUÉ ES IMPORTANTE

El desarrollo de la resiliencia económica consiste en ayudar a las personas, los hogares, las comunidades y las economías a prosperar. Al trabajar juntos con el fin de ayudar a eliminar las barreras al progreso y aumentar el acceso a las oportunidades, podemos esforzarnos a fin de crear un mundo más inclusivo y resiliente para todos y por nuestro futuro.

A través de **ScotiaINSPIRA**, nuestro compromiso de inversión en la comunidad de \$500 millones a 10 años, trabajamos para reforzar la resiliencia económica de las personas¹ y los grupos desfavorecidos.

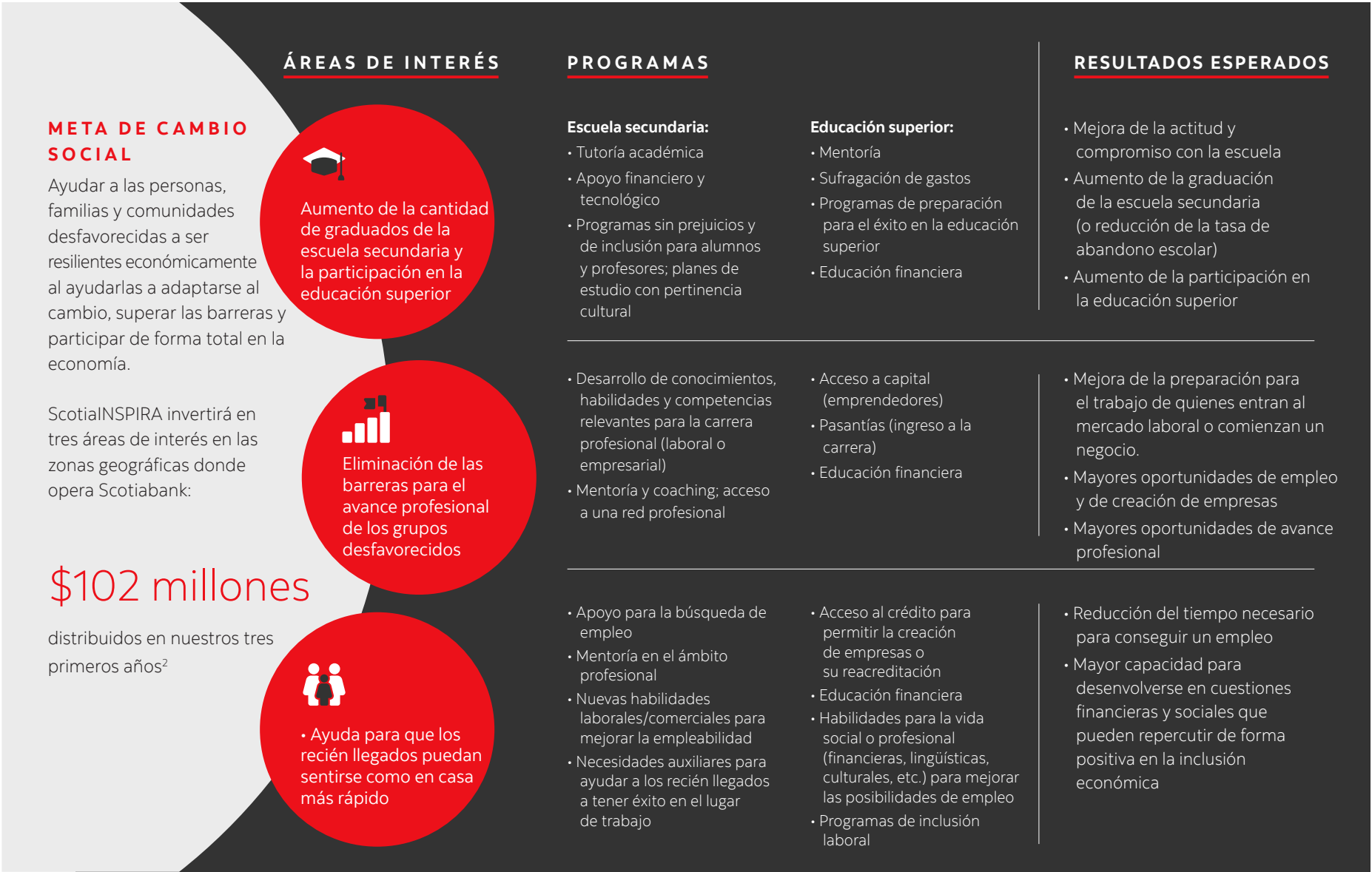
ScotiaINSPIRA, lanzado en 2021, se centra en siete temas y tres áreas de interés.

En 2023, ScotiaINSPIRA perfeccionó su método de inversión en las comunidades indígenas para brindar un mejor apoyo a las organizaciones indígenas en los ámbitos de la educación, el empleo y las necesidades básicas. En 2024, ScotiaINSPIRA destinará al menos el 6 % de su presupuesto de inversión en la comunidad canadiense a organizaciones y actividades de la comunidad indígena.

ScotiaINSPIRA también apoya el acceso a necesidades básicas como la alimentación, el alojamiento y la atención médica, y ayuda a las personas a acceder a la educación o buscar oportunidades de empleo. En 2023, ScotiaINSPIRA amplió su definición de “necesidades básicas” para incluir la recuperación de la lengua y la cultura.

Temas

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



¹ Persona o grupo en circunstancias desfavorables en cuanto a oportunidades financieras o sociales.

² Los años 1 a 3 de las inversiones de ScotiaINSPIRA reflejan los esfuerzos realizados para reposicionar el portafolio de inversiones comunitarias en consonancia con ScotiaINSPIRA y establecer nuevas asociaciones que se ajusten a los principales ámbitos de interés de ScotiaINSPIRA.



INFORME DE LOS AVANCES:
TERCER AÑO

En nuestro tercer año, ScotiainSPIRA apoyó a más de 200 socios comunitarios, y amplió tanto su impacto como su presencia. Con una inversión de \$42,2 millones, un 24 % más que el año anterior, seguimos brindando asistencia esencial a las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Aspectos destacados clave:

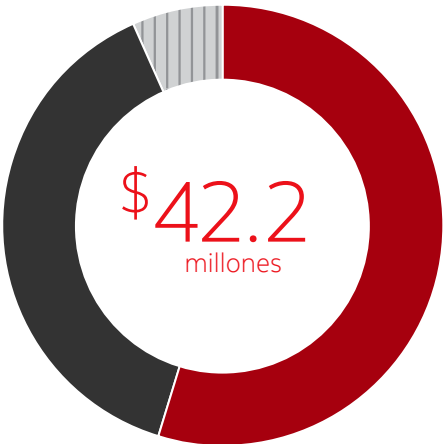
- Brindamos asistencia a las personas desfavorecidas en toda nuestra presencia en 858 353 oportunidades.
- Colaboramos con nuestros socios en temas esenciales como el asentamiento de los recién llegados y el fomento de la accesibilidad a través de nuestras cumbres ScotiainSPIRA.
- Promovimos la DEI mediante la investigación, por ejemplo, mediante el financiamiento del **Proyecto de Evaluación Comparativa de Igualdad de Imagen Canada**, y las alianzas, incluida nuestra serie virtual sobre la creación de entornos de trabajo integradores.

¹ Incluye los programas en los que Scotiabank no solicitó una respuesta para la presentación de informes, los programas que aún funcionan y no pueden presentar resultados, y los programas en los que no se recibió una respuesta para la presentación de informes.

² Incluye los programas que recibieron fondos, estuvieron en funcionamiento o finalizaron durante el año del informe y que enviaron una respuesta al informe.

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

INVERSIÓN DE SCOTIAINSPIRA



- Total de inversiones no declarables¹ **\$23.2 millones**
- Total de inversiones declarables² **\$16.2 millones**
- Voluntariado de empleados y gastos de gestión **\$2.8 millones**

AYUDA QUE BRINDÓ SCOTIAINSPIRA



- Necesidades básicas/costos de respaldo **558,143**
- Educación **237,163**
- Empleo **42,564**
- Apoyo a los recién llegados **20,453**

DESGLOSE GEOGRÁFICO



- Canadá **\$27.2 millones**
- Internacional **\$12.2 millones**

IMPACTO POR TEMÁTICA DEL ÁREA DEL PROGRAMA (MOMENTOS IMPORTANTES ³)					
Acceso al crédito	1237	Acceso a alimentos y agua	534 026	Alianzas	182 362
Necesidades básicas/costos de apoyo	35 364	Educación financiera	11 265	Búsqueda de empleo	16 980
Mentoría/redes	34 084	Habilidades/tutoría	43 005		



SCOTIAINSPIRA: SOCIOS DESTACADOS

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

- Con una inversión de \$600 000 por tres años, Scotiabank renovó su apoyo al Programa Escolar de la **Fundación Rick Hansen** para contribuir al avance de la accesibilidad y la inclusión en las escuelas secundarias. El programa ofrece a los educadores de todos los niveles en Canadá, desde el preescolar hasta el 12.º grado, herramientas y recursos para mejorar la accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad en las escuelas y comunidades, y para aumentar las oportunidades de los jóvenes desfavorecidos a fin de que tengan éxito en la escuela secundaria y después de ella.
- **El Programa Scotiabank para Estudiantes de Derecho** colabora con seis universidades canadienses,¹ cada una de las cuales concede a un estudiante al año una beca de \$10 000, renovable anualmente durante tres años (hasta un total de \$30 000 dólares por estudiante). Cada becario tiene la oportunidad de reunirse con ejecutivos de Scotiabank y miembros de la comunidad legal. Los becarios también pueden realizar una entrevista para una pasantía remunerada en Scotiabank mientras completan sus tres años de estudios de Derecho.
- Scotiabank renovó su apoyo al centro **Victoria Native Friendship Centre** con una inversión de \$75 000 por tres años para servicios a la juventud indígena acordes a su cultura. El programa RiseUp para jóvenes del Centro ayuda a los jóvenes indígenas urbanos a establecerse metas educativas y mejorar su desempeño escolar.
- En Perú, Scotiabank trabaja con **Plan International** para brindar a los jóvenes un acceso inclusivo a la educación y a oportunidades diseñadas a fin de mejorar sus habilidades para la vida y contribuir a mejorar su seguridad económica futura a través de programas de educación financiera y capacitación empresarial.
- Este año lanzamos La Liga de La Vida, un juego de educación financiera en el que más de 4000 niños aprendieron conceptos básicos para gestionar el dinero con éxito mediante un enfoque divertido, informativo y competitivo que fomenta el trabajo en equipo y la mejora de las habilidades de comunicación y la resolución de problemas.

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

- Scotiabank invirtió \$1,2 millones en tres años para ayudar al Instituto Nacional Canadiense para Ciegos (**CNIB**), que brinda asistencia a las personas que perdieron la vista mediante su Programa Come to Work. Los participantes recibieron capacitación en creación de redes, en autodefensa y en tecnologías como lectores de pantalla, videoconferencias y teléfonos inteligentes. El programa también educa a los socios corporativos en materia de tecnología de apoyo y adaptaciones para que los entornos de trabajo sean más inclusivos y aumente la contratación de las personas ciegas. También se financiaron prácticas remuneradas en el CNIB para brindar experiencia laboral práctica y competencias transferibles a los solicitantes de empleo.
- Mediante la renovación de la financiación de \$90 000 por tres años a **Native Child and Family Services of Toronto**, ayudamos a ofrecer a los nuevos líderes juveniles indígenas oportunidades de liderazgo, educación y empleo acordes con su cultura. Nuestra asistencia también ayudará a las organizaciones indígenas y no indígenas a desarrollar competencias culturales y mejorar las oportunidades de educación y empleo de los jóvenes indígenas.
- Scotiabank es uno de los socios fundadores de la iniciativa de 24 meses de duración de **Outright International** para la capacitación y la inserción laboral, destinada a derribar las barreras económicas y laborales de las personas del colectivo LGBT+ en Colombia y México.



“ScotiaINSPIRA invierte en programas comunitarios en toda nuestra presencia para fortalecer la inclusión económica y la resiliencia de las personas que tienen dificultad para acceder a oportunidades. Nos enorgullece colaborar con más de 200 organizaciones comunitarias innovadoras en nuestras áreas prioritarias clave para brindar apoyo significativo a muchos miembros de nuestras comunidades”.

– MARIA SAROS (ELLA/LA), VICEPRESIDENTA Y JEFA GLOBAL DE IMPACTO SOCIAL

- A través de ScotiaINSPIRA, Scotiabank invirtió \$500 000 durante tres años para asistir a **RISE Asset Development**, una organización que ofrece préstamos con tasas bajas de interés para pequeñas empresas, capacitación y tutoría a empresarios con antecedentes de problemas de salud mental o adicciones. La asistencia de Scotiabank se destina al proyecto Strengthening Client Success, a fin de ayudar a los empresarios a lanzar y desarrollar sus negocios, lo que conduce a la estabilidad personal, profesional y económica.

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

- Scotiabank renovó su asociación con **TalentLift Canada**, que ayuda a los refugiados a encontrar un trabajo significativo y oportunidades de reubicación. A través de ScotiaINSPIRA, Scotiabank invirtió \$950 000 en tres años para ayudar a ampliar la plataforma de talentos de la organización, a fin de contactar a los refugiados calificados con empleadores en Canadá.
- A través de la Cumbre de Recién Llegados de ScotiaINSPIRA, reunimos a los líderes de la comunidad y del Banco para debatir y entender mejor las dificultades a las que se enfrentan los recién llegados y el modo en que podemos acelerar su adaptación.
- Scotiabank invirtió \$345 000 durante cuatro años en apoyo del programa **YMCA of Three Rivers Newcomer**. La ayuda se destina a brindar asistencia personalizada a los inmigrantes vulnerables no elegibles del Departamento de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC) para el asentamiento y el empleo, que puede incluir: evaluaciones lingüísticas, asistencia en el empleo y asistencia complementaria para el transporte y la tecnología.

¹ Universidad de Alberta, Universidad de Victoria, Universidad McGill, Universidad de Windsor, Facultad de Derecho, Facultad de Derecho Schulich de la Universidad Dalhousie y Facultad de Derecho Osgoode Hall de la Universidad de York.



RESPUESTA EN CASO DE CATÁSTROFES

Scotiabank apoya los llamamientos de ayuda humanitaria y de emergencia en Canadá y a escala internacional y asiste a los afectados por catástrofes y crisis naturales o provocadas por el hombre.

En toda nuestra presencia mundial, ofrecemos \$955 000 en 2023. Asimismo, se prestó apoyo a la Cruz Roja Canadiense para combatir los incendios forestales en Columbia Británica y los Territorios del Noroeste, así como a organizaciones internacionales de rescate en todo el mundo.

Scotiabank también brindó ayuda humanitaria a los que afectó el conflicto en Oriente Medio a través de la labor de la Cruz Roja, que apoya el trabajo de Magen David Adom y la Media Luna Roja Palestina, la federación UJA Federation of Greater Toronto, Médicos sin Fronteras y UNICEF.

AUMENTO DE LAS FORMAS DE RETRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS

Cada año, miles de empleados de Scotiabank ofrecen su tiempo como voluntarios y recaudan fondos para causas que consideran valiosas en todo el mundo.

Promoción del compromiso de los empleados

Spark es nuestra plataforma de compromiso con la comunidad que facilita a los empleados lo siguiente:

- Encontrar oportunidades de voluntariado.
- Registrar su tiempo de voluntariado para ganar Dólares de Recompensa para Voluntarios, que pueden donar a cualquier organización benéfica de su elección.
- Realizar donaciones a través de nuestros programas de igualación de donaciones corporativas.

Mediante Spark, se presenta a los empleados una variedad de oportunidades, virtuales o presenciales, de comprometerse con más de dos millones de organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro de todo el mundo. A fin de recibir a los nuevos empleados e incentivar su compromiso, depositamos \$15 en sus cuentas Spark, que pueden donar a cualquier organización benéfica de su elección.

Los empleados pueden crear campañas de igualación de donaciones corporativas, lo que les permite incrementar su impacto con organizaciones benéficas de todo el mundo. Spark también brinda \$15 Dólares de Recompensa para Voluntarios por cada hora de voluntariado registrada y aprobada en el sistema, hasta un máximo de \$1000 anuales. Además, los empleados pueden unirse a través del Programa Comunitario de Equipos Scotiabank (STCP) para recaudar fondos y prestar servicios voluntarios a organizaciones comunitarias.

A través de nuestra plataforma Spark de compromiso comunitario mundial, en 2023 logramos lo siguiente:

6200 empleados voluntarios

143 600 horas en sus comunidades locales

5800 organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro recibieron ayuda

A través de nuestra Campaña de Donación de Empleados, los empleados recaudaron la cifra récord de \$12,1 millones, con un aumento interanual del 11 % en las contribuciones. En un año de desafíos macroeconómicos, nuestros empleados se unieron para apoyar a más de 3700 organizaciones benéficas de todo Canadá.



En 2023 celebramos nuestro primer Mes del Voluntariado a nivel mundial. Durante ese mes, los empleados registraron más de 19 000 horas de voluntariado, en las que brindaron apoyo a 411 organizaciones benéficas de todo el mundo.



DEFENSA DEL ACCESO AL DEPORTE

El deporte tiene el poder de cambiar nuestras perspectivas, nuestro carácter y nuestras comunidades para mejor. Pertenecer a un equipo puede forjar amistades duraderas y un sentimiento de comunidad, incluso de familia. Los niños aprenden el valor del trabajo en equipo, desarrollan una sólida ética del trabajo y se ganan el respeto de sus compañeros. Trabajamos para derribar barreras y dar a todos la oportunidad de encontrar su lugar en un deporte que aman.

Hockey para todos

Nuestra iniciativa **“Hockey para todos”** trabaja con jóvenes y organizaciones para fomentar una cultura del hockey segura, integradora y accesible, que se centra en atraer a más participantes de comunidades infrarrepresentadas. Nuestra meta es mejorar la vida de 250 000 jóvenes en todo Canadá, y falta muy poco. En 2023, llegamos a más de 200 000 jóvenes mediante la inversión de \$2,9 millones con organizaciones asociadas. También patrocinamos, por 13.º año, el Día del Hockey de Scotiabank, la mayor celebración anual de hockey en Canadá.

Recepción de los recién llegados

Khaled Al Mouktaran conoció el hockey cuando llegó junto a su familia a Canadá como refugiado procedente de Siria. En marzo de 2016, el joven, que entonces tenía 14 años, se alojaba en un hotel de Toronto con sus padres y sus tres hermanos cuando la recepcionista mencionó el deporte. A través de **Hockey 4 Youth**, una organización popular con el apoyo de Scotiabank, Al Mouktaran encontró su pasión, así como amigos y la confianza para sentirse como en casa. Hockey 4 Youth fomenta la inclusión social de los recién llegados y de los jóvenes con prioridad a través de programas gratuitos de habilidades para la vida dentro y fuera del terreno de juego. Para obtener más información sobre el recorrido de Al Mouktaran, haga clic [aquí](#).

Desde 2014, los programas inclusivos y gratuitos del SFC brindan equipamiento, uniformes y experiencias a más de 600 000 niños y jóvenes.

Un nuevo libro infantil ayuda a todos los niños a verse a sí mismos en el juego



Tras revisar los 150 libros infantiles más vendidos sobre hockey en Canadá y descubrir que en pocos aparecía un protagonista afrodescendiente, indígena, de color o niña, decidimos que era hora de actuar. Encargamos el libro **The Hockey Jersey**, que narra la historia de un personaje femenino, Kareema, en su primer partido con su equipo. Tras su publicación, Scotiabank donó 8500 ejemplares del libro a bibliotecas públicas, consejos escolares y pequeñas bibliotecas gratuitas, y más de 15 500 a más socios de todo el país. El libro también puede **descargarse gratuitamente en formato digital**. Los ingresos netos de las ventas del libro se destinan a **Hockey 4 Youth**.



Los Campeonatos Nacionales Juveniles del SFC 2023 se celebraron en ocho países y contaron con la participación de 7328 niños, el 57 % de los cuales eran chicas.

Fútbol

A través de la plataforma mundial del **Scotiabank Fútbol Club (SFC)**, apoyamos un programa inclusivo y equitativo para los jóvenes de las comunidades socioeconómicamente marginadas y las poblaciones en riesgo de toda América Latina. Al asociarse con **Special Olympics LatAm**, la **Fundación FC Barcelona**, la **Fundación Selección Colombia** y **She Wins**, el SFC ayudó a más de 25 000 niños y jóvenes a acceder al deporte en 2023.

En 2023, ampliamos nuestro Programa de Canchas Comunitarias con cuatro nuevas canchas de fútbol comunitarias en Colombia, Chile y Costa Rica, y la segunda pequeña cancha canadiense en la Nación Tla'amin, en Columbia Británica. Las pequeñas canchas de fútbol canadienses tienen el potencial de beneficiar a más de 1000 niños y jóvenes indígenas al año.

Deportes por la inclusión

En República Dominicana, Scotiabank se unió a la Fundación FC Barcelona y Save the Children para promover la educación y reducir la violencia mediante la participación de más de 1600 niños de Santo Domingo en actividades deportivas y físicas. Aquí, el exjugador del FC Barcelona Javier Saviola compartió su trayectoria futbolística con algunos de los niños.



Empoderamiento de nuestros clientes

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Nuestros clientes buscan un socio de servicios financieros que les ayude a cumplir sus metas, ya sea ahorrar para comprar una vivienda, crear un negocio o realizar una transición hacia un futuro con bajas emisiones de carbono. Al trabajar *por nuestro futuro*, Scotiabank contribuye a liberar el potencial económico de nuestros clientes a través de productos, servicios y orientación innovadores e inclusivos. El aumento de la inclusión financiera también puede producir un mayor impacto; puede ayudar a eliminar la pobreza, a crear puestos de trabajo, a mejorar la igualdad de género y a brindar asistencia para el acceso a una vivienda de calidad, a la educación y a la atención sanitaria.

HABILITACIÓN DE LA INCLUSIÓN FINANCIERA

Scotiabank derriba barreras a través de una gama de servicios y productos bancarios gratuitos o de bajo costo, que contribuyen a poner los beneficios de la banca al alcance de todos.

Diseñamos de manera intencionada productos y servicios que pueden ayudar a aumentar el acceso de las personas desatendidas e infrabancarizadas, empezando por nuestra **Cuenta Bancaria Básica** de bajo costo para clientes con transacciones mensuales mínimas. También dispensamos de las comisiones mensuales de las cuentas bancarias básicas para los beneficiarios de un Plan de Ahorro Registrado por Incapacidad y los clientes mayores de 60 años de nuestro **programa de descuentos para mayores**.

ENLACES DE INTERÉS

[Acceso al financiamiento](#)

Entre otros ejemplos se encuentran los siguientes:

- La **Cuenta de Ahorro Momentum^{PLUS}** sin comisiones mensuales ni requisitos de saldo mínimo, que permite a los clientes generar intereses desde el primer dólar ahorrado.
- El **Programa de Ahorro Bank The Rest®**, que ayuda a los clientes a mejorar sus hábitos de ahorro mientras realizan sus compras diarias con débito (Canadá).
- La **Cuenta Aceleradora de Ahorro de Scotiabank**, que ofrece a los clientes una opción con registro y otra sin registro que otorga una tasa de interés más alta a medida que crece su saldo.
- Las **opciones de tarjetas de crédito sin cuota anual o con cuota anual baja**, algunas de las cuales permiten a los clientes obtener devoluciones en efectivo o de puntos que pueden utilizarse para compensar gastos, incluidos los de alimentación, o para pagar parte de los saldos de sus tarjetas de crédito.
- Los Planes de Pago en Cuotas **Scotia SelectPay**, que permiten a los clientes convertir las compras con tarjeta de crédito elegibles en pagos de cuotas mensuales fijas, sin tasas de interés ni comisiones, o con tasas bajas, y sin cargos por cancelación.

Sabemos que nuestros clientes se enfrentan a dificultades financieras inesperadas que pueden complicar el cumplimiento de sus obligaciones financieras. Los asesores de Scotiabank pueden trabajar con los clientes de forma individual para comprender sus circunstancias y ofrecerles asesoramiento y ayuda potencial. Entre las opciones de asistencia se podrían incluir aplazamientos temporales.

REFLEJO DE NUESTROS CLIENTES EN LOS MATERIALES DE MARKETING

Mediante nuestro programa Inclusion by Design, intentamos lograr una representación adecuada y equilibrada de los grupos que merecen equidad en nuestras iniciativas de marketing y publicidad. Deseamos reflejar la diversidad en términos de habilidad, idioma, cultura, género, orientación sexual y edad, entre otras. El Comité de Inclusion by Design, que dirige nuestro Director de Marketing, contribuye a integrar el programa en todos nuestros equipos de marketing.

En 2023, logramos lo siguiente:

- Celebramos sesiones de aprendizaje trimestrales para nuestra organización de Marketing Global.
- Colaboramos con nuestros grupos de recursos para empleados (ERG) para revisar los mensajes de nuestras campañas sobre recién llegados y banca multicultural.
- Utilizamos el aprendizaje automático para realizar auditorías automatizadas de imágenes y videos de marketing. Gracias a esto, identificamos posibles sesgos y áreas en las que podríamos mejorar la representación de las comunidades diversas.
- Participamos en el Comité de DEI de la Asociación Canadiense de Marketing.



Nuestro ERG de Asia Meridional y la Red Bancaria de China colaboraron con nuestro departamento de Marketing en nuestra campaña New to Canada (Recién Llegados a Canadá). Compartieron experiencias de vida y puntos de vista relevantes a nivel cultural y revisaron los guiones en henglish y chino simplificado a fin de comprobar su precisión.



DERRIBAMOS LAS BARRERAS

Apoyo a las mujeres

Diseñamos la **Iniciativa Mujeres Scotiabank** a fin de empoderar a las mujeres y ayudarlas a aumentar sus oportunidades económicas y profesionales. El programa, que se lanzó en 2018, se amplió a fin de apoyar a las mujeres en Canadá, Chile, Costa Rica, Jamaica y Perú. Ofrece a las mujeres un acceso equitativo al capital, soluciones financieras a medida, educación especializada, servicios integrales de asesoramiento y tutoría. La Iniciativa Mujeres Scotiabank ayuda a las personas a lograr el éxito a su manera, mientras desarrollan sus negocios, avanzan en sus carreras e invierten en su futuro.

Para conmemorar el primer aniversario de la Iniciativa de Mujeres Scotiabank en Costa Rica, Scotiabank organizó un debate sobre el empoderamiento de la mujer en los negocios con el Viceministro de Economía, Industria y Comercio, Christian Rucavado. También anunciamos una nueva financiación de \$8 millones de USD para empresas dirigidas por mujeres o con propietarias mujeres en el país y patrocinamos la segunda edición del libro *Ticas Poderosas*, en el que se narran historias de mujeres exitosas a lo largo de la historia del país. Con las ventas del libro se contribuye a la labor de la **Fundación Golees** para empoderar a las niñas a través del fútbol.

En Chile, Visa y el programa Iniciativa Mujeres Scotiabank, con el apoyo de IFundWomen, presentaron el premio de **Visa She's Next e Iniciativa Mujeres Scotiabank** como reconocimiento al liderazgo de las mujeres en los negocios. Presentamos el premio Iniciativa Mujeres Scotiabank en el marco del Executive Award, que organiza Mujeres Empresarias y el Diario Financiero, que cuentan con nuestro apoyo desde hace ocho años. El premio busca la visibilidad de las mujeres en puestos de alta dirección y, en 2023, se centró en las gerentes generales. Nuestra ganadora fue Alejandra Mardones, CEO de ALTO, Latam.

\$8,05 mil millones

desplegados hasta la fecha en capital para empresas dirigidas por mujeres y con propietarias mujeres en Canadá con el objetivo de alcanzar los \$10 mil millones para 2025.

Más de 3400

clientes patrimoniales canadienses y sus familias asistieron a sesiones educativas en las que se abordó la gestión del patrimonio durante las transiciones importantes de la vida, como las sesiones sobre la jubilación y la planificación patrimonial, como parte de la Iniciativa Mujeres Scotiabank®.¹

En cinco años, contratamos a más de

25 000

mujeres empresarias.

Más de 80

mujeres de siete cohortes participaron de nuestro programa Buen Gobierno Corporativo, que apoya a las mujeres en su camino hacia la sala de juntas o hacia una mayor participación en la Junta, al ayudar a los miembros nuevos y experimentados de las juntas a potenciar sus habilidades y experiencia.



¹ Fin del año fiscal, 31 de octubre de 2023.

² Fuente: Cámara de Comercio de Lima.



Apoyo a los recién llegados y a los inmigrantes

Se espera que más de 1,5 millones de inmigrantes lleguen a Canadá entre 2023 y 2025. Cuando lo hagan, Scotiabank estará listo para asistirlos.

Nuestro **programa StartRightTM** ayuda a los recién llegados a Canadá a establecer su vida financiera en su nuevo país al ofrecerles transferencias internacionales ilimitadas y sin comisiones, así como acceso para solicitar créditos incluso sin historial crediticio. Ofrece la apertura de cuentas antes de llegar al país a fin de facilitar la transición de los recién llegados, además de servicios multilingües, asesores bancarios, y mucho más.

El Programa StartRight incluye lo siguiente:

- *Programa de apertura de cuentas internacionales:* Los recién llegados pueden transferir fondos desde 19 países antes de mudarse a Canadá y acceder a ellos en cuanto activan su cuenta diaria al llegar al país.
- *Programa GIC (Certificado de Inversión Garantizada) para estudiantes:* Los estudiantes internacionales de 10 países pueden facilitar su transición mediante la apertura de cuentas bancarias para demostrar que disponen de fondos antes de llegar a Canadá. Este programa también ayuda a los estudiantes internacionales a obtener sus permisos de estudio más rápido.
- Soluciones crediticias especializadas para residentes temporales y permanentes, como préstamos para automóviles, tarjetas de crédito, pólizas y préstamos hipotecarios mejorados.

Aspectos destacados de 2023

- Aumentamos los límites mínimos de las tarjetas de crédito para los recién llegados y ampliamos la elegibilidad del programa de tres a cinco años después de llegar a Canadá. Seguimos ayudando a los refugiados a abrir cuentas mientras se formaliza la residencia permanente, condición de trabajador extranjero o de estudiante internacional, mediante el ofrecimiento de asistencia financiera en varios idiomas.
- Lanzamos una nueva iniciativa con **Nova Credit** para ayudar a los clientes a acceder a su historial de crédito en el extranjero. También trabajamos con **Moving2Canada** y **Vente a Canadá** para ofrecer a los recién llegados, incluidos los estudiantes internacionales, recursos financieros e información pertinente sobre cómo vivir y trabajar en Canadá. Además, nos asociamos con Bell para ofrecer un plan de telefonía móvil que ayude a los estudiantes internacionales a ahorrar en sus facturas telefónicas.
- A través de nuestra campaña “Perfect Day” de 2023, los recién llegados a Canadá brindan asesoramiento en **inglés** e **hindi** a partir de su experiencia. También lanzamos una edición para recién llegados de nuestro boletín Advice+ (consulte la **p 85**).

Apoyo a las personas que viven con una discapacidad

En Scotiabank, nos comprometemos a satisfacer las necesidades de nuestros clientes con diversas capacidades visuales, motrices, auditivas y cognitivas y a ofrecerles servicios bancarios fáciles, accesibles e inclusivos. A través de un amplio conjunto de herramientas bancarias, ofrecemos a nuestros clientes formas de controlar cómo y cuándo realizar sus operaciones bancarias, independientemente de su habilidad, contexto o situación.

Nuestro Comité de Dirección de Accesibilidad Empresarial de alto nivel es responsable de patrocinar y facilitar las iniciativas de accesibilidad en todas nuestras líneas de negocio. Supervisa nuestro Centro de Excelencia de Accesibilidad en toda la empresa, que dialoga con las personas con discapacidad para mejorar la experiencia bancaria en general.

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

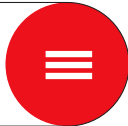
Para obtener más información, consulte nuestro **Plan de Accesibilidad inaugural de la Ley de Accesibilidad de Canadá** y nuestro **sitio web sobre Accesibilidad** rediseñado. También **agradecemos las sugerencias** respecto a nuestros esfuerzos de accesibilidad.

Apoyo a las personas con pérdida de visión

- Ofrecemos documentos en formatos alternativos, como braille, con letra grande y PDF accesibles.
- Nos esforzamos por cumplir las Pautas de Accesibilidad para el Contenido en la Web en nuestras aplicaciones móviles y sitios web.
- Ofrecemos cajeros automáticos de colores contrastantes, luces de pantalla LED y navegación por audio.

Brindamos apoyo para las comunidades sordas o con dificultades auditivas

- En colaboración con el Administrador canadiense de Servicios de Intermediación por Video (Video Relay Service, VRS), **lanzamos una línea telefónica exclusiva** a fin de ayudar a los clientes con discapacidades auditivas o del habla y que utilizan el VRS para satisfacer sus necesidades bancarias a distancia. El servicio permite a los clientes que utilizan la aplicación VRS llamar a un número de teléfono específico con lengua de señas estadounidense o langue des signes québécoise.



Apoyo a las personas mayores

El Compromiso de Scotiabank con la Prestación de Servicios Bancarios a personas Mayores guía el apoyo que brindamos a las personas mayores que acuden a nosotros para satisfacer sus necesidades financieras.

Nuestro Equipo de Personas Mayores, con la dirección del Defensor de las Personas Mayores del Banco, promueve los principios descritos en el Código de Conducta para la Prestación de Servicios Bancarios de Personas Mayores, defiende a nuestros clientes mayores y ayuda a garantizar que tengamos en cuenta sus necesidades en el diseño y desarrollo de soluciones.

Nuestro Centro de Recursos para Mayores y el portal Advice+ para mayores ofrecen orientación sobre varios temas, entre ellos los siguientes:

- Servicios bancarios digitales y en línea.
- Información sobre cómo realizar operaciones bancarias en línea de manera segura y cómo protegerse contra el fraude.
- Herramientas de planificación financiera y de jubilación.
- Poder notarial vs. cuenta conjunta.

Además, satisfacemos las necesidades de accesibilidad de las personas mayores con cajeros automáticos físicamente accesibles, sucursales con acceso para sillas de ruedas, documentos en formatos alternativos, funciones de accesibilidad para banca móvil y en línea, y acceso prioritario para clientes mayores de 75 años cuando llaman a nuestro centro de contacto.

Capacitamos a nuestros empleados de Atención al Cliente para ayudarlos a comunicarse de forma eficaz con las personas mayores e identificar posibles abusos financieros, fraudes y estafas, así como para elevar los incidentes según corresponda. Desarrollamos nuestro programa de capacitación para clientes mayores con el apoyo de CanAge, una organización canadiense sin ánimo de lucro que defiende a las personas mayores. También brindamos a los empleados de Atención al Cliente mensajes y capacitación sobre nuestras soluciones y servicios a fin de ayudarlos a comunicar los riesgos, los beneficios y las funciones a los clientes mayores para que puedan tomar decisiones informadas. Los empleados pueden acceder a los recursos y a la capacitación relacionados con la tercera edad, así como a los contactos necesarios para brindar apoyo adicional, en nuestro portal interno.

Organizamos eventos para mayores en todo el mundo. Por ejemplo, en 2023 organizamos talleres de formación digital en Trinidad y Tobago para ayudar a los adultos mayores a realizar operaciones bancarias en línea de forma eficaz y segura. En Bahamas, organizamos un taller sobre seguridad financiera y sobre cómo detectar y evitar el fraude en línea. En Chile, ofrecemos capacitación en atención a personas mayores como parte de nuestro compromiso con el Código de Conducta del país para la Prestación de Servicios Bancarios a Personas Mayores.

En Jamaica, nuestra Cuenta para Adultos Mayores ofrece servicios bancarios propios a bajo costo, además de descuentos en operaciones como transferencias y giros con liquidación bruta en tiempo real. Los adultos mayores también pueden realizar pagos preautorizados sin costo.





Apoyo a jóvenes y estudiantes

Ayudamos a los jóvenes y a los estudiantes a acceder a los servicios financieros que necesitan a fin de comenzar su futuro financiero por un camino sólido.

Ofrecemos cuentas bancarias para estudiantes, como el Plan de Beneficios Bancarios para Estudiantes sin cuota mensual y con transacciones de débito ilimitadas para estudiantes de educación superior a tiempo completo en Canadá y Estados Unidos y para los menores de 19 años. Los estudiantes que buscan financiar su educación superior y establecer un historial crediticio pueden solicitar una Línea de Crédito Personal ScotiaLine para Estudiantes o una tarjeta de crédito para estudiantes.

Con la Línea de Crédito Personal ScotiaLine, los estudiantes pueden pagar los intereses únicamente mientras aún estén estudiando y son elegibles para un período de gracia de solo intereses durante 12 meses después de la graduación. Nuestro nuevo Centro de Estudiantes sirve de ventanilla única para que los estudiantes accedan a nuestros recursos y herramientas. También brindamos información para ayudar a los estudiantes, incluidos aquellos que estudian en Canadá desde el extranjero, a evitar el fraude financiero.

También ofrecemos becas universitarias a los estudiantes a fin de ayudarlos a cumplir con sus aspiraciones universitarias.

Canadá

- En asociación con Colleges & Institutes Canada, el Programa de Becas de Excelencia GIC para Estudiantes de Scotiabank otorga anualmente un total de \$25 000 en becas a los mejores estudiantes internacionales de nivel superior.
- Las becas myBlueprint de Scotiabank otorgan un total de \$60 000 en becas por año en las categorías de bienestar financiero, STEM, diversidad y futuras líderes.
- El Concurso Scotia Funds Your Future concede un total de \$60 000 en becas a estudiantes canadienses y extranjeros que estudian en Canadá.

Scotiabank sigue participando en la iniciativa Finanzas contra la Esclavitud y la Trata de Personas (FAST) para la inclusión de los sobrevivientes, que dirige el Centro de Investigaciones Políticas de las Naciones Unidas. Scotiabank colabora con organizaciones de apoyo comunitario en Canadá para facilitar el acceso de los sobrevivientes a los servicios financieros. Para obtener más información, consulte el sitio web de FAST.



ABORDAJE DE LA VIVIENDA ASEQUIBLE

Permitir que más personas accedan a una vivienda segura, decente y asequible forma parte de nuestro compromiso *por nuestro futuro*.

Se calcula que, en Canadá, se necesitarán 3,5 millones de nuevas viviendas para 2030 a fin de satisfacer las necesidades de vivienda asequible.¹ Brindamos ayuda mediante la inversión de \$10 mil millones para 2030 en soluciones innovadoras de préstamo, inversión y aseguramiento para clientes particulares, comerciales y corporativos que apoyen los objetivos de la Estrategia Nacional de Vivienda en Canadá.

Aspectos destacados de 2023

- Lanzamos un grupo de trabajo de alto nivel, con la dirección del CEO y Jefe de Grupo de Banca y Mercados Globales de Scotiabank para desarrollar nuevas oportunidades de vivienda asequible en todo Canadá. El equipo tendrá en cuenta las ideas de las partes interesadas externas a la hora de estudiar las oportunidades tanto para la modernización de los edificios existentes como para las nuevas construcciones.
- Celebramos nuestra segunda Conferencia anual sobre Vivienda Asequible, con más de 1500 participantes en representación de 500 organizaciones nuevas.

- A fin de fomentar la adquisición de viviendas, lanzamos nuestra nueva Cuenta de Ahorro para la Primera Vivienda (FHSA) exenta de impuestos. Permite que los compradores de una primera vivienda aumenten sus inversiones y realicen extracciones sin pagar impuestos para la compra de su primera vivienda.
- Nos enorgullece patrocinar un informe sobre cómo la tecnología, la innovación y la sostenibilidad pueden contribuir a dar forma a un mercado inmobiliario nuevo y más ecológico en Canadá y en otros países.

En Perú, ofrecemos préstamos para vivienda con tasas de interés reducidas a los clientes que adquieran viviendas en urbanizaciones ecológicas y sostenibles con la certificación de un tercero independiente especializado que designe el Fondo Mivivienda. Mivivienda es un programa del gobierno peruano que trabaja con instituciones financieras, desarrolladores y el sector inmobiliario para apoyar el acceso a una vivienda adecuada y reducir el endeudamiento de las familias en materia de vivienda. En 2023, Scotiabank facilitó la compra de 478 viviendas verdes y sostenibles.



¹ Canada Mortgage and Housing Corporation | CMHC (cmhc-schl.gc.ca); Actualización de la cantidad de viviendas que necesitaremos en 2030, 13 de septiembre de 2023.



EL CRECIMIENTO DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

También apoyamos a los clientes de pequeñas y medianas empresas con recursos, préstamos, soluciones de préstamo y acercamiento proactivo adaptados a sus necesidades. En Canadá, la eficiencia de nuestras sucursales y canales digitales permitió disminuir en más del 60 % el tiempo necesario para completar una solicitud de crédito de Scotiabank: de 90 minutos en 2019 a 30 minutos en 2023. Además, mejoramos nuestros procesos de Conozca a su Cliente (KYC) y antifraude, lo que permite a más tipos de pequeñas empresas completar una solicitud en línea.

A través de nuestro equipo virtual Advice+ y de Healthcare & Professional Banking, los empresarios pueden acceder a asesores financieros experimentados cuando necesiten asesoramiento personalizado. También añadimos nuevos recursos a nuestro centro en línea Advice+ Centre for Business, incluido nuestro cuarto informe anual Path to Impact, en el que se analizan las perspectivas de las pequeñas empresas en Canadá. El Centro también ofrece orientación sobre la redacción de planes de negocio, la creación de soluciones informáticas, el desarrollo de materiales de venta y marketing y la transición de la propiedad.

En Canadá, la eficiencia de nuestras sucursales y canales digitales permitió disminuir en más del 60 % el tiempo necesario para completar una solicitud de crédito en Scotiabank: de 90 minutos en 2019 a 30 minutos en 2023.

Aspectos destacados de 2023

Canadá

- Se firmó una nueva alianza con **Xero**, que ayudará a los propietarios de pequeñas empresas a introducir automáticamente sus datos en su plataforma de cuentas en la nube. Esto les permitirá gestionar con comodidad sus procesos de contabilidad, pagos y gestión financiera, y tomar decisiones empresariales más rápidas y mejor informadas.
- **Nos aliamos a Chase** para brindar a los clientes comerciales acceso a una plataforma de pago segura y confiable. De este modo, ahorran tiempo y dinero y tienen acceso a un servicio de atención al cliente bilingüe en tiempo real las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año y a servicios de cuenta integrales.

México

- Organizamos “Charlas para PYME”, un programa que ofrece a nuestros clientes de pequeñas y medianas empresas herramientas de información y capacitación para ayudarlos a crecer.

Jamaica

- Ayudamos a 25 propietarios de pequeñas y medianas empresas a reforzar sus competencias en marketing, ventas, análisis financiero, liderazgo, trabajo en equipo y gestión de sistemas mediante un programa de coaching de 17 semanas.
- Lanzamos un programa de préstamos para energía verde, que ofrece tasas especiales a fin de que las pequeñas y medianas empresas adquieran equipamiento energético eficiente sin gastos de solicitud.

Chile

- Junto con la Fundación ANSPAC, ayudamos a mujeres con bajos ingresos a adquirir habilidades para analizar sus negocios, crear nuevos modelos empresariales y forjar redes con otras empresarias de la región.
- Colaboramos con la Asociación de Emprendedores Chilenos y ofrecimos a sus miembros, que son o se convertirán en clientes de Scotiabank, acceso a capacitación para el desarrollo de sus habilidades financieras y digitales.

Perú

- Lanzamos un sitio web de banca en línea destinado a atender las necesidades financieras de nuestros clientes que son pequeñas empresas.

Costa Rica

- Lanzamos Scotia Corredora de Seguros y Quálitas de modo que las pequeñas y medianas empresas con propietarias mujeres o dirigidas por mujeres adquieran vehículos nuevos para uso empresarial.

República Dominicana

- Ofrecimos el programa Mi Empresa, que desarrollamos junto a la escuela de dirección Barna Management School, a fin de ayudar a las pequeñas y medianas empresas a reforzar su perspicacia financiera.

ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS FINANCIEROS

En nuestro **Centro Scotia Advice+**, publicamos consejos financieros pertinentes y oportunos para los clientes y ofrecemos cuestionarios a fin de comprobar su comprensión.

En 2023, duplicamos nuestro alcance a los clientes a través de los boletines trimestrales Advice+. También pusimos a prueba un boletín destinado a los clientes que inician sus carreras profesionales (entre los 23 y 34 años). En base a las sugerencias recibidas, incorporaremos temas relevantes a nuestros boletines Advice+ en el futuro. Los clientes también pueden sintonizar los podcasts de Scotiabank. Los temas que se trataron en 2023 fueron: **cómo hablar de dinero con los hijos, términos económicos para entender mejor las noticias y cómo hablar de dinero con los padres.**

En la aplicación móvil de Scotiabank, publicamos **Scotia Smart Money**. En 2023, ofrecimos información sobre temas como la elaboración de presupuestos, cómo enfrentar la inflación, la subida de las tasas de interés y el fraude en la puntuación de crédito. También lanzamos **Scotia Smart Investor** a fin de ayudar a los clientes a establecer, seguir y gestionar sus metas financieras.

Ofrecemos orientación a través de nuestro portal de alfabetización digital, **Bank Your Way**, a fin de ayudar a los clientes que se inician en la banca electrónica y digital. Ofrecemos consejos oportunos y datos financieros divertidos en Facebook, Instagram y TikTok para los clientes que utilizan redes sociales.

Ayudamos a los jóvenes a entender sus finanzas

Barbados: A través del **Programa Monarca Júnior de Scotiabank**, nuestros empleados se ofrecen como voluntarios para hablar con cientos de estudiantes cada año sobre el armado de presupuestos, los ahorros y la inversión.

Chile: Lanzamos el programa Jugar y Aprender Finanzas Personales, destinado a fomentar la educación financiera en 30 000 alumnos de 150 escuelas de 4.º a 7.º grado. El programa, de dos años de duración, utilizará el juego de mesa Finacity para ayudar a los estudiantes a simular la gestión de un presupuesto doméstico.

Perú: Ayudamos a impartir formación en educación financiera a más de 1800 profesores a través de nuestra alianza con Plan International y su programa Formación de los Emprendedores del Mañana. Los profesores emplean sus nuevos conocimientos para ayudar a los alumnos de primaria y secundaria a elaborar y presentar planes de negocios en un concurso local de capital inicial. Desde 2014, ayudamos a casi 200 000 estudiantes de 192 centros educativos.

Colombia: Con la financiación de Scotiainspira (consulte la **p. 73**), nos asociamos con la **Fundación Plan** para lanzar Ahorro por mi vida. El objetivo del programa es mejorar las condiciones sociales y económicas de niños, jóvenes y familias mediante la educación financiera y la implementación de grupos comunitarios de ahorro.

Costa Rica: Junto a **Junior Achievement**, organizamos talleres para estudiantes de secundaria sobre gestión de finanzas personales, cómo ahorrar para el futuro y carreras bancarias. Desde 2016, llegamos a más de 6500 jóvenes.

Guyana: En 2023, nos aliamos con la **Asociación de Guías Scouts** para ayudar a 70 niñas y jóvenes a reforzar sus conocimientos financieros.



BRINDAMOS UNA EXPERIENCIA DEL CLIENTE DE CALIDAD

Deseamos que cada interacción de un cliente con Scotiabank, ya sea de banca personal o comercial, le permita dar un paso más hacia la consecución de sus metas financieras y el logro de su resiliencia financiera.

Medimos nuestro éxito e identificamos oportunidades para mejorar la experiencia del cliente mediante estudios de mercado y encuestas y sugerencias de los clientes en tiempo real. Un ejemplo es El Pulso, que mide los indicadores de transacciones y relaciones en nuestras principales líneas de negocios y segmentos prioritarios, como las pequeñas empresas y los clientes importantes. Utiliza el Índice de Promotores Neto (Net Promoter Score, NPS) como estadística principal para medir la satisfacción del cliente.

En 2023, invitamos a más de 16 millones de clientes minoristas y 77 000 clientes comerciales de toda nuestra presencia a completar encuestas de satisfacción. Realizamos un seguimiento con llamadas a 541 000 clientes minoristas y 6300 clientes comerciales para obtener sugerencias adicionales sobre sus experiencias con nosotros. Al obtener los resultados, notamos que cumplimos o superamos nuestros objetivos de experiencia del cliente en la mayoría de nuestras sucursales minoristas, centros de contacto y canales digitales en 11 países. El NPS del Banco en las sucursales canadienses aumentó un 3 % en 2023 y un 12 % en Chile, Colombia, México y Perú. Las sugerencias indicaron que la capacitación de nuestros empleados en relación con la interacción con el cliente y las cómodas plataformas digitales ayudaron a mejorar nuestras puntuaciones.

Brindamos asistencia a los clientes de la siguiente manera:

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

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

ENLACES DE INTERÉS

[Servicios de Accesibilidad de Scotiabank](#)

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

[Política de Accesibilidad de los Clientes](#)

INNOVACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS DIGITALES

En el centro de nuestros esfuerzos por satisfacer las necesidades cambiantes de los clientes se encuentra nuestra transformación a través de los años para convertirnos en líderes digitales del sector de los servicios financieros. Esto incluye el desarrollo de plataformas que den información de forma más rápida, un mejor servicio y asesoramiento a los clientes de todo el mundo, además de productos que permitan un acceso fácil, práctico y seguro a las cuentas de los clientes y a soluciones financieras para aumentar su patrimonio.

En todo el Banco, a través de inversiones continuas para acelerar la banca digital, aumentamos la adopción digital del 43 % de los clientes en 2019 al 61 % en la actualidad, y el 93 % de todas las transacciones son ahora transacciones de autoservicio. Consulte nuestro **[Informe Anual de 2023](#)**, pág. 5, para obtener más información sobre nuestro avance relativo a la adopción digital y los aspectos destacados que seleccionamos a continuación.

Aspectos destacados de 2023

- En Panamá, introdujimos una nueva plataforma en línea llamada Breeze, que permite a los clientes transferir dinero de forma digital a escala internacional.
- En todo el Caribe inglés, añadimos nuevas funciones a la aplicación Scotia Caribbean Mobile App, lo que nos valió el reconocimiento de **[Global Finance como Mejor Banco Digital para Clientes](#)** y Mejor Aplicación de Banca Móvil en Bahamas, Barbados, Islas Caimán, Jamaica, Trinidad y Tobago, y Turcas y Caicos.



Apéndice

EN ESTA SECCIÓN:

- 88 DECLARACIÓN PÚBLICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS
- 89 DIVULGACIONES ADICIONALES DE SCOTIABANK
- 90 BONOS SOSTENIBLES: ASIGNACIÓN DE INGRESOS E IMPACTO
- 93 DECLARACIONES PROSPECTIVAS





Declaración Pública de Rendición de Cuentas

En nuestra Declaración Pública de Rendición de Cuentas (PAS) anual se describen las contribuciones de Scotiabank a la economía y la sociedad canadienses. Estos informes se exigen a todas las instituciones financieras reguladas a nivel federal en Canadá con un capital superior a \$1000 millones. Los informes de Declaración Pública de Rendición de Cuentas (PAS) anteriores de Scotiabank están disponibles en nuestra página de [Publicaciones y Políticas ASG](#).

En [Apoyo para las Comunidades Resilientes y la Posibilidad de una Resiliencia Económica a través de ScotiINSPIRA](#), se detallan los objetivos, el enfoque y las actividades del Banco relacionadas con la inversión en la comunidad, el desarrollo, las donaciones, el voluntariado de los empleados y la actividad filantrópica.

En [Empoderamiento de Nuestros Clientes](#), se ofrece información sobre el apoyo a las pequeñas empresas, las inversiones en programas financieros y el acceso a los servicios financieros para las personas con bajos ingresos. Además, se comparte información sobre cómo el Banco brinda y asesora sobre productos y servicios a los clientes, incluidas las personas con bajos ingresos, mayores, con discapacidades y las que enfrentan desafíos de accesibilidad, lingüísticos o de alfabetización.

En [Apoyo para la responsabilidad sobre productos y servicios](#), se abarcan los códigos de conducta voluntarios, los compromisos y cómo abordamos los reclamos de los clientes. [La Oficina de Apelación de Reclamos de los Clientes \(CCAO\) de Scotiabank](#) publica cada mes de marzo un [informe anual](#) detallado.

A lo largo de este informe, analizamos las tendencias y los problemas emergentes para el Banco y sus clientes.

Consulte el [Paquete de Datos e Índices Ambientales, Sociales y de Gobierno corporativo \(ASG\)](#) sobre los siguientes temas de la PAS:

- Empleo en Canadá (por provincia)
- Impuestos sobre la renta y el capital pagados
- Financiamiento de la deuda a empresas canadienses
- Aperturas, cierres y traslados de sucursales y cajeros automáticos

LISTA DE AFILIADOS Y ALCANCE DE LOS INFORMES

En la presente Declaración Pública de Rendición de Cuentas se incluye información del 1 de noviembre de 2022 al 31 de octubre de 2023 para los siguientes afiliados de Scotiabank en Canadá: Scotia Capital Inc, National Trust Company, Scotia Mortgage Corporation, Scotia General Insurance Company, Montreal Trust Company of Canada, Scotia Life Insurance Company, The Bank of Nova Scotia Trust Company, Scotia Dealer Advantage Inc, Roynat Inc, MD Private Trust Company y MD Life Insurance Company. Estas empresas afiliadas son entidades o instituciones financieras subsidiarias de Scotiabank que operan en Canadá y cuyo capital social es inferior a \$1000 millones, con la excepción de Scotia Capital, cuyo capital social es superior a \$1000 millones. Tangerine Bank es una filial de propiedad absoluta que publica su propio informe PAS, el cual está disponible en la página web de Tangerine. Todas las divisas se expresan en dólares canadienses, salvo que se indique lo contrario, y pueden estar sujetas a las fluctuaciones de los tipos de cambio.





Divulgaciones adicionales de Scotiabank

COBERTURA DEL AÑO FISCAL 2023					OTROS INFORMES PERTINENTES		
	Informe Anual	Circular de Representantes de la Dirección	Informe ASG y Paquete de Datos e Índices ASG	Informe Climático	Declaración de la Empresa sobre la Esclavitud Moderna	Informe de Scotia GAM sobre Gestión e Inversión Responsable e Informe de Administración de JFL	Informe Narrativo sobre la Equidad en el Empleo (solo Canadá)
Desempeño ambiental	●	●	●	●		●	
Resultados financieros	●						
Gobierno corporativo y estrategia	●	●	●	●	●	●	●
Riesgo	●	●	●	●	●	●	
Impacto social	●	●	●		●	●	●

APOYAMOS, SOMOS FIRMANTES O MIEMBROS DE LAS SIGUIENTES ORGANIZACIONES:



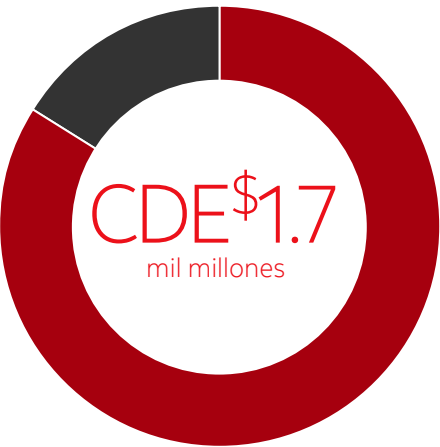
*1832 Asset Management L.P., MD Financial Management Inc. y Jarislowsky Fraser Limited son signatarios de los PRI



Bonos sostenibles¹: asignación de fondos e impacto

Los fondos netos de los bonos sostenibles se destinaron a la refinanciación de activos verdes y sociales, a empresas o a proyectos elegibles que cumplen con los criterios de elegibilidad del Marco de bonos Sostenibles de Scotiabank.² Al 30 de septiembre de 2023, todos los bonos pendientes estaban totalmente asignados .³

ASIGNACIÓN TOTAL DE INGRESOS



- Activos verdes 84%
- Activos sociales 16%

También se presenta la asignación de activos admisibles por categoría y el impacto estimado.

ASIGNACIÓN DE LOS INGRESOS POR CATEGORÍA PARA CADA BONO ⁴ (%)

TÍTULO SOSTENIBLE
US0641596E11



- Edificios ecológicos 74%
- Creación de resiliencia económica 15%
- Empresas con propietarias mujeres 6%
- Energías renovables 5%
- Acceso a los servicios esenciales 1%

BONOS VERDES EN CHF
CH1294486324



- Prevención y control de la contaminación 40%
- Edificios ecológicos 36%
- Energías renovables 24%

NOTAS ESTRUCTURADAS

US06417X5234 US06417X5150 US06417X4161 US06417X2348



- Edificios ecológicos 40%
- Energías renovables 60%

BONOS VERDES DE CHILE⁵
XS2645753034



- Energías renovables 100%

¹ Entre los bonos sostenibles se incluyen el título de sostenibilidad, los bonos verdes en CHF, las notas estructuradas y los bonos verdes de Chile.

² Se considera que una empresa es elegible para recibir financiamiento proveniente de un bono sostenible de Scotiabank si la inversión genera el 90 % o más de sus ingresos de las actividades incluidas en las categorías elegibles detalladas en el marco.

³ De conformidad con el Marco de Bonos Sostenibles de Scotiabank, hasta que el Banco asigne o reasigne, según sea el caso, los ingresos netos, Scotiabank invertirá, en función de las actividades de gestión de liquidez del Banco, el saldo de los ingresos netos, a su entera discreción, en efectivo, equivalentes de efectivo o en otros instrumentos líquidos negociables. Los porcentajes reflejan la asignación al 30 de septiembre de 2023.

⁴ Los porcentajes podrían no sumar el 100 % debido al redondeo.

⁵ Emisión de la filial Scotiabank de Chile (Divisa JPY).

Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente](#) de KPMG.



IMPACTO DE LOS INGRESOS¹

MEDIOAMBIENTE							SOCIAL			
		Edificios ecológicos		Energías renovables		Prevención y control de la contaminación	Creación de resiliencia económica		Acceso a los servicios esenciales	Empresas con propietarias mujeres
	Emisiones anuales de GEI evitadas (toneladas de CO ₂ eq.)	Espacio de bienes raíces verde ² (ft²)	Energía anual ahorrada (eMWh)	Energía renovable anual producida (MWh)	Capacidad renovable construida o rehabilitada (MW)	Residuos desviados ³ (toneladas)	Apoyo al empleo ⁴	Comunidades indígenas asistidas	Pacientes atendidos	Préstamos concedidos
Bonos Sostenible	253 597	1 278 798	5650	335 510	110		1030 puestos de trabajo creados durante la vida del proyecto 79 puestos de trabajo creados en las comunidades durante el año	22 comunidades indígenas rurales y remotas	221 031 visitas a pacientes; 16 029 cirugías, procedimientos e intervenciones no quirúrgicas	14 préstamos; 74 millones de dólares destinados
Bonos Verdes en CHF	121 228	2356	2158	363 048	47	96 500				
Bonos Verdes de Chile	80 479			241 678	31					
Notas estructuradas	21 098	83 467	303	38 541	19					
Impacto total ⁵	476 402 toneladas de CO ₂ eq.	1 364 621 ft²	8111 eMWh de energía ahorrada	978 776 MWh de energía renovable suministrada	207 MW de capacidad energética renovable	96 500 toneladas de residuos desviados	1109 empleos	22 comunidades indígenas	221 031 visitas a pacientes; 16 029 intervenciones	14 préstamos; 74 millones de dólares destinados

¹ Aún no existen metodologías estandarizadas y universales para calcular el impacto de los ingresos, y las orientaciones y prácticas de mercado en este ámbito siguen evolucionando, sobre todo en lo que respecta a la estimación de las emisiones de GEI evitadas. Por lo tanto, para el presente informe, adoptamos las metodologías descritas en la [p. 92](#) y reconocemos que estas metodologías podrían cambiar con el tiempo con el fin de reflejar la evolución de las orientaciones y las prácticas del mercado.

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

³ Los residuos desviados son papel y cartón reciclados que se utilizan para fabricar productos de papel de material 100 % reciclado. La cifra brindada representa los datos del año 2022, que son los más actuales disponibles al momento de la preparación del informe.

⁴ Los datos sobre empleo proceden de dos proyectos, en función de la información pública más reciente sobre el activo subyacente.

⁵ Es posible que las cifras no sumen el 100 % debido al redondeo.



METODOLOGÍA DE IMPACTO 2023

Edificios ecológicos

Los parámetros de medición de impacto de los edificios ecológicos se calcularon a través de datos que facilitaron los prestatarios sobre el uso energético esperado de los proyectos de edificios verdes una vez finalizados o por su equivalente sustitutivo cuando no se disponía de datos de los activos de los edificios para su evaluación. El ahorro anual de energía se calculó mediante la comparación del promedio de energía esperado con un edificio de referencia conforme al sistema de calificación LEED®. En el sistema de clasificación LEED®, es necesario utilizar un edificio de referencia como punto de comparación para evaluar la eficiencia energética esperada de un edificio de diseño solicitante de LEED®. Se diseñó un edificio con la certificación LEED® como referencia para mantener constantes los factores de ubicación, geometría y ocupación, aunque tiene cerramientos, calefacción, ventilación y aire acondicionado (HVAC) e iluminación que apenas cumplen los requisitos en comparación con un edificio diseñado para conseguir la certificación LEED®.

La energía ahorrada se calcula en megavatios hora equivalentes (eMWh) y tiene en cuenta la energía procedente tanto del gas natural como de la electricidad. Al informar sobre el ahorro total de energía, el término “equivalente” se utiliza para describir distintas fuentes de energía en una unidad, compuestas de electricidad y gas natural.

Las emisiones de GEI que se evitan se calculan en toneladas de dióxido de carbono equivalentes (toneladas de CO₂eq.). Las emisiones anuales de GEI evitadas, se calcularon mediante la aplicación de factores de intensidad de carbono específicos a escala regional al ahorro energético estimado. El término “CO₂eq.” o “dióxido de carbono equivalente” se utiliza para describir los gases de efecto invernadero en una unidad común. Para toda cantidad y tipo de gas de efecto invernadero, CO₂eq. significa la cantidad de CO₂ que tendría

el impacto equivalente en el calentamiento global. Los factores de emisión se obtuvieron del Informe de Inventario Nacional (NIR) de Medioambiente y Cambio Climático de Canadá (1990-2021), que se publicó en 2023 para los activos canadienses,¹ y de los datos del Centro de Datos de Factores de Emisión de la EPA (abril de 2022) para los emplazamientos de EE. UU. Para los edificios ecológicos de EE. UU., se utilizaron los valores de intensidad de carbono de la electricidad de las regiones de la Base de Datos Integrada de Recursos de Generación y Emisiones (eGRID)², mientras que para los activos de energías renovables, se utilizaron los valores a nivel estatal.

El impacto de esta categoría se distribuyó en función del importe del préstamo que Scotiabank tiene actualmente autorizado como porcentaje de la capitalización total del proyecto al momento de su creación, así como de la parte de monto del préstamo autorizado al que se asignaron los fondos para cada emisión respectiva.

Energías renovables

Los indicadores de impacto para la categoría de energías renovables se basan en la información pública que comunica el prestatario. Para las centrales eólicas y solares de Estados Unidos, se utilizaron los factores de capacidad eólica³ y solar⁴ promedio del Estado y se aplicaron a la capacidad instalada prevista. Para los activos chilenos de energía eólica y solar, también se utilizaron los promedios del país correspondientes a la intensidad de carbono de la generación de electricidad (2022)⁵ y se aplicaron a la capacidad instalada prevista.

Las emisiones evitadas se calcularon mediante la aplicación del factor sin carga base para la red eléctrica en la que se encontraba el proyecto de energía renovable. El uso de factores de carga no base ofrece una mejor estimación de las reducciones de emisiones asociadas con la reducción del uso de electricidad, ya que refleja el hecho de que cuando la carga disminuye,

la producción de energía que no es de base o la “carga máxima” se reduce primero.

El impacto de esta categoría se distribuyó en función del importe del préstamo que Scotiabank tiene actualmente autorizado como porcentaje de la capitalización total del proyecto al momento de su creación, así como de la parte de monto del préstamo autorizado al que se asignaron los fondos para cada emisión respectiva.

Prevención y control de la contaminación

Los indicadores de impacto se basan en la información pública que comunica el prestatario.

El impacto de esta categoría se distribuyó en función del importe del préstamo que Scotiabank tiene actualmente autorizado como porcentaje de la capitalización total del proyecto al momento de su creación, así como de la parte de monto del préstamo autorizado al que se asignaron los fondos para cada emisión respectiva.

Préstamos relativos a empresas con propietarias mujeres, creación de resiliencia económica y acceso a categorías de servicios esenciales

Los indicadores de impacto se basan en la información pública disponible o que comunica el prestatario. El impacto de estas categorías se representó en su totalidad y no se distribuyó en función del monto del préstamo autorizado de Scotiabank. La parte del monto del préstamo autorizado a la que se asignaron los ingresos se aplicó en la Asignación de Ingresos.

¹ NIR de Canadá, 17 de abril de 2023. Fuente: <https://unfccc.int/documents/627833>
² La eGRID es una fuente de datos completa de la División de Mercados de Aire Limpio de la EPA sobre las características medioambientales de casi toda la energía eléctrica generada en Estados Unidos.
³ Factor de capacidad promedio del Estado de EE. UU. para proyectos desarrollados entre 1998 y 2020. Fuente: <https://emp.lbl.gov/wind-power-performance>
⁴ Factores de capacidad solar anual de los perfiles energéticos estatales de la Administración de Información Energética (EIA) con datos de 2020. Fuente: <https://www.eia.gov/electricity/state/>
⁵ Hannah Ritchie, Pablo Rosado y Max Roser (2023): “Energía”. Datos adaptados de Ember, Instituto de Energía. Fuente: <https://ourworldindata.org/grapher/carbon-intensity-electricity?tab=chart&time=earliest..2022&country=~CHL>

Declaraciones prospectivas

En ocasiones, nuestras comunicaciones públicas incluyen declaraciones prospectivas orales o escritas. Las declaraciones de este tipo se incluyen en el presente documento y pueden incluirse en otras presentaciones ante los reguladores de valores canadienses o la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU., o en otras comunicaciones. Además, los representantes del Banco pueden incluir declaraciones prospectivas de forma oral a analistas, inversionistas, medios de comunicación y otros. Todas estas declaraciones se realizan de conformidad con las disposiciones de “puerto seguro” de la Ley de Reforma de Litigios de Valores Privados de EE. UU. de 1995 y toda legislación de valores canadiense aplicable. Las declaraciones prospectivas podrán incluir, entre otras, las realizadas en el presente documento en relación con las proyecciones financieras, los objetivos, la visión y las metas del Banco, con las perspectivas de las actividades del Banco y de las economías canadiense, estadounidense y mundial, y con las proyecciones, los objetivos, la visión y las metas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (“**ASG**”), incluidas las relacionadas con el clima (en conjunto, nuestros “**Objetivos ASG**”), como nuestros objetivos de cero emisiones netas e intermedias, nuestra declaración sobre el carbón térmico y nuestro objetivo de financiamiento relacionado con el clima. Dichas declaraciones generalmente se identifican con palabras o frases como “creer”, “esperar”, “aspirar”, “lograr”, “prever”, “pronosticar”, “anticipar”, “intentar”, “estimar”, “planear”, “objetivo”, “meta”, “esforzar”, “proyectar”, “comprometer”, “propósito” y expresiones similares de verbos futuros o condicionales, como “hará”, “podrá hacer”, “haría”, “tal vez haga”, “puede hacer” y “podría hacer” y sus variaciones positivas y negativas.

Por su propia índole, las declaraciones prospectivas requieren que hagamos suposiciones y se sujetan a riesgos e incertidumbres inherentes, lo que da lugar a la posibilidad de que nuestras predicciones, pronósticos, proyecciones, expectativas o conclusiones no resulten ser precisos, que nuestras suposiciones puedan no ser correctas y que nuestros Objetivos ASG no se logren. Advertimos a los lectores que no confíen indebidamente en estas declaraciones, ya que varios factores de riesgo, muchos de los cuales están fuera de nuestro control y cuyos efectos pueden ser difíciles de predecir, podrían provocar que nuestros resultados reales difieran materialmente de las expectativas, objetivos, estimaciones o intenciones expresadas en dichas declaraciones prospectivas.

Los resultados futuros relacionados con las declaraciones prospectivas podrían depender de numerosos factores, lo que podría provocar que los resultados reales del Banco difirieran considerablemente de los contemplados en las declaraciones prospectivas. Algunas afirmaciones contenidas en el presente documento se basan en hipótesis y situaciones hipotéticas o muy adversas, por lo que no deben considerarse como representativas del riesgo actual o real ni de las previsiones de riesgo esperado. Para obtener más información sobre los factores de riesgo potencialmente aplicables, consulte la sección “Gestión de riesgos” del Informe Anual de 2023 del Banco, que podrá actualizarse mediante informes trimestrales.

Las hipótesis económicas importantes en las que se basan las declaraciones prospectivas que contiene el presente documento se exponen en el Informe Anual de 2023, bajo el título “Perspectivas”, con las actualizaciones de los informes trimestrales. Las secciones “Perspectivas” y “Prioridades del 2024” se basan en las opiniones del Banco, y el resultado real es incierto. Los lectores deben analizar con detenimiento los

factores mencionados y otras incertidumbres y posibles acontecimientos.

Todas las declaraciones prospectivas incluidas en el presente documento representan la opinión de la Dirección solo a la fecha indicada y se presentan con el fin de ayudar al lector a entender los Objetivos ASG del Banco a la fecha y para los periodos finalizados en las fechas indicadas, y podrían no ser apropiadas para otros fines. No se realiza ni se realizará ninguna declaración o garantía, expresa o implícita, en relación con la exactitud, fiabilidad o exhaustividad de la información contenida en el presente documento. Salvo que la ley lo requiera, el Banco no se compromete a actualizar ninguna declaración prospectiva, fuere escrita o verbal, que pudiera efectuar ocasionalmente por sí mismo u otra persona en su nombre.

Puede encontrar información adicional relacionada con el Banco, incluido el Formulario de Información Anual, en el sitio web de SEDAR en www.sedarplus.ca y en la sección EDGAR del sitio web de la SEC en www.sec.gov.

PRECAUCIÓN ADICIONAL SOBRE LA INFORMACIÓN RELATIVA A CRITERIOS ASG

A la hora de establecer e implementar nuestros Objetivos ASG y de elaborar el presente documento, el Banco realizó diversas suposiciones, entre ellas las relativas a las tendencias y los desarrollos tecnológicos, económicos, científicos y jurídicos, a la luz de un entorno político y reglamentario en constante evolución. Por eso, los datos, análisis, estrategias y demás información expuestos en el presente documento están en fase de desarrollo y sujetos a evolución, modificación, actualización y reformulación en el tiempo. El Banco advierte específicamente a los lectores lo siguiente:

- Los términos “ASG”, “cero emisiones netas”, “cero emisiones de carbono”, “financiamiento sostenible”, “financiamiento relacionado con el carbono” y términos similares, taxonomías y criterios están en evolución, y el uso que le da el Banco a dichos términos podrá cambiar conforme a esa evolución. Las referencias a dichos términos en el presente documento son referencias a los criterios que define internamente el Banco y no a una definición normativa o un estándar voluntario.
- El Banco asumió un crecimiento continuado de las inversiones y gastos de sus clientes en actividades ASG. El Banco también asumió las tasas ordinarias de crecimiento y desarrollo de sus actividades, incluidos los productos y servicios que ofrece a sus clientes en todos los sectores, en sus propias inversiones, en sus filiales y en su presencia geográfica. Si alguna de estas hipótesis resultara incorrecta, el Banco podría no ser capaz de cumplir sus Objetivos ASG y verse obligado a actualizarlos o revisarlos.
- La evolución del entorno normativo y reglamentario relacionado con cuestiones ASG y con el clima en particular podría dar lugar a actualizaciones o revisiones de declaraciones prospectivas y otra información incluida en el presente documento. También podrían producirse cambios en las prácticas de mercado, las taxonomías, las metodologías, los escenarios, los marcos, los criterios y las normas (en conjunto, las “**Normas ASG**”) que las entidades gubernamentales y no gubernamentales, el sector financiero, el Banco y sus clientes utilicen para

clasificar, evaluar, medir, informar y verificar las actividades ASG, incluso para su inclusión en los Objetivos ASG del Banco. En algunos casos, las Normas ASG aplicables podrían no existir todavía. El Banco podría actualizar sus Objetivos ASG, sus planes para alcanzarlos, los avances tendientes a su logro y sus estimaciones del impacto de este avance, según proceda, a la luz de las Normas ASG nuevas y en evolución.

- Al establecer e implementar sus Objetivos ASG, el Banco se basa en datos obtenidos de clientes y otras fuentes de terceros. El uso de los datos de terceros por parte del Banco no puede interpretarse como una aprobación del tercero ni de sus datos, ni como concesión de ningún tipo de propiedad intelectual. Aunque el Banco considera que estas fuentes son fiables, no verificó de forma independiente todos los datos de terceros ni evaluó las hipótesis en que se basan dichos datos, por lo que no puede garantizar su exactitud. Los datos que el Banco utiliza en relación con sus Objetivos ASG pueden ser de calidad limitada, no estar disponibles o no coincidir de un sector a otro, y no tenemos ninguna garantía de que los terceros cumplan nuestras políticas y procedimientos con respecto a la recopilación de estos datos. Algunos datos de terceros también pueden cambiar con el tiempo a medida que evolucionan las Normas ASG. Estos factores podrían tener un efecto material en los Objetivos ASG del Banco y en su capacidad para cumplirlos.
- El Banco y sus clientes podrán necesitar adquirir instrumentos de carbono y energía limpia (“**Atributos Medioambientales**”) para cumplir sus Objetivos ASG. El mercado de los Atributos Medioambientales aún está en desarrollo y su disponibilidad puede ser limitada. Algunos Atributos Medioambientales también están sujetos al riesgo de invalidación o reversión, y el Banco no ofrece ninguna garantía sobre el tratamiento de dichos Atributos Medioambientales en el futuro. También podrían producirse cambios en las reglamentaciones y normas aplicables que afectan al mercado de los Atributos Medioambientales. La madurez, la liquidez y la economía de este mercado podrían dificultar al Banco la consecución de sus Objetivos ASG.
- La información incluida en el presente documento no se auditó. KPMG realizó un trabajo de aseguramiento limitado en relación con una serie de indicadores de desempeño ASG del Banco, identificados con un símbolo a lo largo del presente documento. A excepción de los indicadores de desempeño del Banco identificados, el resto de la información contenida en el presente documento no fue objeto de un contrato de aseguramiento limitado. Para obtener más información sobre el alcance del trabajo de KPMG, consulte [aquí](#).
- El presente documento puede brindar direcciones o contener hipervínculos a sitios web que no son propiedad del Banco ni están bajo su control. Cada una de estas direcciones o hipervínculos se indica solo para la comodidad del destinatario, y el contenido de los sitios web de terceros no se incluye en modo alguno ni se incorpora como referencia a este documento. El Banco no asume responsabilidad alguna por dichos sitios web ni por su contenido, ni por las pérdidas o daños que puedan derivarse de su uso. Si decide acceder a alguno de los sitios web de terceros a través de los enlaces que figuran en el presente documento, lo hará por su cuenta y riesgo y estará sujeto a los términos de dichos sitios web.



Cuadros de datos

EN ESTA SECCIÓN:

95 GOBIERNO CORPORATIVO

- 95 Conducta responsable y ética
- 96 Reclamos de los clientes
- 96 Impuestos por jurisdicción
- 97 Privacidad y seguridad de los datos
- 97 Cadena de suministro global
- 98 Capacitación y desarrollo
- 99 Bienestar, salud y seguridad de los empleados
- 100 Compromiso de los empleados

101 MEDIOAMBIENTE

- 101 Financiamiento y asesoramiento enfocados en la sostenibilidad
- 102 Participación en el mercado de Bonos Sostenibles
- 102 Gestión responsable de patrimonios y activos
- 103 Finanzas relacionadas con el clima
- 104 Emisiones de GEI de nuestras propias operaciones
- 106 Consumo de energía
- 108 Consumo de agua
- 109 Uso de papel y gestión de residuos electrónicos

110 SOCIAL

- 110 Fuerza laboral global
- 112 Diversidad
- 113 Diversidad de la fuerza laboral y los altos ejecutivos
- 114 Contratación y reclutamiento de talento diverso
- 116 Pago equitativo
- 117 Mujeres en funciones de liderazgo y en la fuerza laboral
- 118 Inversión comunitaria y ScotiaINSPIRA
- 119 Valor económico distribuido
- 120 Acceso a la banca
- 120 Encuestas de satisfacción de los clientes

DECLARACIÓN PÚBLICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS (PAS)

Los cuadros de los PAS se incluyen en el archivo de los [Paquete de datos e índices ASG](#).

INFORME CLIMÁTICO

Para obtener más información relacionada con el clima, consulte nuestro [Informe Climático de 2023](#).



Gobierno corporativo

CONDUCTA RESPONSABLE Y ÉTICA

Nuestro objetivo es que todos los empleados (100 %) certifiquen que cumplirán con el Código de Conducta de Scotiabank.

Certificaciones y capacitaciones ¹	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Certificaciones de los empleados sobre el Código de Conducta ²	porcentaje	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Capacitación de los empleados sobre la lucha contra el soborno y la corrupción <i>GRI 205-2</i>	porcentaje	99,9 %	99,9 %	99,6 %	99,8 %	99,7 %
Canadá		99,8 %	99,9 %	99,8 %	—	—
Internacional		99,9 %	100 %	99,5 %	—	—
Capacitación de los empleados sobre los Principios de Ventas Globales ³	porcentaje	100 %	100 %	99,9 %	99,8 %	99,7 %
Canadá		100 %	99,9 %	100 %	—	—
Internacional		99,9 %	100 %	99,9 %	—	—
Capacitación de los empleados en temas de derechos humanos ⁴ <i>GRI 412-1</i>	horas	136 630	248 687	196 567	78 000	—
Canadá		69 420	146 312	110 898	—	—
Internacional		67 210	102 376	85 669	—	—

¹ Ciertos datos que no se recopilaron durante los años fiscales 2019 y 2020 no se reportaron.

² Al 31 de octubre de 2023, excluye las excepciones aprobadas.

³ El alcance de esta capacitación depende del rol del empleado.

⁴ Entre los temas relacionados con los derechos humanos, figuran la accesibilidad, el Código de Conducta, la diversidad y la inclusión, y la salud y la seguridad. A partir de 2023, se produjo un cambio metodológico para informar únicamente sobre los cursos impartidos a través de la capacitación obligatoria global.



RECLAMOS DE LOS CLIENTES

	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Revisiones de casos que completó la Oficina de Apelación de Reclamos de los Clientes ¹ (Canadá)	revisiones de casos	2175	1298	1281	975	757

¹ La Oficina de Apelación de Reclamos de los Clientes (CCAO), anteriormente denominada Oficina de Defensoría, lleva a cabo una revisión de los reclamos de los clientes minoristas y de las pequeñas empresas en Canadá que no pudieron resolverse en los dos primeros pasos del Proceso de Resolución de Reclamos de Scotiabank. Para obtener más información, consulte el [Informe Anual de la CCAO](#).

IMPUESTOS POR JURISDICCIÓN

Resultados financieros de 2023 ¹	Unidades	Total	Canadá	EE. UU.	México	Perú	Chile	Colombia	Barbados	Jamaica	Trinidad y Tobago	Otros países
Ingresos totales ²	millones	\$32 307	\$17 131	\$2370	\$3041	\$1774	\$2423	\$982	\$505	\$488	\$386	\$3207
Ganancias (y pérdidas) antes de impuestos	millones	\$9754	\$4657	\$1065	\$1283	\$643	\$805	\$(71)	\$448	\$234	\$217	\$473
Gastos en impuestos sobre la renta	millones	\$2226	\$1041	\$276	\$312	\$162	\$135	\$(21)	\$117	\$74	\$70	\$60

¹ Este cuadro es una ampliación de la segmentación geográfica de los resultados financieros que se presentan en el [Informe Anual de 2023](#), p. 121, y representan los resultados sobre la base reportada. Los totales se pueden vincular al Estado de Resultados Consolidado en la p. 148.

² Los ingresos se atribuyen a los países en función de dónde se prestan los servicios o se registran los activos. Incluyen ingresos netos por inversiones en sociedades asociadas para Canadá: \$(115), Perú: \$3, Chile: \$10, Colombia: \$(2), el Caribe y América Central: \$117 y otros internacionales: \$140.



PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE LOS DATOS

Presentación de informes sobre violaciones de la privacidad

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

	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Cantidad de denuncias comprobadas sobre violaciones de la privacidad que los siguientes actores determinaron que estaban bien fundadas ¹ :						
Comisionado de Privacidad de Canadá	unidades	0	0	1	0	1
Reguladores de la privacidad internacionales (excepto de Canadá) ²	unidades	1	2	2	1	0
Violaciones que involucran Información de Identificación Personal (PII) ^{1,2}	unidades	1	2	3	1	1

¹ En 2022, actualizamos la definición de denuncias comprobadas sobre violaciones de la privacidad para incluir cualquier denuncia que un regulador de privacidad determine que está bien fundada. El Banco resolvió todos los reclamos bien fundados y comprobados a satisfacción del Regulador. Una vez que se determina que una denuncia está bien fundada, se incluye aquí sobre la base del año original en que se identificó por primera vez. En caso de apelación, los sucesos relacionados con la privacidad podrían reclasificarse si cambian las conclusiones del regulador. Las acciones correctivas tomadas incluyen, entre otras, los cambios en los procesos, las capacitaciones o la implementación de tecnología. Ninguna de las violaciones de la privacidad reportadas provocó impactos significativos a nivel económico, ambiental y social, ni influyó de manera sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas.

² Se replantearon los resultados de 2022 y 2020 para reflejar un evento adicional (por año) bien fundado de un regulador en Perú en 2023.

Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).

CADENA DE SUMINISTRO GLOBAL

Compra de bienes y servicios¹

	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Proveedores globales		15 000	18 300	16 500	20 000	15 000
Bienes y servicios adquiridos	Miles de millones	\$6,9	\$6,3	\$5,5	\$6,0	—
Bienes y servicios adquiridos, excluidos aquellos de los proveedores que no gestione el área de Compras ²	Miles de millones	\$6,0	\$5,8	\$5,0	\$5,4	—

¹ Las cifras de 2021 y 2020 se reformularon en el Informe ASG de 2021 para reflejar un cambio de metodología a fin de mejorar la precisión y la exhaustividad de los datos. Las cifras de 2019 se reportan en función de la disponibilidad de datos del Informe ASG de 2019.

² Los gastos de proveedores excluyen las transacciones con terceros que no sean proveedores, como agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, transacciones con tarjetas corporativas, impuestos y gastos fuera de la gestión de Compras Globales (proveedores que no hayan gestionado la unidad de Compras).



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO¹ GRI 404-1, 404-2 y 404-3

	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Inversión total en capacitación	millones	\$77,8	\$73,2	\$66,3	\$63,4	\$78,1
Inversión en capacitación por empleado ²		\$862	\$811	\$737	\$655	\$814
Total de cursos de capacitación que consultaron o completaron los empleados	millones	4,2	4,7	3,5	3,1	2,6
Promedio de días de capacitación por empleado ³	días	6,5	5,4	5,1	4,9	5,3
Promedio de horas de capacitación por empleado	horas	48,6	40,5	38,2	36,8	39,5
Por género ⁴	horas					
Mujeres		46,7	39,5	39,3	35,9	36,9
Hombres		50,9	41,6	36,8	38,0	43,1
Por nivel de empleado	horas					
Vicepresidente y cargos superiores		26,6	26,3	19,2	10,9	—
Gerente de personal ⁵		39,0	30,8	30,9	28,1	—
Colaborador individual		51,1	42,9	40,1	39,3	—
Cursos obligatorios globales	horas	4,7	6,8	8,8	6,8	—
Programas de capacitación						
Programa iLEAD de Conocimientos Esenciales para Gerentes de Personal						
Cursos completados		174 115	135 502	88 925	49 655	—
Empleados que completaron el programa		11 586	8218	5019	2492	—
% de FTE que participan en el programa		22 %	18 %	16,5 %	0	—
Desarrollo de empleados y apoyo educativo (Canadá)						
Empleados elegibles que reciben una evaluación de desempeño o de desarrollo profesional		96 %	96 %	97 %	96 %	95 %
Empleados que recibieron apoyo con las clases		669	504	570	575	—
Apoyo para las clases brindado a empleados	millones	\$1,10	\$0,7	\$1,0	\$1,1	—

¹ Los datos incluyen la cantidad 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 “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 recopilaban datos ese año.

² En 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. En 2022, el gasto volvió a estar más cerca del nivel previo a la pandemia (2019) a medida que repuntó la demanda de capacitaciones internas y externas.

³ Días de capacitación calculados a 7,5 horas/día.

⁴ Los datos de identidades de género diversas o sin revelarse no se incluyeron en los informes.

⁵ Los gerentes de personal son empleados con, al menos, un subordinado directo, sin incluir a aquellos dentro de la categoría de VP o un cargo superior.



BIENESTAR, SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS *GRI 403-9*

Los datos que se brindan son para Canadá. Debido a los diferentes sistemas de presentación de informes a nivel global, no podemos informar los datos internacionales. Lesión menor se define como una lesión en el lugar de trabajo por la que el empleado no perdió tiempo de trabajo. Lesión incapacitante se define como una lesión por la que el empleado perdió tiempo de trabajo. El tiempo perdido se refiere al tiempo de trabajo perdido debido a una lesión ocurrida en el lugar de trabajo.

(en Canadá únicamente)	2023	2022	2021	2020	2019
Lesiones por tipo¹	83	90	117	468	362
Herida leve	45	52	76	402	269
Lesión incapacitante	38	38	41	66	93
Lesiones por género^{1,2}					
Mujeres	68	69	94	325	291
Hombres	15	18	22	143	71
Identidades de género diversas	0	—	—	—	—
Género no revelado	0	—	—	—	—
Tiempo perdido en días	878	953	2415	4012	2833
Mujeres	682	750	1647	3703	2407
Hombres	196	203	767	309	426
Tasa de ausentismo³					
Tasa de ausentismo como % de los días totales programados	3,6 %	3,4 %	3,2 %	3,2 %	2,6 %
Días de trabajo programados	250	249	248	250	250
Datos como % de empleados en total	48 %	48 %	45 %	44 %	44 %

¹ La disminución de lesiones después del año fiscal 2020 se atribuye a la mayor cantidad de empleados de Scotiabank que trabajaron desde sus casas.

² Los datos de identidades de género diversas o sin revelarse no se incluyeron en los informes anteriores a 2023.

³ Los datos que se brindaron corresponden a los empleados canadienses a tiempo completo, fijos y con contrato. Debido a los diferentes sistemas de presentación de informes a nivel global, no podemos informar los datos internacionales. A partir del 1 de enero de 2023, la cantidad de días de baja por enfermedad asignados a los empleados a tiempo completo en Canadá aumentó de 5 a 10 días. Los datos de 2022, 2021 y 2020 se reexpresaron para incluir solo a los empleados a tiempo completo.



COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS¹

Índice de compromiso de los empleados de Scotiabank	2023	2022	2021	2020	2019
Calificación de Scotiabank ²	87 %	87 %	88 %	84 %	81 %
Objetivo: Promedio del sector de servicios financieros ³	78 %	78 %	78 %	74 %	74 %
Calificación por género ⁴					
Mujeres	87 %	87 %	87 %	84 %	81 %
Hombres	87 %	87 %	88 %	83 %	81 %
Por grupos merecedores de equidad (solo en Canadá)					
Todos los empleados canadienses	83 %	85 %			
Afrodescendientes	84 %	86 %			
Identidades de género diversas	80 %	83 %			
Orientaciones sexuales diversas	78 %	82 %			
Pueblos indígenas	79 %	81 %			
Personas de color	85 %	86 %			
Personas con discapacidades	77 %	80 %			
Veteranos	84 %	86 %			

Encuesta ScotiaPulso para empleados	2023
% de empleados que creen que Scotiabank está siendo socialmente responsable	90 %
Canadá	87 %
Internacional	93 %
% de empleados que creen que Scotiabank está siendo responsable con el medioambiente	85 %
Canadá	79 %
Internacional	89 %
Porcentaje de empleados que creen que los líderes sénior emplean el tono adecuado en sus palabras y acciones en materia de diversidad, equidad e inclusión en Scotiabank.	86 %
Canadá	84 %
Internacional	88 %
Porcentaje de empleados que creen que los líderes sénior emplean el tono adecuado en sus palabras y acciones en materia de diversidad, equidad e inclusión en Scotiabank.	86 %
Por región	
Canadá	84 %
Internacional	88 %
Por género ⁴	
Mujeres	86 %
Hombres	86 %

¹ El Índice de Compromiso de los Empleados (IEE) se basa en el promedio de respuestas favorables a cuatro preguntas incluidas en la encuesta ScotiaPulso de 2023. Solo se incluyen en el cálculo los encuestados que completaron toda la encuesta.

² Para alinearnos con las mejores prácticas, y en respuesta a las sugerencias de los empleados, la metodología del Índice de Compromiso del Empleado se actualizó en 2021.

³ Valor de referencia externo que ofrece Qualtrics según valores de referencia promedio mundiales a 3 años en el sector de los servicios financieros.

⁴ La segmentación de datos de género por identidades de género diversas y sin revelarse no está disponible para incluirla en el informe debido a los diferentes sistemas que existen a nivel mundial.

Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).



Medioambiente

FINANCIAMIENTO Y ASESORAMIENTO ENFOCADOS EN LA SOSTENIBILIDAD¹ SASB FN-IB-410a.2

Las siguientes transacciones incluyen no solo las que cumplen los requisitos del ámbito de aplicación y de elegibilidad del Marco de financiamiento relacionado con el clima de Scotiabank, sino también las transacciones con los productos con etiquetado social y de sostenibilidad y otros productos que no son elegibles de conformidad con el Marco de financiamiento relacionado con el clima. Por eso, el progreso total calculado hacia el objetivo de \$350 mil millones en financiamiento relacionado con el clima y los valores en esta sección diferirán.

	Unidades	2023	2022	2021	2020
Bonos sostenibles: bonos verdes, sociales, sostenibles y vinculados a la sostenibilidad suscritos²	miles de millones	\$13,1	\$14,9	\$13,1	\$5,0
Bonos verdes		\$3,6	\$5,7	\$4,9	—
Bonos sociales		\$1,7	\$1,8	\$4,2	—
Bonos Sostenibles		\$5,8	\$5,7	\$3,3	—
Bonos vinculados a la sostenibilidad		\$2,0	\$1,7	\$0,7	—
Préstamos Verdes, Sociales, Sostenibles y Vinculados a la Sostenibilidad: monto autorizado³	miles de millones	\$9,7	\$13,2	\$12,5	—
Préstamos verdes		\$1,4	\$0,9	\$0,8	—
Préstamos sociales		—	\$0,1	—	—
Préstamos de sostenibilidad		—	—	\$0,5	—
Préstamos vinculados a la sostenibilidad		\$8,3	\$12,2	\$11,2	—

¹ Las actividades de financiamiento y asesoramiento enfocadas en la sostenibilidad representan una parte pequeña de nuestra actividad general de financiamiento y asesoramiento.

² Refleja el valor proporcional de las transacciones en las que Scotiabank actuó como agente de colocación, conforme a las normas de la tabla clasificatoria del sector. Consulte la [p. 37](#) del Informe para ver las definiciones de bonos verdes, sociales, sostenibles y vinculados a la sostenibilidad suscritos

³ Refleja el importe autorizado para Préstamos Verdes, Sociales, Sostenibles y Vinculados a la Sostenibilidad en los que Scotiabank actúa como prestamista. Consulte la [p. 37](#) del Informe para ver las definiciones de Préstamos Verdes, Sociales, Sostenibles y Vinculados a la Sostenibilidad.



PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE BONOS SOSTENIBLES

	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Bonos Verdes y Sostenibles comprados ¹	miles de millones	\$1,4	\$1,3	\$1,4	\$1,5	—
Emisión de Scotiabank de Bonos Verdes, Bonos Sostenibles y Pagarés Estructurados ²²	miles de millones de CDE	\$0,3	\$0,1	\$1,3	—	\$0,7

¹ Portafolio total que invirtió nuestro equipo de Tesorería del Grupo en bonos sostenibles y verdes del mercado primario que son elegibles como activos líquidos de alta calidad (HQLA). Estas transacciones son elegibles conforme al Marco de Financiamiento relacionado con el Clima de Scotiabank para su inclusión en la meta de financiamiento relacionado con el clima de \$350 000 millones. Para obtener más detalles, consulte el [Marco de Financiamiento relacionado con el Clima de Scotiabank](#).

² Para obtener más información, consulte los informes sobre el uso de los ingresos de los [bonos sostenibles](#) de Scotiabank.

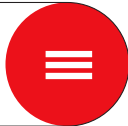
GESTIÓN RESPONSABLE DE PATRIMONIOS Y ACTIVOS SASB FN-AC-410a.1

Activos bajo gestión (AUM) de 2023	Unidades	1832 Asset Management L.P. (1832)	Jarislowsky, Fraser Limited (JFL) ¹	MD Financial Management Inc. (MD)
AUM totales	miles de millones	\$164,2	\$52,0	\$40,3
AUM que emplea lo siguiente: ²³	miles de millones	\$0,2	\$37,3	\$0,3
Enfoque de integración ASG		\$0,1	\$36,3	—
Evaluaciones ASG		\$0,1	—	\$0,3
Enfoque de integración ASG + evaluaciones		—	\$0,9	—
Enfoque de integración ASG + evaluaciones + inversión en sostenibilidad		—	\$0,03	—

¹ Activos que gestiona de forma interna el Equipo de Inversión Global de JFL. El Equipo de Inversión Global de JFL integra factores ASG significativos como parte de su enfoque de inversión, de acuerdo con la política y el enfoque de Inversión Sostenible de la firma. Cuando se identifica un riesgo o una oportunidad ASG pertinente, se tiene en cuenta en la decisión de inversión. Esta cifra excluye los activos bajo asesoramiento y los activos que gestionan filiales o gestores externos, así como el efectivo y equivalentes, y los fondos de inversión o ETF de terceros que se mantienen en cuentas segregadas de clientes.

² Indicador de la presentación de informes de SASB: FN-AC-410a.1 sin desglose por clases de activos. Los AUM de JFL que emplean factores ASG incluyen activos de MD para los cuales JFL es el asesor secundario.

³ En general, el grado de incorporación de cuestiones ASG puede variar en función de la clase de activo. Por ejemplo, debido a la naturaleza de los bonos federales o provinciales canadienses a más corto plazo, es menos probable que los factores ASG sean significativos en comparación con las acciones y el crédito corporativo.



Jarislowsky, Fraser 2023 AUM por clase de activo^{1, 2, 3}

	Unidades	JFL
AUM que emplea el enfoque de integración ASG	miles de millones	\$36,34
Ingresos fijos (bonos y participaciones preferentes)		\$6,07
Patrimonio neto		\$30,27
AUM que emplea la integración de cuestiones ASG + evaluaciones	miles de millones	\$0,87
Ingresos fijos (bonos y participaciones preferentes)		\$0,27
Patrimonio neto		\$0,60
AUM que emplea la integración de cuestiones ASG + evaluaciones + inversión en sostenibilidad	miles de millones	\$0,03
Ingresos fijos (bonos y participaciones preferentes)		\$0,03

¹ Activos que gestiona de forma interna el Equipo de Inversión Global de JFL. El Equipo de Inversión Global de JFL integra factores ASG significativos como parte de su enfoque de inversión, de acuerdo con la política y el enfoque de Inversión Sostenible de la firma. Cuando se identifica un riesgo o una oportunidad ASG pertinente, se tiene en cuenta en la decisión de inversión. Esta cifra excluye los activos bajo asesoramiento y los activos que gestionan filiales o gestores externos, así como el efectivo y equivalentes, y los fondos de inversión o ETF de terceros que se mantienen en cuentas segregadas de clientes.

² En general, el grado de incorporación de cuestiones ASG puede variar en función de la clase de activo. Por ejemplo, debido a la naturaleza de los bonos federales o provinciales canadienses a más corto plazo, es menos probable que los factores ASG sean significativos en comparación con las acciones y el crédito corporativo.

³ Indicador de la presentación de informes de SASB: FN-AC-410a.1 con el desglose de clases de activos. Representa activos que gestiona de forma interna el Equipo de Inversión Global de JFL. El Equipo de Inversión Global de JFL integra factores ASG significativos como parte de su enfoque de inversión, de acuerdo con la política y el enfoque de Inversión Sostenible de la firma. El grado de la incorporación puede variar en función de la clase de activos, como se describió anteriormente. Cuando JFL identifica un riesgo u oportunidad ASG pertinente, esto se considera en la decisión de inversión de JFL.

FINANZAS RELACIONADAS CON EL CLIMA

	Objetivo para 2030	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Financiamiento relacionado con el clima ¹	\$350 mil millones	acumulación en miles de millones	\$132	\$96	\$58	\$28	\$16

¹ El objetivo de \$350 mil millones, que implica la provisión de \$350 mil millones en financiamiento relacionado con el clima para 2030, representa una parte pequeña de los servicios generales de préstamo y asesoramiento del Banco. Conforme a su empleo en el presente informe ASG, el financiamiento relacionado con el clima consiste en aquellos productos y servicios (como los servicios de préstamo y asesoramiento), así como los tipos de transacciones (como los préstamos vinculados a la sostenibilidad o con fines específicos), que apoyan, entre otros aspectos, la mitigación del cambio climático, la adaptación, la prevención de la contaminación, la gestión sostenible de los recursos naturales, la conservación de la biodiversidad y la economía circular. Consulte el [Marco de Financiamiento relacionado con el Clima](#) de Scotiabank para obtener más detalles sobre los productos, los servicios y las transacciones elegibles relacionados con el clima.



EMISIONES DE GEI DE NUESTRAS PROPIAS OPERACIONES^{1,2} GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 y 305-5

	Objetivo	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019	Año base (2016)
Emisiones de GEI (Alcance 1, 2 y 3, viajes de negocios y pérdidas de transmisión y distribución)								
		tCO ₂ eq.	110 062	109 285	105 081	119 309	136 334	
% de reducción de las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 (global, año base: 2016)	40 % para 2030	porcentaje	34 %	29 %	25 %	20 %	17 %	
Alcance 1³								
		tCO ₂ eq.	27 402 ☼	28 797	22 493	22 278	24 303	13 700
Canadá			26 463	28 193	22 378	22 101	24 043	13 262
Internacional			939	604	115	177	260	438
Alcance 2: basado en la ubicación³								
		tCO ₂ eq.	64 777 ☼	69 982	82 093	89 838	91 863	125 053
Canadá			22 694	24 961	28 425	27 234	28 955	44 106
Internacional			42 083	45 021	53 668	62 604	62 908	80 947

¹ Debido a los plazos y a la disponibilidad de los datos, el consumo real del 1 de agosto de 2022 al 31 de octubre de 2022 se utilizó para el periodo del 1 de agosto de 2023 al 31 de octubre de 2023. Para 2022, se estimaron las cifras de los dos últimos meses del año fiscal. Los datos se calcularon de acuerdo con el protocolo de gases de efecto invernadero del World Resources Institute y del World Business Council for Sustainable Development e incluyen los factores de emisión por la compra de electricidad, vapor y combustibles. Las emisiones del alcance 2 se calculan con un método basado en la ubicación. Para Canadá, los factores de emisiones hidroeléctricas y de gases se obtienen del National Inventory Report 1990-2021: Greenhouse Gas Sources and Sinks Canada y Environment and Climate Change Canada. Para los demás países, los factores de emisión se compran a la Agencia Internacional de Energía (IEA). Otros factores de combustible, como el petróleo, el propano y el diésel, se obtuvieron del Protocolo GEI V4.1 2015. Para obtener más detalles relacionados con la interpretación y aplicación de Scotiabank del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero del Instituto de Recursos Mundiales y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, consulte lo siguiente: [Metodología de GEI de Scotiabank](#).

² Para 2022, un tercero independiente verificó la integridad y precisión de nuestras emisiones de GEI. Para los años 2019 a 2021, un verificador independiente verificó la integridad y precisión de nuestras emisiones de GEI. Ciertos datos indirectos de nuestras emisiones de Alcance 2 no estaban sujetos a verificación (que ascienden a 7,7 % en 2021, 7,7 % en 2020 y 8 % en 2019). Consulte los informes ASG de años anteriores para ver las declaraciones de verificación.

³ En 2023, se cambió la forma de recopilar los datos de consumo de servicios públicos de la red de sucursales canadienses mediante la utilización de referencias “desde/hasta” para determinar el consumo del periodo y el aprovechamiento de nuestra base de datos interna de ubicaciones propias y alquiladas (BUILD) a fin de garantizar la precisión del portafolio. En 2022, se produjeron dos cambios en la forma en que informamos sobre nuestras emisiones de Alcance 1 y 2: En primer lugar, comenzamos a recopilar datos sobre las emisiones de nuestra flota de vehículos arrendados de Canadá. Esto se reporta en la sección de emisiones de Alcance 1 desde 2019. Por lo tanto, nuestras emisiones totales de años anteriores no serán comparables con los informes anteriores de ASG. Las emisiones por vehículos son las siguientes: 1146 tCO₂eq. para 2023, 918 tCO₂eq. para 2022, 649 tCO₂eq. para 2021, 1051 tCO₂eq. para 2020 y 1552 tCO₂eq. para 2019. Tenga en cuenta que los datos no estaban disponibles para el año base 2016. Scotiabank no cree que esto tenga un impacto material en el cálculo de la métrica de reducción porcentual en nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 en comparación con nuestro año base 2016 para años anteriores. Aun así logramos nuestro objetivo de reducción del 25 % en 2021. En segundo lugar, se produjo un cambio en la metodología para la clasificación de todas las grandes oficinas alquiladas y la estimación de los GEI de los combustibles fósiles (por ejemplo, el gas natural). Anteriormente, se contabilizaban en las emisiones de Alcance 2, y ahora se reflejan en las emisiones de Alcance 1, excepto las emisiones de GEI de vapor que aún se informan en el Alcance 2. Reformulamos las emisiones de Alcance 1 y 2 del año anterior de 2019 a 2021 para los fines de la comparación. Dado que este es solo un cambio de reclasificación, no tiene un impacto en nuestras emisiones totales para el año actual y años anteriores.

☼ Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).



Objetivo	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019	Año base (2016)
Alcance 3, categoría 3: actividades relacionadas con el combustible y la energía (pérdidas de transmisión y distribución de la red eléctrica)¹	tCO ₂ eq.	4396	4969	—	—	—	
Canadá		1030	1369	—	—	—	
Internacional		3366	3600	—	—	—	
Alcance 3, categoría 6: viajes de negocios²	tCO ₂ eq.	13 487 ☼	5538	495	7193	20 168	
Intensidad de GEI por empleado³	tCO ₂ eq./FTE	1,03	1,09	1,16	1,21	1,13	
Canadá		1,20	1,27	1,27	1,24	1,31	
Internacional		0,89	0,93	1,02	1,19	1,01	
Inmuebles ocupados (globales, propios y arrendados)	metros cuadrados, millones	1,90	2,10	2,20	2,20	2,30	
Intensidad de GEI por metro cuadrado de inmueble ocupado³	tCO ₂ e/m ²	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	
Canadá		0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	
Internacional		0,05	0,04	0,05	0,05	0,05	
Precio interno del carbono por tonelada de CO₂eq.	\$80 en 2024 precio/tonelada	\$65	\$60	\$45	\$30	\$15	

¹ La electricidad debe transmitirse desde las grandes centrales eléctricas hasta los consumidores a través de extensas redes. La transmisión y distribución a largas distancias genera pérdidas de energía. La mayor parte de las pérdidas de energía proviene de los transformadores y las líneas eléctricas, y la mayoría se pierde en forma de calor. Los cálculos sobre las pérdidas de transmisión y distribución se basan en el porcentaje estimado de pérdida multiplicado por el consumo total. Esta estadística se reporta según el Protocolo de GEI. Los datos de años anteriores no están disponibles para la presentación de informes.

Fuentes para la estimación:

<https://www.iea.org/articles/canada-electricity-security-policy-2>
<https://data.worldbank.org/indicator/EG.ELC.LOSS.ZS>

² Solo incluye el transporte aéreo y no incluye otros modos de transporte profesional.

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

☼ Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).



CONSUMO DE AGUA^{1,2} GRI 302-1 y 302-4

	Objetivo	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Electricidad procedente de fuentes sin emisiones (en total) ³	Alcanzar el 100 % para 2030	porcentaje	66 %	67 %	63 %	61 %	61 %
Electricidad procedente de fuentes sin emisiones (Canadá) ³	Alcanzar el 100 % para 2025	porcentaje	83 %	83 %	82 %	82 %	83 %
Electricidad total y combustible		GJ	1 678 683 ⚡	1 678 854	1 769 491	1 864 662	1 914 437
Canadá			1 239 343	1 234 297	1 252 724	1 238 837	1 272 233
Internacional			439 340	444 557	516 767	625 825	642 204
Electricidad total		MWh	312 196	331 158	357 504	389 430	392 680
Canadá			195 138	210 722	214 507	216 317	215 351
Internacional			117 058	120 435	142 997	173 113	177 329
Consumo de electricidad procedente de fuentes sin emisiones ³		MWh	207 444	222 187	224 412	237 659	239 849
Canadá			162 693	175 668	176 443	178 349	179 546
Internacional			44 751	46 519	47 969	59 310	60 303

¹ Debido a los plazos y a la disponibilidad de los datos, el consumo real del 1 de agosto de 2022 al 31 de octubre de 2022 se utilizó para el periodo del 1 de agosto de 2023 al 31 de octubre de 2023. Para 2022, se estimaron las cifras de los dos últimos meses del año fiscal. La información se recabó a partir de los mejores datos y metodologías disponibles, que incluyen la información obtenida directamente de las facturas procesadas para el pago de varios proveedores de servicios públicos. Las cifras de consumo de servicios públicos se obtienen directamente a partir de las facturas cuando se ingresan para el pago. Luego, los datos de consumo están sujetos a auditorías mensuales por parte de Bienes Inmuebles y una empresa de consultoría sobre consumo energético. Luego, tanto proveedores externos como Bienes Inmuebles utilizan as cifras de consumo auditadas y verificadas para comparar las especificaciones técnicas de los proyectos de instalaciones y las estimaciones de consumo promedio ponderado basadas en el consumo real del portafolio para determinar los ahorros de energía asociados con cualquier iniciativa determinada.

² En 2023, nuestros datos de Canadá se basaron en 159 edificios de oficinas y 939 locales comerciales propios y alquilados, lo que representa aproximadamente 1 028 090 metros cuadrados. En 2022, se basaron en 167 edificios de oficinas y 966 locales comerciales propios y alquilados, lo que representa aproximadamente 1 041 011 metros cuadrados. En 2021, se basaron en 174 edificios de oficinas y 954 locales comerciales propios y alquilados, con aproximadamente 1 078 888 metros cuadrados. En 2020, se basaron en 119 edificios de oficinas y 950 locales comerciales propios y alquilados, con aproximadamente 1 044 472 metros cuadrados. En 2019, se basaron en 131 edificios de oficinas y 953 locales comerciales propios y alquilados, con aproximadamente 1 049 770 metros cuadrados. Para obtener datos internacionales, en 2023, nos basamos en 98 edificios de oficinas y 1306 locales comerciales propios y alquilados, que representan aproximadamente 868 282 metros cuadrados. En 2022, nos basamos en 98 edificios de oficinas y 1528 locales comerciales propios y alquilados, que representan unos 1 019 997 metros cuadrados. En 2021, nos basamos en 116 edificios de oficinas y 1702 locales comerciales propios y alquilados, con aproximadamente 1 091 529 metros cuadrados. En 2020, nos basamos en 135 edificios de oficinas y 1824 locales comerciales propios y alquilados, con aproximadamente 1 187 715 metros cuadrados. En 2019, nos basamos en 136 edificios de oficinas y 1909 locales comerciales en propiedad y arrendados, con aproximadamente 1 263 440 metros cuadrados.

³ Ya sea de forma presencial o virtual. Entre las fuentes sin emisiones, se incluyen fuentes renovables (hidroeléctricas, solares, eólicas, geotérmicas y mareomotrices) y nucleares, y pueden incluir el uso de certificados de energía renovable (REC). Los datos de la electricidad procedente de fuentes sin emisiones en Canadá se basan en la combinación eléctrica provincial según el libro Natural Resources Canada Energy Fact Book 2023–2024, pp. 62 y 63. Los datos de la electricidad procedente de fuentes sin emisiones a escala internacional se basan en los informes de la Agencia Internacional de Energía (IEA) sobre generación de electricidad por países y fuentes.

⚡ Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).



	Objetivo	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Energía térmica¹		GJ	50 277	35 451	44 911	38 785	39 422
Canadá			50 277	35 451	44 911	38 785	39 422
Internacional			—	—	—	—	—
Compras de combustible¹		GJ	504 499	486 687	437 563	423 930	466 187
Canadá			486 569	475 697	435 587	421 312	462 369
Internacional			17 930	10 989	1976	2618	3818
Consumo total de energía no renovable		MWh	329 043	342 882	353 897	359 512	375 448
Canadá			249 217	252 651	260 121	243 438	255 834
Internacional			79 826	90 231	93 776	116 074	119 615
Consumo total de energía renovable		MWh	137 258	144 025	146 837	158 458	156 340
Canadá			95 045	101 133	100 160	100 685	98 905
Internacional			42 213	42 892	46 677	57 773	57 435

¹ En 2023, se cambió la forma de recopilar los datos de consumo de servicios públicos de la red de sucursales canadienses mediante la utilización de referencias “desde/hasta” para determinar el consumo del periodo y el aprovechamiento de nuestra base de datos interna de ubicaciones propias y alquiladas (BUILD) a fin de garantizar la precisión del portafolio. En 2022, se produjo un cambio en la metodología para la clasificación de todas las grandes oficinas arrendadas en cuanto a los GEI de los combustibles fósiles (por ejemplo, el gas natural). Antes, se contabilizaban en Calor y, ahora, se reflejan en Compras de Combustible. Reformulamos las Compras de Calor y Combustible del año anterior de 2019-2021 para compararlas mejor. Dado que este es solo un cambio de reclasificación, no tiene un impacto en nuestras emisiones totales para el año actual y años anteriores. Además, comenzamos a recopilar datos de nuestra flota de vehículos arrendados. Se agregó el consumo de energía relacionado con esto desde 2019-2022. Por lo tanto, nuestras emisiones totales de años anteriores no serán comparables con los informes anteriores de ASG.



CONSUMO DE AGUA^{1,2} GRI 303-5

	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Uso total	metros cúbicos (m³)	959 551	818 144	776 202	838 992	971 293
Canadá		474 693	496 878	465 132	557 082	754 611
Internacional		484 858	321 266	311 070	281 910	216 682
Intensidad del uso del agua	m³ por metro cuadrado	0,56	0,56	0,52	0,62	0,68
Canadá		0,43	0,48	0,43	0,53	0,72
Internacional		0,71	0,75	0,77	0,91	0,57

¹ Debido a los plazos y a la disponibilidad de los datos, el consumo real del 1 de agosto de 2022 al 31 de octubre de 2022 se utilizó para el periodo del 1 de agosto de 2023 al 31 de octubre de 2023. Para 2022, se estimaron las cifras de los dos últimos meses del año fiscal. La información se recabó a partir de los mejores datos y metodologías disponibles, que incluye información obtenida directamente de las facturas procesadas para el pago de varios proveedores de agua. Seguimos ampliando el alcance geográfico de nuestro límite de información con el objetivo de reportar el consumo total. En algunos casos, los datos de consumo de algunos edificios se estimaron según datos de otras regiones y tipos de construcciones similares.

² Nuestras cifras de Canadá se basan en una combinación de locales comerciales propios/alquilados y edificios de oficinas que ocupa el Banco en todo Canadá, lo que representa aproximadamente 1 028 090 metros cuadrados en 2023, 1 041 011 metros cuadrados en 2022, 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. Las cifras internacionales se basan en una combinación de locales comerciales de nuestra propiedad/alquilados y edificios de oficinas que ocupa el Banco en países donde se dispone de datos, que representan una muestra del portafolio internacional equivalente a unos 685 931 metros cuadrados en 2023, 428 321 metros cuadrados en 2022, 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

Uso de papel (Canadá) <i>GRI 306-3</i>	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Consumo de papel¹	toneladas	1034	1077	1112	1334	1558
Papel para imprimir		412	430	448	563	780
Formularios		622	647	664	771	778
Reducción de papel						
Cantidad de cuentas que pasaron a la banca electrónica	número	634 776	321 568	369 429	691 619	—
Cantidad de estados de cuenta impresos que se dejaron de imprimir ²	millones	1,3	1,4	2,3	3,8	4,5
Reducción año tras año de estados de cuenta impresos ²	porcentaje	5 %	6 %	7 %	10 %	10 %
Peso del papel reciclado/desviado del vertedero	toneladas	2795	2139	2123	2545	2545

¹ Las fuentes de datos provienen principalmente de informes de proveedores que ofrecen productos y servicios asociados con el consumo y el reciclaje de papel. La generación de informes incluye hojas de papel en blanco que se utilizan con fines internos de impresión y copia (excluidas las hojas de papel que se utilizan con fines de marketing), instrumentos de papel estándar y personalizados que se utilizan para extractos bancarios, 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 en total.

² El alcance de los informes incluye lo siguiente: cuentas bancarias minoristas canadienses (excluidas las pequeñas empresas), cuentas con una cuenta principal, cuentas abiertas y activas, y las siguientes líneas de productos: tarjetas de crédito (Visa/Amex/Mastercard), cheques, ahorros, inversiones, hipotecas, préstamos garantizados y no garantizados. Debido a cuestiones de disponibilidad de sistemas y datos, aún no se cuenta con una compilación de información completa en total.

Gestión de residuos electrónicos (Canadá)¹ *GRI 306-4*

	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Total de aparatos electrónicos desviados de su eliminación	toneladas	169,1	107,2	31,8	83,3	19,0
Aparatos electrónicos reutilizados ²		83,4	86,0	18,2	22,2	7,0
Aparatos electrónicos reciclados ³		85,7	21,2	13,6	61,1	12,0

¹ Los desechos electrónicos incluyen, entre otros, computadoras, periféricos y accesorios de computadora, cables, equipos de red, cajeros automáticos, teléfonos móviles, tabletas e impresoras. Los datos provistos corresponden solo a las operaciones canadienses debido a las limitaciones en la recopilación de datos similares a nivel institucional.

² En 2022, el aumento significativo en productos electrónicos reutilizados se debe al programa Canadian Retail Branch Technology Refresh, que representa aproximadamente 69 toneladas de equipos. Este programa continuó en 2023.

³ En 2023, se produjo un aumento del desecho de equipos de red, impresoras y monitores debido al fin de la vida útil de los activos, lo que se tradujo en una gran cantidad de productos electrónicos reciclados. En 2020, el aumento significativo reflejó un programa nacional de actualización de cajeros automáticos (ABM) en todo Canadá, lo que resultó en mayores pesos de desecho y también la implementación de actualizaciones de equipos relacionadas con pantallas de monitores y actualizaciones de sistemas Windows 10.



Social

FUERZA LABORAL TOTAL GRI 2-7

La cantidad de empleados en el Informe Anual de Scotiabank se presenta sobre la base del equivalente a tiempo completo (FTE). A menos que se indique lo contrario, los datos de los empleados en el Informe ASG se brindan por cantidad de empleados, y no incluyen al personal ocasional, estudiantes, pasantes, empleados en licencia, trabajadores eventuales, las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de informes distintos. En 2022, se agregaron 1400 empleados de la filial MD Financial del Banco a los sistemas de informes que ofrecen datos sobre la fuerza laboral y la diversidad.

Empleados por tipo de empleo y género	Total	Permanente	(%)	Contrato	(%)	Tiempo completo	(%)	Tiempo parcial	(%)
Empleados totales en 2023	83 630	80 551	96 %	3079	4 %	77 811	93 %	5819	7 %
Mujeres	44 760	42 880		1880		40 480		4280	
Hombres	37 585	36 426		1159		36 272		1313	
Identidades de género diversas	860	827		33		677		183	
Género no revelado	425	418		7		382		43	
Empleados totales en 2022	84 597	81 086	96 %	3511	4 %	78 547	93 %	6050	7 %
Mujeres	45 656	43 494		2162		41 147		4509	
Hombres	37 895	36 590		1305		36 552		1343	
Identidades de género diversas	679	652		27		524		155	
Género no revelado	367	350		17		324		43	
Empleados totales en 2021	82 108	78 680	96 %	3428	4 %	76 565	93 %	5543	7 %
Mujeres	44 710	42 662		2048		40 501		4209	
Hombres	36 821	35 471		1350		35 589		1232	
Identidades de género diversas	377	356		21		295		82	
Género no revelado	200	191		9		180		20	



Empleados por región, género y edad	2023				2022				2021			
	Total	Menor de 30 años	De 30 a 50 años	Mayor de 50 años	Total	Menor de 30 años	De 30 a 50 años	Mayor de 50 años	Total	Menor de 30 años	De 30 a 50 años	Mayor de 50 años
Empleados		23 %	58 %	19 %		24 %	57 %	18 %		24 %	60 %	16 %
En total ¹	83 630	19 570	48 297	15 763	84 597	20 364	48 591	15 642	82 108	19 612	49 293	13 203
Canadá	50 %	23 %	58 %	19 %	50 %	21 %	55 %	24 %	47 %	19 %	59 %	22 %
	41 797	8 265	23 249	10 283	42 502	8 754	23 363	10 385	38 615	7 531	22 600	8 484
Internacional	50 %	20 %	56 %	25 %	50 %	28 %	60 %	12 %	52 %	27 %	62 %	11 %
	41 833	11 305	25 048	5 480	42 095	11 610	25 228	5 257	42 916	11 766	26 456	4 694
Mujeres	54 %	23 %	57 %	19 %	54 %	24 %	57 %	19 %	54 %	24 %	59 %	17 %
En total	44 760	10 375	25 671	8 714	45 656	10 969	25 979	8 708	44 710	10 787	26 563	7 360
Canadá	22 152	4 070	11 860	6 222	22 743	4 403	11 990	6 350	21 057	3 975	11 767	5 315
Internacional	22 608	6 305	13 811	2 492	22 913	6 566	13 989	2 358	23 653	6 812	14 796	2 045
Hombres	45 %	23 %	59 %	19 %	45 %	23 %	59 %	18 %	45 %	23 %	61 %	16 %
En total	37 585	8 552	22 054	6 979	37 895	8 833	22 179	6 883	36 821	8 510	22 493	5 818
Canadá	18 587	3 656	10 924	4 007	18 886	3 873	11 018	3 995	17 558	3 556	10 833	3 169
Internacional	18 998	4 896	11 130	2 972	19 009	4 960	11 161	2 888	19 263	4 954	11 660	2 649
Identidades de género diversas	1 %	57 %	39 %	4 %	0,8 %	62 %	34 %	4 %	0,5 %	63 %	35 %	2 %
En total ¹	860	493	333	34	679	421	234	24	377	237	131	9
Género no revelado	0,5 %	35 %	56 %	8 %	0,4 %	38 %	54 %	7 %	0,2 %	39 %	53 %	8 %
En total ¹	425	150	239	36	367	141	199	27	200	78	106	16

¹ Los datos para identidades de género diversas y sin revelarse se incluyen en el total global, pero no se segmentaron para Canadá y a nivel Internacional a fin de mantener la privacidad y el anonimato de las personas. Como resultado, es posible que las cifras de porcentaje y de empleados no sumen los totales globales.



DIVERSIDAD

Aspiramos a lograr la paridad de género y mantenemos nuestra meta aspiracional de que la composición de la Junta Directiva tenga al menos 30 % de mujeres. 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 organismos de gobierno ¹ <i>GRI 102-22 y 405-1</i>	2023	2022	2021	2020	2019
Junta Directiva	14	14	13	13	13
Directores independientes (%)	92 %	86 %	92 %	92 %	92 %
Cantidad de directores independientes	13	12	12	12	12
Antigüedad promedio en la Junta (años)	5,3	5,9	5,3	6	4,8
Directores por género					
Mujeres (%)	36 %	36 %	38 %	46 %	38 %
Cantidad de mujeres	5	5	5	6	5
Hombres (%)	64 %	64 %	62 %	54 %	62 %
Diversidad de la Junta Directiva²	50 %	50 %	46 %	54 %	—
Cantidad de directores independientes que se identifican a sí mismos como indígenas, personas de color, personas con discapacidades o mujeres	7	7	6	7	—
Directores por grupo de edad					
Menor de 30 años	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
De 30 a 50 años	0 %	0 %	0 %	0 %	8 %
Mayor de 50 años	100 %	100 %	100 %	100 %	92 %
Directores por geografía					
Canadá	64 %	57 %	69 %	69 %	69 %
Estados Unidos	22 %	29 %	23 %	23 %	23 %
Otros	14 %	14 %	8 %	8 %	8 %

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

² Para obtener más detalles, consulte nuestra [Política de Diversidad de la Junta Directiva](#).



LIDERAZGO Y DIVERSIDAD DE LA FUERZA LABORAL GRI 405-1, SASB FN-AC-330a.1 y FN-IB-330a.1

La representación se revela en una encuesta voluntaria e incluye solo las respuestas de los empleados en Canadá. El Informe de Equidad en el Empleo de 2023 (publicación anticipada en junio de 2024) incluirá cifras anuales actualizadas para datos de diversidad de empleados por año calendario (al 31 de diciembre de 2023). Los datos se presentan al 31 de octubre para los años 2023 a 2021; al 30 de agosto para 2020; y al 31 de diciembre para 2019. Se realizaron esfuerzos significativos en 2020 para aumentar la participación de los empleados, por lo que estos datos no son comparables con años anteriores ni con los datos publicados en el Informe de Equidad en el Empleo de 2019. Scotiabank sigue esforzándose por mejorar la disponibilidad y exhaustividad de los datos sobre diversidad y representación. Cuando no se reportan cifras es porque no se recopilaban datos ese año.

	Objetivo para 2025	LMA ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Diversidad en el liderazgo sénior (roles de VP o superiores)							
	3,5 %						
Afrodescendientes	(Compromiso de la Iniciativa BlackNorth)	1,0 %	2,4 %	2,8 %	2,1 %	—	—
Orientaciones sexuales diversas ²			4,4 %	4,4 %	4,3 %	4,9 %	—
Pueblos indígenas		3,2 %	0,4 % ⚡	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personas de color ³	30 % o más	11,5 %	28,0 % ⚡	28,8 %	28,6 %	27,7 %	19,9 %
Personas con discapacidades ⁴		5,0 %	9,9 % ⚡	6,4 %	6,8 %	5,5 %	3,3 %
Veteranos			1,4 %	1,4 %	1,2 %	1,6 %	—
Diversidad de la fuerza laboral (Canadá)							
Afrodescendientes		3,3 %	5,4 %	5,2 %	4,9 %	4,8 %	—
	5 % o más						
Empleados que son estudiantes afrodescendientes ⁵	(Compromiso de la Iniciativa BlackNorth)		5,6 %	6,0 %	7,2 %	—	—
Identidades de género diversas ⁶			1,9 %	1,4 %	0,8 %	0,4 %	—
Orientaciones sexuales diversas ^{2 7}	7 % o más		4,9 %	4,6 %	4,5 %	4,7 %	—
Pueblos indígenas	El doble a partir de 2020	2,3 %	1,2 %	1,2 %	1,2 %	1,3 %	0,9 %
Personas de color ³		27,6 %	42,2 %	40,5 %	39,4 %	39,1 %	23,8 %
Personas con discapacidades	20 % de aumento a partir de 2020	9,4 %	8,6 %	7,9 %	8,0 %	7,4 %	3,7 %
Veteranos			0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %	—

¹ Statistics Canada calcula la disponibilidad del mercado laboral (LMA) para cada grupo designado. La LMA se brinda al 31 de diciembre de 2022. La Ley de Equidad en el Empleo de Canadá considera cuatro grupos merecedores de equidad: minorías visibles (etiquetadas como personas de color); personas con discapacidades; pueblos aborígenes (etiquetados como pueblos indígenas); y mujeres.

² La orientación sexual es la identidad sexual de una persona relacionada con el género que le atrae e incluye a los empleados que identifican su orientación sexual como lesbiana, gay, bisexual u otra orientación sexual diversa.

³ 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 no aborígenes que no son de raza caucásica o que no son blancos.

⁴ La LMA del 5,0 % para las personas con discapacidades incluye a los directores sénior, los directores intermedios y otros directores, según los informes de Statistics Canada.

⁵ El porcentaje de empleados que eran estudiantes afrodescendientes en 2022 (6,0 %) se reformuló en 2023 debido a un cambio de metodología.

⁶ “Identidades de género diversas” se refiere a los empleados que identifican su género como cualquier otra cosa que no sea hombre o mujer o si prefieren no revelarlo. La cifra de identidades de género diversas de 2021 se reformuló del 1,2 % al 0,8 % para alinearse con los informes de 2022.

⁷ El porcentaje de orientaciones sexuales diversas de 2021 y 2020 se reformuló como 4,5 % y 4,7 %, respectivamente, para alinearse con la metodología de 2022.

⚡ Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).



CONTRATACIÓN Y RECLUTAMIENTO DE TALENTO DIVERSO

Nuevas contrataciones GRI 401-1	2023				2022				2021			
	Total	Menor de 30 años	De 30 a 50 años	Mayor de 50 años	Total	Menor de 30 años	De 30 a 50 años	Mayor de 50 años	Total	Menor de 30 años	De 30 a 50 años	Mayor de 50 años
Nuevas contrataciones (% del total)		53 %	42 %	5 %		53 %	42 %	5 %		52 %	43 %	5 %
En total	15 295	8169	6403	723	20 351	10 756	8529	1066	16 595	8589	7229	777
Canadá %	42 %	45 %	49 %	7 %	51 %	46 %	46 %	7 %	45 %	44 %	49 %	7 %
Canadá	6488	2892	3158	438	10 434	4837	4827	770	7468	3313	3620	535
Internacional %	58 %	60 %	37 %	3 %	49 %	60 %	37 %	3 %	52 %	57 %	40 %	3 %
Internacional	8807	5277	3245	285	9917	5919	3702	296	8654	4978	3441	235
Nuevas contrataciones por género												
Mujeres	50 %	54 %	41 %	5 %	50 %	54 %	41 %	6 %	49 %	54 %	42 %	5 %
En total	7702	4172	3135	395	10 246	5503	4178	565	8066	4341	3360	365
Canadá	3181	1342	1570	269	5232	2352	2423	457	3831	1706	1836	289
Internacional	4521	2830	1565	126	5014	3151	1755	108	4235	2635	1524	76
Hombres	46 %	52 %	43 %	4 %	46 %	51 %	44 %	5 %	49 %	49 %	46 %	5 %
En total	7020	3664	3052	304	9342	4794	4073	475	8058	3952	3701	405
Canadá	2830	1269	1409	152	4552	2083	2174	295	3637	1607	1784	246
Internacional	4190	2395	1643	152	4790	2711	1899	180	4419	2343	1917	159
Identities de género diversas¹	3 %	—	—	—	3 %	—	—	—	2 %	—	—	—
En total¹	410	—	—	—	518	—	—	—	319	—	—	—
Género no revelado¹	1 %	—	—	—	1 %	—	—	—	1 %	—	—	—
En total¹	163	—	—	—	245	—	—	—	154	—	—	—

¹ Los datos de Identidad de género diversa y sin revelarse se incluyen en el total global, pero no se segmentan por región ni edad para mantener la privacidad y el anonimato de las personas. Como resultado, es posible que las cifras de porcentaje y de empleados no sumen los totales globales.



Rotación de empleados ¹ <i>GRI 401-1</i>	2023	2022	2021	2020	2019
Rotación²	19 %	23 %	20 %	21 %	21 %
Canadá	17 %	21 %	19 %	12 %	17 %
Internacional	20 %	25 %	22 %	29 %	24 %
Rotación voluntaria^{3,4}	11 %	14 %	12 %	8 %	12 %
Canadá	12 %	19 %	16 %	10 %	13 %
Internacional	9 %	10 %	9 %	7 %	12 %
Rotación involuntaria⁵	8 %	9 %	8 %	13 %	9 %
Canadá	5 %	2 %	3 %	3 %	4 %
Internacional	11 %	15 %	13 %	22 %	12 %
Rotación por grupo de edad					
Menor de 30 años	29 %	38 %	34 %	31 %	34 %
De 30 a 50 años	16 %	19 %	16 %	19 %	17 %
Mayor de 50 años	15 %	15 %	15 %	17 %	15 %
Rotación por género⁶					
Mujeres	18 %	22 %	20 %	22 %	20 %
Hombres	19 %	24 %	23 %	22 %	22 %

¹ Incluye empleados permanentes y contratados. Excluye a los empleados eventuales, estudiantes, becarios, empleados de licencia y trabajadores eventuales. Excluye las filiales y las subsidiarias cuyos desgloses no están disponibles debido a los diferentes sistemas de información.

² Rotación: Abandono permanente de empleados permanentes y contratados activos del empleo con Scotiabank por cualquier motivo.

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

⁴ En 2022, se produjo un aumento de la rotación voluntaria durante el primer semestre de 2022 impulsado por las presiones externas del mercado laboral en Canadá. A medida que se implementaban estrategias específicas de retención y atracción, y que las presiones del mercado empezaban a remitir en la segunda mitad del F22, se observó un descenso de la rotación voluntaria en el último trimestre. En consonancia con las tendencias del mercado, el aumento de la rotación voluntaria en 2022 fue mayor entre nuestros empleados a tiempo parcial, que representan el 12 % de la plantilla canadiense. En 2023, observamos que los niveles de rotación volvieron a niveles similares a los de años anteriores a 2022.

⁵ Rotación involuntaria: Todas las demás razones para rescindir el empleo de los empleados permanentes y contratados activos de Scotiabank.

⁶ Los datos de identidades de género diversas o sin revelarse no se incluyeron en los informes.



Tasa de ocupación de vacantes internas (Canadá) <i>GRI 401-1</i>	2023	2022	2021	2020	2019
Cantidad de trabajos publicados	12 260	19 894	15 419	9321	18 708
Cantidad de candidatos internos que ocuparon los trabajos publicados	4958	8293	7002	3609	7989
Tasa de vacantes internas: % de trabajos publicados y que ocuparon candidatos internos	40 %	42 %	45 %	39 %	43 %

PAGO EQUITATIVO *GRI 405-2*

Remuneración promedio para las mujeres en relación con los hombres (Canadá) ¹	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Vicepresidente o Vicepresidente Sénior ²	como porcentaje de la remuneración de los hombres	96 %	95 %	95 %	97 %	97 %
Dirección: profesional experimentado		98 %	97 %	97 %	96 %	96 %
Profesional, administrativo y operativo		99 %	100 %	100 %	99 %	99 %

Remuneración mediana de los grupos merecedores de equidad en 2023 (Canada) ^{1,2}	Mujeres	Personas de color	Personas con discapacidades
	como porcentaje de la remuneración de los hombres	como porcentaje del total de los demás empleados	como porcentaje del total de los demás empleados
Todos los niveles de empleo	99 %	100 %	98 %
Vicepresidente o Vicepresidente Sénior ³	96 %	98 %	98 %
Dirección: profesional experimentado	98 %	100 %	97 %
Profesional, administrativo y operativo	99 %	100 %	99 %

¹ La remuneración total comprende el salario básico, incentivos a corto plazo e incentivos a largo plazo (cuando corresponde) y refleja el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. A fin de garantizar una comparación justa, se incluyó a todos los empleados de Canadá en roles a tiempo completo, excepto a aquellos en ventas que trabajan en contacto directo con los clientes o a los participantes en un plan de incentivos especializados.

² Aunque también realizamos un análisis similar para los pueblos indígenas, el tamaño pequeño de la población dificulta una interpretación significativa de los datos. Nuestras políticas y programas de compensación se aplican de forma coherente a todos los grupos merecedores de equidad y los planes de acción específicos se aplican a fin de avanzar en la representación de los pueblos indígenas.

³ Las brechas salariales se deben en gran medida a las diferencias demográficas y de roles. Consulte las [pp. 70 y 71](#) para leer los comentarios.



MUJERES EN FUNCIONES DE LIDERAZGO Y EN LA FUERZA LABORAL

Objetivo para 2025		2023	2022	2021	2020	2019
Mujeres en roles de VP o superiores						
Equipo de Dirección Ejecutiva ¹		35 % (11 de 31)	30 % (9 de 30)	29 % (9 de 31)	23 % (7 de 30)	24 % (7 de 29)
Cargos ejecutivos ²		33 %	33 %	32 %	28 %	33 %
Nombramientos por ascenso a VP y VP sénior ³		54 %	42 %	42 %	45 %	45 %
Mujeres en roles de VP o superiores (a nivel mundial)⁴	Aumentar la población ejecutiva mundial (VP o superior) a un 40 % de mujeres	39 % ☼	38 %	37 %	36 %	35 %
Canadá		44 % ☼	42 %	41 %	40 %	39 %
Internacional		27 % ☼	29 %	28 %	26 %	24 %
Mujeres en la fuerza laboral		54 %	54 %	54 %	55 %	56 %
En roles directivos de generación de ingresos ⁵		47 %	47 %	48 %	47 %	—
En roles relacionados con STEM ⁶		30 %	31 %	31 %	—	—
Mujeres en roles que no son de dirección		55 %	56 %	56 %	57 %	—
Todos los puestos de dirección ⁷		46 %	46 %	46 %	45 %	46 %
Dirección intermedia		42 %	42 %	41 %	40 %	40 %
Dirección júnior		54 %	54 %	56 %	55 %	55 %
Roles profesionales		45 %	46 %	45 %	46 %	46 %
Roles de nivel inicial		64 %	64 %	64 %	64 %	64 %

¹ Consulte el Informe Anual del correspondiente año fiscal del Equipo de Dirección Ejecutiva de Scotiabank.

² Los criterios para esta métrica se definen para todos los puestos ejecutivos con un máximo de dos líneas de subordinación de distancia del CEO. El porcentaje para 2019 se reformuló (desde el Informe ASG de 2021) del 34 % al 33 % debido a un cambio en la metodología en 2020 para incluir solo puestos de VP o superiores en lugar de todos los niveles de puestos dentro de las dos líneas de reporte del CEO, dado que el enfoque de la estadística está en las mujeres en puestos ejecutivos.

³ Los criterios para estos datos reflejan los nombramientos de ascenso a los roles de VP y VP sénior.

⁴ “Mujeres en roles de VP o superiores” representan a mujeres en puestos de alto liderazgo, definidos como roles que designa el Banco a nivel de VP y superior. Los roles que designa el Banco implican un proceso formal de selección y aprobación. El análisis de la representación de las mujeres se basa en la identidad de género que se indica en nuestros sistemas internos y en datos recabados al 31 de octubre de cada año.

⁵ La cantidad de mujeres en roles directivos de generación de ingresos se presentan aquí como un porcentaje de todos esos directores. Incluye las siguientes familias de puestos: Gestión de Activos, Comercial, Microfinanzas de Consumo, Centro de Contacto, Mercados Bancarios Globales (FO), Pagos Comerciales Globales, Seguros, Gestión y Soporte de Productos, Ventas Minoristas y Pequeñas Empresas, Ventas de Préstamos Minoristas y Patrimonio.

⁶ Las mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) se representan como la proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM como un porcentaje del total de puestos de STEM, en todos los niveles, incluidas las siguientes familias de puestos: Analítica Avanzada, Aviación y TI.

⁷ Representan a las mujeres en la dirección sénior (VP o superior), media y júnior.

☼ Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Informe de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).



INVERSIÓN COMUNITARIA Y SCOTIAINSPIRA

La inversión comunitaria total representa todas las inversiones comunitarias de Scotiabank en toda la empresa, incluido el financiamiento de ScotialNSPIRA, y se presenta de acuerdo con el modelo canadiense de London Benchmarking Group (LBG). LBG Canada verificó la contribución de inversión por tipo, categoría y región para los años fiscales 2020-2023. Se reconoce a LBG Canada como una norma general para administrar, medir y reportar inversiones comunitarias. Consulte la [metodología de LBG](#) y [la declaración de verificación independiente](#).

Inversión total en la comunidad (según el modelo de LBG)								Inversión total en la comunidad (según el modelo de LBG)					
	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019		Unidades	2023	2022	2021		
Inversión comunitaria total ^{1,2}	millones	\$87,2	\$91,0	\$77,1	\$83,9	\$96,3	Inversión por categoría	millones	\$87,2	\$91,0	\$77,1		
Canadá		\$68,5	\$73,7	\$59,7	\$62,5	\$66,0	Artes/Cultura/Humanidades		\$8,7	\$8,3	\$3,5		
Se logró el compromiso con las donaciones benéficas a Imagine Canada ³		Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Desarrollo Comunitario ⁶		\$4,4	—	—		
Internacional		\$18,7	\$17,3	\$17,4	\$21,4	\$30,3	Educación		\$13,9	\$18,3	\$13,1		
Inversión por tipo	millones	\$87,2	\$91,0	\$77,1			Voluntariado de los empleados en el trabajo		\$0,9	\$1,2	\$1,9		
Efectivo		\$80,6	\$84,1	\$70,4			Medioambiente		\$3,0	\$3,3	\$0,5		
Tiempo ⁴		\$0,9	\$1,2	\$1,9			Atención sanitaria		\$13,1	\$15,7	\$10,9		
Costos de gestión ⁵		\$5,7	\$5,7	\$4,8			Derechos humanos y civiles ⁷		\$3,3	\$1,2	\$0,9		
Inversión por programa							Otros ⁷		\$0,3	\$1,3	\$11,9		
(no forma parte de la validación de LBG Canada)	millones	\$87,2	\$91,0	\$77,1			Servicios sociales		\$21,5	\$22,5	\$16,3		
Iniciativas de inversión en la comunidad (excepto las iniciativas ScotialNSPIRA)		\$45,0	\$57,0	\$51,1			Deportes y recreación		\$12,4	\$13,5	\$13,4		
Iniciativas ScotialNSPIRA		\$42,2	\$34,0	\$26,0			Gestión de programas ⁵		\$5,7	\$5,7	\$4,8		

¹ En 2021, se observó una disminución de la inversión comunitaria debido, en gran parte, a la pandemia de COVID-19.

² Las cifras de 2020 y 2019 se reformularon en el Informe ASG de 2021 para reflejar una mayor precisión y exhaustividad de los datos.

³ Al menos el 1 % de nuestras donaciones benéficas nacionales en función de nuestros ingresos netos antes de impuestos en Canadá.

⁴ El valor monetario del tiempo voluntario brindado durante las horas de trabajo se calculó utilizando la tasa de salario por hora. London Benchmarking Group (LBG) Canada verificó este cálculo.

⁵ Los gastos elegibles incluyen salarios del personal de inversión comunitaria, tecnología de la información y tarifas de consultoría, costos de promoción y gastos de elaboración de informes.

⁶ Antes de 2023, Desarrollo Comunitario le brindaba informes a Servicios Sociales.

⁷ Los Derechos Humanos y Civiles se agrupaban anteriormente con la categoría “Otros” y se reclasificaron por su cuenta para todos los años a partir del Informe 2023. La categoría “Otros” incluye el bienestar animal y otras inversiones comunitarias que no se clasifican de manera fácil en las categorías existentes. Se realizaron esfuerzos en 2022 por clasificar las inversiones en una categoría existente de forma adecuada en lugar de establecer por defecto “Otros”, lo que llevó a una cifra más baja de “Otros” año tras año.



Inversión de ScotiINSPIRA (según el modelo de LBG)	Unidades	2023	2022	2021
Aportes de inversión de ScotiINSPIRA por tipo <i>(no forma parte de la validación de LBG Canada)</i>	millones	\$42,2	\$34,0	\$26,0
Donaciones en efectivo		\$39,4	\$31,7	\$23,1
Voluntariado de empleados y gastos de gestión		\$2,8	\$2,3	\$2,9
Total de inversiones declarables ¹		\$16,2	\$16,9	\$10,3
Total de inversiones no declarables ²		\$23,2	\$14,8	\$12,8
Inversión por donaciones en efectivo de ScotiINSPIRA <i>(no forma parte de la validación de LBG Canada)</i>	millones	\$39,4	\$31,7	\$23,1
Canadá		\$27,2	\$24,3	\$19,6
Internacional		\$12,2	\$7,4	\$3,5

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

² Incluye los programas en los que Scotiabank no solicitó una respuesta para la presentación de informes, los programas que aún funcionan y no pueden presentar resultados, y los programas en los que no se recibió una respuesta para la presentación de informes.

Programas comunitarios para empleados	Unidades	2023	2022
Cantidad donada a través de programas para empleados	millones	\$1,56	\$1,5
Empleados voluntarios ¹	número	6183	919
Horas de voluntariado registradas ¹	horas	143 640	24 097

¹ Las cifras de 2022 se reformularon para alinearlas con el año fiscal de Scotiabank (frente al año natural que se reportó el año pasado). Los datos se generan a partir de la nueva plataforma Spark que se lanzó en junio de 2022, por lo que las cifras de 2022 representan solo cinco meses de actividad.

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Valor económico distribuido ¹	miles de millones	\$24,2	\$23,1	\$21,0	\$20,9	\$21,2

¹ El valor económico distribuido es una estadística de sustentabilidad que se calcula 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 el Informe 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, las inversiones comunitarias también se incluyen dentro de esta cifra (no se encuentra en el Informe Anual).



ACCESO A LA BANCA SASB FN-CB-240a.1 y FN-CB-240a.3

	Objetivo	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Capital de explotación para empresas de propiedad y dirigidas por mujeres (SWI, Canadá)	\$10 000 millones para 2025	acumulación en miles de millones	\$8,05	\$5,6	\$3,8	—	—
Servicios financieros para comunidades, empresas y pueblos indígenas (Canadá) ¹	14 % para 2023	porcentaje interanual de aumento de clientes	20 %	25 %	17 %	19 %	11 %
Pequeñas empresas ²							
Préstamos para pequeñas empresas (Canadá) ³		tasa de aumento interanual en valor autorizado	8 %	16 %	6 %	−1 %	5 %
Préstamos para pequeñas empresas (Canadá)		miles de millones	\$8,5	\$7,8	\$6,7	\$6,3	—
Cantidad de préstamos y otras facilidades pendientes (Canadá)			351 313	328 828	304 045	298 498	—
Banca baja y sin comisiones							
Cuentas sin comisión de Scotiabank Colpatría (Cuenta Cero, Colombia)		miles acumulativos	1460	1553	1494	1300	1200
Cuentas ScotiaZero de Chile		miles acumulativos	115	85	—	—	—
Cuenta Única Digital de México		miles acumulativos	196	171	100	—	—

¹ En 2023, superamos nuestro objetivo del 14 % como resultado de nuestro enfoque en intensificar las relaciones con los clientes y garantizar su satisfacción.

² Hasta 2022, los datos de las pequeñas empresas se presentaron al 30 de septiembre de cada año debido a los métodos internos de presentación de informes. Para 2023, los datos se presentaron al 31 de octubre para alinearlos con el año fiscal de Scotiabank.

³ En 2023, las condiciones económicas de aumento de las tasas de interés influyeron en el comportamiento de los clientes, por lo que se redujo la demanda de créditos. En 2022, el aumento en el crecimiento de las pequeñas empresas se debió, entre otros factores, a una mayor demanda de créditos, un mayor enfoque en los segmentos de atención médica, etc. El crecimiento de los préstamos para pequeñas empresas en 2020 se vio afectado por la pandemia 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. La cifra de 2019 se reformuló respecto del 8 % indicado en el Informe ASG de 2019 debido a un cambio de metodología.

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES¹

	Unidades	2023	2022	2021	2020	2019
Invitaciones a responder encuestas enviadas a clientes de banca personal ²	miles	16 000	14 900	14 300	14 000	15 000
Llamadas de seguimiento de los empleados a clientes de la banca personal		541	535	598	548	528
Envío de invitaciones a clientes comerciales		77	81	88	70	49
Llamadas de seguimiento de los empleados a clientes de la banca comercial		6,3	7,3	11	8	7

¹ Algunas cifras se reexpresaron respecto a años anteriores para incluir solo las invitaciones enviadas cuya recepción por parte de un cliente fue exitosa.

² Las cifras están redondeadas.

Scotiabank

*Marca registrada de Bank of Nova Scotia

Todas las demás marcas comerciales son propiedad de sus respectivos dueños.

Concepto y diseño: [worksdesign.com](https://www.worksdesign.com)